

BİR NEGATİF İŞ DAVRANIŞI OLARAK ÜRETKENLİĞE AYKIRI DAVRANIŞLARIN İŞYERİNDE ÖRGÜTSEL ADALETSİZLİK VE AGRESİF DAVRANIŞ ALGILARI İLE İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME, BENLİK DEĞERİ VE SOSYAL BÜTÜNLEŞMENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ: OTİZM TANISI ALMIŞ ÇOCUK SAHİBİ ÇALIŞANLAR ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Seçil BAL TAŞTAN

Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü

Dr.

E-posta: secilbal@yahoo.com

Türkçe Özet

Bu araştırma otizm tanısı almış çocuk ve normal durudaki çocuk ebeveynelerinden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel adaletsizlik algıları ve agresif davranış algıları ile üretkenliğe aykırı iş davranışları arasında orta seviyelerde anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Diğer yandan, psikolojik güçlendirme algısının ve benlik değerinin düzenleyici bir role sahip olduğu ve sosyal bütünleşmenin anlamlı bir düzenleyici role sahip olmadığı görülmüştür. Diğer yandan örneklem grupları arasında adaletsizlik algısı, agresif davranış algısı ve üretkenliğe aykırı iş davranışları bakımından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Üretkenliğe aykırı iş davranışları, Örgütsel adaletsizlik, Agresif davranış, Psikolojik güçlendirme, benlik değeri, sosyal bütünleşme, Otizm*

Alan Tanımı: İşletme ve Yönetim, Örgütsel Davranış

COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR AS A NEGATIVE WORK BEHAVIOR AND ITS RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL INJUSTICE AND AGGRESSIVE BEHAVIOR, AND THE EXAMINATION OF MODERATING ROLES OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, SELF-ESTEEM, AND SOCIAL INTEGRATION: A COMPARATIVE RESEARCH STUDY WITH THE FAMILIES OF CHILDREN WITH AUTISM DISORDER

İngilizce Özet

This research has been conducted on the sample of consisting families of children with autism disorder and families of normal status children. The results have revealed that there are positive and moderate significant relationships between organizational injustice, aggressive behavior and counterproductive work behaviors. Moreover, it was seen that psychological empowerment and self-esteem had significant moderating roles and social integration didn't have significant moderating role on the relationship between aggressive behavior perception and counterproductive work behavior. Finally, it was found that there were significant differences between the sample groups in terms of the perceptions of organizational injustice, aggressive behavior, and counterproductive work behavior.

Keywords: *Counterproductive work behavior, Organizational injustice, Aggressive behavior, Psychological empowerment, Self-esteem, Social integration, Autism Disorder*

JEL Code: M19

1. GİRİŞ

1.1. Kavramsal Tanımlar ve Literatür Çalışması

Üretkenliğe Aykırı İş Davranışları

Negatif iş davranışları olup kavramsal yapısını Robinson ve Bennett (1995) "sapkın davranışlar (deviant behaviors)", O'Leary Kelly, Griffin ve Glew (1996) "saldırgan davranışlar (aggressive behaviors)", Giacalone ve Greenberg (1997) anti sosyal davranışlar (antisocial behaviors), Skarlicki ve Folger (1997) misilleme (retaliation), Bies, Tripp ve Kramer (2001) rövanş (revenge), Vardi ve Wiener (1996) "uygun olmayan örgütsel davranışlar (organizational misbehavior)", Fox, Spector ve Miles (2001) ise "üretkenliğe aykırı iş davranışları (counterproductive work behavior)" adı altında ele almışlardır. Bu çalışmada, negatif işyeri davranışlarının tamamı "üretkenliğe aykırı davranışlar" olarak ifade edilecektir. Robinson ve Bennett (1995), Kaplan (1975) ile benzer biçimde adlandırdıkları bu davranışları "önemli örgütsel normların ihlaline sebep olarak örgütlerin, örgüt üyelerinin veya her ikisinin de refahlarını tehdit eden iradi davranışlar" olarak tanımlamaktadırlar. Gruys ve Sackett (2003), üretkenliğe aykırı davranışları, "bir organizasyon üyesinin, organizasyon tarafından, işletmenin meşru amaçlarına aykırı olarak değerlendirilen tüm iradi davranışları" şeklinde tanımlamaktadırlar. Bu tanımda, üretkenliğe aykırı davranışlar yalnız iradi davranışlar ile sınırlıdır Gruys ve Sackett (2003).

Örgütsel Adaletsizlik Algısı

Geniş anlamı ile bir davranışın ne kadar adil sayılabileceği, geçerli ve hakim olan etik sistem öğretileri ile yapılacak kıyaslamalara göre varılabilecek bir sonuçtur (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001). Örgüt içerisindeki çalışanlar elde ettikleri ödül nitelikli kazanımların ve de kendilerine yapılan muamelenin adil ve hakkaniyetli olmasını beklemektedirler. Örgütsel adalet ile ilgili sınıflandırmaların ilki alınan kararların sonuçları ile ilgili “dağıtımsal adalet”, ikincisi örgütteki karar alma süreçleri ve uygulamasını da kapsayan “işlemsel adalet” (procedural justice) ve sonuncusu da tarafların birbirleri ile ilişki kurma tarzına odaklanan “etkileşimsel adalet” (interactional justice) olmak üzere üç temel boyut içermektedir (Kuşçuluoğlu,2008; Fu ve Lihua,2012). Bu bağlamda, örgütsel adalet teorisinin işaret ettiği üzere; çalışanların, kendilerinin ve diğer çalışanların iş yaşamında maruz kaldıkları durumlarla ilgili ve örgüt içerisindeki dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet unsurları hakkındaki kendilerinde oluşan olumsuz hakkaniyet algısı “örgütsel adaletsizlik algısı” olarak incelenmektedir (Greenberg,1987; Pillutla ve Murnighan,1996; Holley, 2012). Yine bu doğrultuda, adalet teosisi (Adams, 1965) bireylerin, örgütteki karşılaştıkları durum ve muameleler karşısındaki olumsuz tutum ve değerlendirmeleri kendilerinin bir dizi soru ve sorgulama üretmelerine neden olmakta, böylece tüm bu sorgulamalar adaletsiz algısının oluşumunu sağlamaktadır (Folger ve Cropanzano,1998; Holley,2012).

Agresif Davranış Algısı

Agresif davranış (agresyon; saldırganlık); toplumun her kesiminde olduğu gibi, örgütlerde de çalışanların sağlığını, güvenliğini, esenliğini ve iş davranışlarını ciddi boyutlarda tehdit etmektedir (Nolan, Daltender, Soares, Thomsen, Arnetz,2009; Abderhalden, Needham, Friedli, Poelmans ve Dassen,2002; Jansen, Dassen ve Jebbink,2005; Maquire ve Ryan 2007; Camerino, Estry-Behar, Conway, Van Der Heijden ve Hasselhorn,2008). Farklı disiplinler ve çeşitli çalışmalarda farklı tanımlanmakla beraber, genel olarak, agresif davranış, kötü sözel ifadeler kullanımını, zarar verme tehditlerini, kişinin kendisine ya da diğerlerine yönelik fiziksel ve sözel saldırıları ve eşyalara zarar vermeyi kapsamaktadır (Coillie ve Mechelen,2006; Bilgin ve Buzlu,2006; Pekriz,2009; Newton,2011). Agresif davranış, bir başka kişiye fiziksel veya psikolojik zarar verme niyetiyle sözlü veya fiziksel davranışta bulunma şeklinde tanımlanmaktadır (Doğan, Güler ve Kelleci,2001; Sloan, 2004; Spielberg ve Reheiser,2009; Gibson ve Callister,2010). Agresif davranışın duygusal gerginlik ile ilişkili olduğu ifade edilmekte, yoğun öfke, ajitasyon, düşük dürtü kontrolü ile birlikte ortaya

çıktığı öne sürülmekte ve hakim olmak, yenmek, yönetmek, haz almak amacıyla güçlü, etkili bir hareket, fiil, işlem (bir işi bozma, engelleme, boşa çıkarmaya karşı düşmanca, yaralayıcı, hırpalayıcı veya tahrip edici amaç taşıyan bir davranış) olarak tanımlanmaktadır (Oral ve Atamer,2004; Jansen, 2005; Ayan,2007; Pekriz,2009). Öte yandan, “sosyal öğrenme” (Bandura,1977; Kemper,1990) kuramcıları, agresif davranışın nedenlerini incelerken, gözlemlerini çevrede agresif tepkilere yol açan uyarıcılar üzerinde yoğunlaştırmış ve insan davranışlarının sürekli olarak çevresel koşullarla etkileşim halinde olduğunu belirtmişlerdir (Kemper, 1990; Smith-Lovin,1995; Oral ve Atamer,2004; Pekriz,2009). Sosyal öğrenme kuramına göre davranışlar çevreyi etkileyip değiştirdiği gibi çevre de davranışları etkisi altına alıp, değiştirmektedir ve bu kuram ile agresif davranışlar açıklanabilmektedir (Smith, Haynes, Lazarus ve Pope,1993; Cornelius,2000).

Psikolojik Güçlendirme Algısı

Güçlendirmeye yapısal (Kanter, 1977,1989), bilişsel-algısal (Bandura, 1977; Deci ve Ryan,2000) ve psikolojik (Bandura,1977,1986; Conger ve Kanungo,1988; Thomas ve Welthouse,1990; Spreitzer,1995; Menon,2001) açıdan bakan yaklaşımların temsilcileri güçlendirmeye ilişkin tanımlamalar getirmişlerdir. Psikolojik güçlendirme, kişinin öz yeterlilik duyguları ile ilgili motivasyonel bir kavramdır (Conger ve Kanungo,1988). Thomas ve Velthouse (1990) ve Spreitzer (1995), güçlendirmeyi, bireyin iş rolüne uyumunu yansıtan anlam, yetkinlik, otonomi ve etki gibi dört algıdan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadırlar. Thomas ve Velthouse’un (1990) güçlendirmeyi çok boyutlu olarak ele alması ve psikolojik yönünü ön plan çıkarması literatürde geniş ölçüde kabul görmüştür. Öte yandan Taştan (2011, 2012) tarafından Türkiye’de yapılan çalışmalarda psikolojik güçlendirme algısını oluşturan anlamlılık, yetkinlik, öz-belirleyicilik, kişisel gelişim, inisiyatif ve bütünsel etki gibi altı algıdan söz edilmiştir.

Benlik Değeri

James’in (1950) “Psikolojinin Temelleri” eserinde farklı kendilikleri tanımlamasıyla birlikte (Aktaran Koç,2008:14); “kendilik/benlik”, özellikle psikoloji alanındaki kuramcıların dikkatini çeken bir kavram olmuştur. Kendilik algısıyla ilgili en çok tartışılan kuram Bem’in (1972) “benlik algısı kuramı”dır. Benlik algısı, benlik şeması, benlik değeri, ideal benlik gibi benlikle ilgili terimler; kuramsal yaklaşımlardan ve araştırmalardan çıkan, konu ile ilgili kavramlardan sadece birkaçıdır (Koç,2008). Benlik algısı ise genel olarak “bireyin

kendisi hakkında sahip olduğu inançların toplamı, başka bir deyişle “ben kimim?” sorusuna verdiği yanıt olarak açıklanmaktadır (Taylor, Peplau ve Sears,2000). Benlik değeri, insanın kendini değerlendirme veya kendini olumlu değerlendirme ihtiyacı üzerinde odaklanmaktadır (Balat ve Akman, 2004). Adams ve Gullota (1989) ise benlik değerini, bireyin kendini süper, mükemmel yeterli hissetmesi değil, kendini kabul etme, kimlik oluşturma ve başkaları tarafından kabul edilmesi olarak tanımlamışlardır. Bununla birlikte, benlik değeri kavramı, bireyin kendini değerlendirmesi sonunda ulaştığı benlik kavramının onaylanmasından doğan bir beğeni olarak ifade edilmektedir (Rosenberg,1989). Benlik değerinin sağlıklı gelişiminin ise sosyal ve çevresel uyarıcıların kişi hakkındaki olumlu değerlendirmelerine bağlı olduğu öne sürülmüştür (Hamarta ve Demirbaş,2009).

Sosyal Bütünleşme

Sosyal bağlılık olarak da ifade edilebilen sosyal bütünleşme, bireylerin sosyal çevreleri içinde samimiyet, aidiyet ve güven duygusuna dayalı kişiler arası ilişkilere sahip olma düzeylerine yönelik kişisel algılarıdır (Başak,2012). Bu bağlamda sosyal bütünleşme, başka insanlarla sosyal açıdan bağlantıda ve ilişkide bulunmaya yönelik tutum ve eğilimleri içeren bir özelliktir (Lee ve Robbins,1995). Sosyal bütünleşme, bireylerin kendilerini sosyal dünya ile ilişkide hissetme ve sosyal çevreye katılma düzeyi olarak ifade edilmektedir (Herrera, 2009). Thoits (1995) ise, sosyal bütünleşmeyi, bireylerin kurmuş oldukları sosyal ilişkilerin sayısına ve diğer bireyler ile olan bağlantı ve temas sıklığına (arkadaş edinmek, yeni ilişkiler kurmak, grup aktivitelerine katılmak vb.) dayanan bir sosyal katılım olarak tanımlamıştır. Yine bu doğrultuda, Lee ve Robbins (1995) de sosyal bütünleşmenin, bireylerin sosyal çevreleri ile olan ilişkilerini ne kadar yakın ve samimi bulduklarına ilişkin öznel duygularını içerdiğini vurgulamaktadırlar.

1.2. Kuramsal Çerçeve ve Hipotezler

Yapılan çalışmalarda, bireylerin örgütteki adaletsizlik algılamalarının üretkenliğe aykırı iş davranışları ile ilişkili olduğu belirtilmekte ve adaletsizlik algısının artması ile üretkenliğe aykırı davranışların da arttığına işaret edilmektedir (örn. Lee ve Allen,2001; Karaeminoğulları,2006; McCardle,2007; Holley, 2012). Birey, pozitif algılamalar kadar negatif algılamalar sonucunda da bir karşılık verme ihtiyacı hissedebilmektedir ve bu durum da Sosyal Mübadele Kuramı ile açıklanabilmektedir (Blau,1964). Bununla birlikte, işyerinde bireylerin karşılaştıkları/maruz kaldıkları agresif davranışlar karşısında çeşitli tepkiler gösterdiklerine ve bunların çoğunun da olumsuz iş davranışları biçiminde oluştuğuna işaret edilmektedir (Averill,1983; Sloan,2004; Coillie ve Mechelen, 2006; McCardle,2007; Gibson ve

Callister,2010; Tönge,2011; Pyc,2011; Meier ve Semmer,2012). Bireylerin maruz kaldıkları agresif davranışlara karşı sahip oldukları tutumlarının bir yönünü de, agresyonu algılama biçimleri oluşturmaktadır. Bu çalışmada, söz konusu algılamaların üretkenliğe aykırı iş davranışlarına yönelik etki yaratmasında ya da beklenen üretkenliğe aykırı davranışların ortaya çıkmasında etkisi olabilecek bazı şartlı değişkenler (durumsal faktörler) ele alınmıştır. Böylece, araştırmanın düzenleyici değişkenleri olarak “psikolojik güçlendirme algısı”, “benlik değeri” ve “sosyal bütünleşme” kavramları incelenmiştir. Yapılan araştırmalara göre, çalışanların yüksek psikolojik güçlendirme algıları (Bennett, 1998; Bennett ve Robinson,2003; Ambrose, Seabright ve Schminke,2002; McCardle,2007; Jacobson,2007), benlik değeri (Seeman,1959; Kohn,1976; Mabry,1999; Balat ve Akman,2004; Koç,2008; Karlı,2008; Hamarta ve Demirbaş,2009) ve sosyal bütünleşme (Pearlin,1989; Kessler, Price ve Wortman,1985; Aneshensel,1992; Uzun,2008; Klemens,2008; Başak,2012) algıları ile pozitif iş davranışları arasında olumlu ilişkiler bulunabileceği ve bu algıların yüksek olması durumunda üretkenliğe aykırı negatif iş davranışlarının düşük olabileceği ifade edilmektedir. Öte yandan, sözkonusu değişkenler arası ilişkilerin birtakım kişisel ve demografik unsurlara göre de farklılıklar gösterebileceği ve özellikle sosyo-psikolojik özelliklerinin bu farklılaşmada etkili olabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalara göre, bir sosyo-psikolojik unsur olarak otizm olan çocuğa sahip anne-babaların iş yaşamlarındaki bilişsel-duygusal-davranışsal sistemlerindeki karmaşıklık sağlıklı çocuğa sahip ailelere göre daha fazladır (örn.Görgü,2005; Oelofsen ve Richardson,2006; Olsson ve Hwang,2008; Ünlüer,2009; Altıntaş,2010). Türkiye’de ve yurtdışında araştırma örneklemindeki çalışanların önemli bir sosyo-psikolojik unsuru olan sahip olunan çocuğun sağlık durumu çok yeterince dikkate alınmamıştır. Özellikle araştırma alanı otizm tanısı almış çocuk sahibi olan ve çalışma hayatında olan ebeveynlere yönelik yapılmış olan ve bu çalışmanın kavramlarını kapsayan araştırmalara rastlanamamıştır. Tüm bu kuramsal gerekçeler ile aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların örgütsel adaletsizlik algısı ile üretkenliğe aykırı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Çalışanların işyerindeki agresif davranış algısı ile üretkenliğe aykırı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Çalışanların agresif davranış algısı ve üretkenliğe aykırı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme algısının düzenleyici rolü vardır.

H4: Çalışanların agresif davranış algısı ve üretkenliğe aykırı iş davranışları arasındaki ilişkide benlik değerinin düzenleyici rolü vardır.

H5: Çalışanların agresif davranış algısı ve üretkenliğe aykırı iş davranışları arasındaki ilişkide sosyal bütünleşme düzeyinin düzenleyici rolü vardır.

H6: Otizmlili çocuk sahibi olma ile üretkenliğe aykırı iş davranışları, örgütsel adaletsiz algısı ve agresif davranış algısı arasında ilişki bulunmaktadır. (Üretkenliğe aykırı iş davranışları, örgütsel adaletsiz algısı ve agresif davranış algısı çalışanların otizmlili çocuk sahibi olmalarına göre farklılık göstermektedir).

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Bu amaçla gerçekleştirilen araştırma, İstanbul’da yaşayan, farklı sektörlerde ve kurumlarda çalışan bireyler üzerinde uygulanmıştır. Kasım 2012- Mart 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, tanımlayıcı bir araştırma özelliğindedir. Bu alanda erişilebilirlik kriteri esas alınarak, İstanbul’da faaliyet gösteren Özel Eğitim ve Rehabilitasyonlarda ve İlköğretim Kurumlarında eğitime devam eden 4-15 yaş arası çocukların ebeveynleri araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışmanın örneklemini ise toplam 440 kişi oluşturmaktadır. Toplanabilen ve değerlendirmeye alınan anket formu sayısı Özel Eğitim alan ebeveynlerden toplam 220 ve almayan ebeveynlerden toplam 220’dir. Araştırmaya Katılım kriterleri, herhangi bir sektör/kurumda tam zamanlı olarak çalışıyor olmak, çalışmaya katılmayı kabul etmek ve 4-15 yaş arasında eğitime devam eden çocuk ebeveyni olmak olarak belirlenmiştir.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

- a) “Üretkenliğe Aykırı İş Davranışları”: Robinson ve Bennett (1995)’in sınıflandırmalarına uygun olarak, Örgüte Yönelik Üretkenliğe Aykırı Davranışlar ve Çalışanlara Yönelik Üretkenliğe Aykırı Davranışlar olmak üzere iki alt ölçekten ve 40 sorudan oluşmaktadır. (“Her zaman”...”Hiçbir zaman”-5’li Likert). Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir.
- b) “Örgütsel Adaletsizlik Algısı Ölçeği”: Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve çok sayıda çalışmada kullanılan 20 soruluk Örgütsel Adalet Ölçeği maddelerin ters sorulması şekliyle kullanılmıştır Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir.
- c) “Agresif Davranış Algısı Ölçeği”: Perkiz (2009) tarafından uygulanmış olan, çalışanların işyerinde tanık olduğu ve/veya maruz kaldığı sözel ve fiziksel agresif davranışlarla ilgili ve agresif davranışları algılamalarına yönelik toplam 24 sorunun uyarlanmasıyla oluşmuştur Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak tespit edilmiştir .
- d) “Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği”: Taştan (2011) tarafından geliştirilen “Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği (PGA)/Psychological Empowerment

Perception Scale (PEP)” kullanılmıştır. Toplam 23 sorudan oluşan, dördüncü kez denenen orijinal bir ölçek kullanılmıştır ve 5’li Likert ölçeği ile uygulanmıştır. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak tespit edilmiştir.

e) “Benlik Değeri Algısı Ölçeği”: Bu araştırmada kullanılan Coopersmith (1967) tarafından geliştirilen Coopersmith Benlik Saygısı Envanterinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Aksoy (1992), Pişkin (1997) ve Hamarta ve Demirbaş (2009) tarafından yapılmıştır. Toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak belirlenmiştir.

f) “Sosyal Bütünleşme Algısı Ölçeği”: Bu araştırmada sosyal bütünleşme düzeyini değerlendirmek üzere Mabry’nin (1999) çalışmasından adapte edilen 6 soru kullanılmıştır. Bu çalışmada, güvenilirlik katsayısı 0,84 olarak belirlenmiştir.

Üretkenliğe aykırı iş davranışları ölçeği dışında tüm ölçekler “Kesinlikle Katılıyorum”...“Kesinlikle Katılmıyorum”-5’li Likert ile derecelendirilmiştir.

2.3. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Katılımcıların % 68,5’i bayan ve % 31,5’i ise erkektir. Evli olan katılımcı oranı % 89,2 iken bekâr olan katılımcı oranı da % 10,8’dir. Katılımcıların %14,2’si ilköğretim, %22,5’i lise, %55,2’si üniversite ve % 8,1’i lisansüstü öğrenim derecesine sahiptir. Katılımcıların % 90,5 gibi çok büyük çoğunluğu 25-39 yaş gruba dâhil iken % 9,5’i da 40 yaş ve üzeridir. Katılımcılardan, az tecrübeli oldukları kabul edilenler (1-5 yıl) % 12,5’lik, orta tecrübeli oldukları kabul edilenler (6-15 yıl) % 52,1’lik ve yüksek tecrübeli oldukları kabul edilenler (16 yıl ve üzeri) ise % 35,4’lük dağılıma sahiptir. %30,7’sinin idari görevde bulunduğu, %21,8’inin kamu kurumundan ve %78,2’sinin özel kurumda çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

2.4. Hipotezlere Yönelik Bulgular

Yapılan korelasyon analizi sonucu, çalışanların örgütsel adaletsizlik algısı ile üretkenliğe aykırı iş davranışları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r= 0,511$; $p<0,05$), agresif davranış algısı ile üretkenliğe aykırı iş davranışları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki ($r=0,525$; $p<0,05$) olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, “H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.” Korelasyon analizi sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Adaletsizlik Algısı, Agresif Davr.Algısı, Üretkenliğe Aykırı Davr. İlişkileri

		Örg.Adaletsizlik	Agresif Davranış	Üretkenliğe Aykırı İ.D.
Örgütsel Adaletsizlik	r	1	0,125	0,511
	p	0,000	0,036	0,036
Agresif Davranış	r	0,125	1	0,525
	p	0,036	0,000	0,000

Üretkenliğe Aykırı İ.D.	r	0,511	0,525	1
	p	0,019	0,000	0,000

Pearson kolerasyon testi kullanılmıştır; N:440

Tablo 2'deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, algılanan örgütsel adaletsizliğin üretkenliğe aykırı iş davranışlarının 0,29'luk bölümünü açıklamakta olduğu (R^2) ve 0,441 katsayısı ile üretkenliğe aykırı iş davranışları üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca, agresif davranış algısı üretkenliğe aykırı iş davranışlarının 0,30'luk bölümünü açıklamaktadır (R^2) ve 0,424 katsayısı ile üretkenliğe aykırı iş davranışları üzerinde etkilidir.

Tablo 2. Örgütsel Adaletsizlik Algısı ve Agresif Davranış Algısının Üretkenliğe Aykırı İş Davranışları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Üretkenliğe Aykırı İş Davranışı			
Bağımsız Değişken	B	t	P
Örgütsel Adaletsizlik Algısı	,441	5,218	,000
$R^2=,286$; $Düz.R^2=,266$; $F=23,056$; $P=0,000$			
Bağımlı Değişken: Üretkenliğe Aykırı İş Davranışı			
Bağımsız Değişken	B	t	P
Agresif Davranış Algısı	,424	4,607	,000
$R^2=,301$; $Düz.R^2=,282$; $F=21,997$; $P=0,000$			

Tablo 3. Agresif Davranış Algısı ve Psikolojik Güçlendirmenin Üretkenliğe Aykırı İş Davranışına Etkisi (Hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır)

Bağımsız Değişken	B	P	Düz..R ²	F
Step 1. Agresif Davr.Algısı	,424	,000	,282	21,997*
Step 2. Agresif Davr.Algısı Psikolojik Güçlendirme	,412 -,314	,000 ,000	,299	19,724*
Step 3. Agresif Davr.Algısı x Psikolojik Güçlendirme	-,319	,000	,321	15,553*
Bağımlı Değişken: Üretkenliğe Aykırı İş Davranışı *p<,001				

Tablo 4. Agresif Davranış Algısı ve Benlik Değerinin Üretkenliğe Aykırı İş Davranışına Etkisi (Hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır)

Bağımsız Değişken	B	P	Düz..R ²	F
Step 1. Agresif Davr.Algısı	,424	,000	,282	21,997*
Step 2. Agresif Davr.Algısı Benlik Değeri	,412 -,344	,000 ,000	,302	17,662*
Step 3. Agresif Davr.Algısı x Benlik Değeri	-,317	,000	,335	14,144*
Bağımlı Değişken: Üretkenliğe Aykırı İş Davranışı *p<,001				

Tablo 5. Agresif Davranış Algısı ve Sosyal Bütünleşmenin Üretkenliğe Aykırı İş Davranışına Etkisi (Hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır)

Bağımsız Değişken	B	P	Düz..R ²	F
Step 1. Agresif Davr.Algısı	,424	,000	,282	21,997*
Step 2. Agresif Davr.Algısı Sosyal Bütünleşme	,426 -,314	,000 ,000	,290	15,202*

Step 3.Agresif Davr.Algısı x Sosyal Bütünleşme	-,242	,200	,290	10,056*
Bağımlı Değişken: Üretkenliğe Aykırı İş Davranışı *p<,001				

Agresif davranış algısı ile birlikte psikolojik güçlendirme algısının üretkenliğe aykırı iş davranışları üzerindeki etkisine bakıldığında, etkileşimin anlamlı olduğu ve modelin açıklayıcılığının 0,30'den 0,32'ye çıktığı görülmektedir. Agresif davranış algısı ile birlikte benlik değerinin üretkenliğe aykırı iş davranışları üzerindeki etkisine bakıldığında, etkileşimin anlamlı olduğu ve modelin açıklayıcılığının 0,30'den 0,36'ya çıktığı görülmektedir. Son olarak agresif davranış algısı ile birlikte sosyal bütünleşmenin üretkenliğe aykırı davranışlar üzerindeki etkisine bakıldığında, etkileşimin anlamlı olmadığı ve modelin açıklayıcılığının 0,29 olarak 2. ve 3. adımda aynı kaldığı görülmektedir. Sosyal bütünleşmenin agresif davranış algısının üretkenliğe aykırı davranışlar üzerindeki etkisinde anlamlı olmadığı saptanmıştır (p>0,05). Bu bulgulara göre, psikolojik güçlendirme algısının ve benlik değerinin düzenleyici bir role sahip olduğu söylenebilmektedir ve "H3 ve H4 hipotezi kabul edilmiştir". Sosyal bütünleşmenin ise anlamlı bir düzenleyici role sahip olmadığı görülmüştür ve "H5 hipotezi red edilmiştir".

Bu analizlerin ardından Örneklem grubunu oluşturan bireylerin üretkenliğe aykırı iş davranışları, örgütsel adaletsizlik algısı ve agresif davranış algısı ölçeklerinden aldıkları puanların otizmlili çocuk ebeveyni olma değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t- testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre her iki grupta yer alan ebeveynlerin, her değişkene göre farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, "örgütsel adaletsizlik algısı" puan ortalamasının ($X_o = 4,02$; $s_o = ,83$), ($X_n = 3,67$; $s_n = ,88$), ($t = -4,37$; $p = ,000$); "agresif davranış algısı" puan ortalamasının ($X_o = 2,47$ $s_o = 1,18$), ($X_n = 2,85$ $s_n = 1,4$), ($t = 2,65$; $p = ,008$); "üretkenliğe aykırı iş davranışı" puan ortalamasının ($X_o = 3,05$ $s_o = ,82$), ($X_n = 3,09$; $s_n = ,80$) ($t = -3,27$; $p = ,001$) olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, otizmlili çocuk ebeveynlerinin normal çocuk ebeveynine nazaran, daha az "agresif davranış algısı" ve "üretkenliğe aykırı iş davranışı" sahip olduklarını ve daha fazla "örgütsel adaletsizlik algısı"na sahip olduklarını göstermektedir (Tablo 6). Bu bulgulara dayanarak "H6 hipotezi" kabul edilmiştir.

Tablo 6. Karşılatırmalı olarak Modeldeki Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerden Alınan Puanların Ortalama ve Standart Sapmaları

Modeldeki Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler	(o)Otizm/Ebeveyn N=220		(n)Normal/Ebeveyn N=220	
	X	s	X	s
Örgütsel adaletsizlik algısı	4,02	,83	3,67	,88
Agresif davranış algısı	2,47	1,18	2,85	1,4

Üretkenliğe aykırı iş davranışları	3,05	,82	3,09	,80
------------------------------------	------	-----	------	-----

3. SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel adaletsizlik algıları ve agresif davranış algıları ile üretkenliğe aykırı iş davranışları arasında orta seviyelerde anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Diğer yandan, psikolojik güçlendirme algısının ve benlik değerinin düzenleyici bir role sahip olduğu ve yüksek olduğunda, agresif davranış algısı ve üretkenliğe aykırı iş davranışı arasındaki ilişkinin negatif yönde güçlenmekte olduğu, sosyal bütünleşmenin ise anlamlı bir düzenleyici role sahip olmadığı görülmüştür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, örgütsel adaletsizlik algısı ve agresif davranış algısının üretkenliğe aykırı iş davranışı üzerinde anlamlı (önemli) bir belirleyici olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, araştırma sonuçlarının literatürle uyumlu olduğu gözlemlenmektedir. Diğer yandan, psikolojik güçlendirme algısı ve benlik değerinin bu çalışmada anlamlı birer düzenleyici role sahip oldukları görülmüş ve işyeri olumsuz algılarının yine olumsuz iş davranışları olan ilişkisinde negative yönde güçlendirici etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Sosyal bütünleşmenin ise anlamlı bir düzenleyici role sahip olmadığı tespit edilmiştir. Öt yandan, bu çalışmada örneklem grubu olarak otizmlili çocuk sahibi olan ve olmayan ebeveynler belirlenmiş olup karşılaştırma değişkeni olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre, üretkenliğe aykırı iş davranışları, agresif davranış algısı ve adaletsizlik algısı bakımından otizmlili çocuk ebeveyni olan ve olmayan bireylerde farklılık gözlenmektedir. Bu sonuçlar, otizmlili çocuk ebeveynlerinin normal çocuk ebeveynine nazaran, daha az agresif davranış algısı ve üretkenliğe aykırı iş davranışına ve daha fazla örgütsel adaletsizlik algısına sahip olduklarını göstermiştir. Bu çalışmayla varılan genel sonuç, çalışmakta olan bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışını önemli ölçüde sergiliyor olmaları ve bu davranışların düzeyinde de bireylerin kendilerini adaletsizlik ortamında ve agresif davranışlara maruz şekilde hissetmelerinin önemli katkılara sahip olduğudur. Aynı zamanda, benlik değeri ve psikolojik güçlendirme algıları yüksek olan bireylerin daha az üretkenlik karşıtı iş davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır. Son olarak, bir sosyo-psikolojik unsur olarak otizmi olan çocuğa sahip ebeveynlerin iş yaşamlarındaki bilişsel-duygusal-davranışsal sistemlerindeki karmaşıklık sağlıklı çocuğa sahip ailelere göre daha fazla olduğu varsayımı desteklenmiştir. Özellikle işyeri ile ilgili olarak adaletsizlik algılamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Üretkenliğe aykırı davranış ve agresif davranış algılarının ise beklenenden daha az olması dikkat çekicidir.

Sonuç olarak, yapılan bu araştırmanın gerek kuramsal çerçevesi gerekse de araştırmanın yürütüldüğü örneklem özellikleri nedeniyle konu ile ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın yalnızca İstanbul ilinde ve sınırlı sayıda katılımcılardan oluşması kısıtlılığını oluşturmaktadır. Örneklemin daha geniş olması araştırma sonuçlarının güvenilirliğini arttıracaktır.

KAYNAKLAR

- Abderhalden, C., Needham, I., Friedli, T.K., Poelmans, J. & Dassen, T., “*Perception of aggression among psychiatric nurses in Switzerland*”, Acta Psychiatr Scand, 106:412, 2002, 110-117.
- Adams, J. S., “*Inequity in social exchange*”, Advances in Experimental Social Psychology, 2, 1965, 267-269.
- Adams, S.G., Gullotta T. Adolescent Life Experiences, New York: Brooks Cole Publishing Company, 1989.
- Aksoy, A. Lise son sınıf öğrencilerinin özsaygı ve denetim odağını etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1992.
- Altıntaş, B. Trabzon il merkezinde otizm tanısı ile eğitim gören çocukların ailelerinde stres, tükenmişlik düzeyi ve yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 2010.
- Ambrose, M.L., Seabright, M.A. & Schminke, M., “*Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice*”, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89, 2002, 947-965.
- Aneshensel, C.S. “*Social Stress: Theory and Research*”, Annual Review of Sociology, 18, 1992, 15-38.
- Averill, J.R. Anger and Aggression: An Essay on Emotion. New York: Springer-Verlag, 1983.
- Ayan, S., “*Aile içinde şiddete uğrayan çocukların saldırganlık eğilimleri*”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 8, 2007, 206-214.
- Balat, G.U. & Akman, B. “*Farklı sosyo-ekonomik düzeydeki lise öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi*”, Fırat Üniv.Sosyal Bilimler Dergisi, 14:2, 2004, 175-183.
- Bandura, A. Social foundations of thought and action: A social cognitive view. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- Bandura, A., “*Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*”, Psychological Review, 84, 1977, 191-215.
- Başak, B.E., Düşük gelirli ailelerden gelen üniversite öğrencilerinin öz duyarlılık, sosyal bağlılık ve iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkiler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2012.
- Bem, D. J., “*Self-perception theory*”, L. Berkowitz (Editör), Advances in Experimental Social Psychology, 6:1-62, New York: Academic Press, 1972.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), Organizational behavior: The state of the science (pp:247-281). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2003.
- Bennett, R.J., “*Perceived powerlessness as a cause of employee deviance. Dysfunctional behavior in organizations*”, Violent and Deviant Behavior, 1998, 221-239.

- Bies, R. J., Tripp, T. M. & Kramer, R. M. At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations*: 18–36. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.
- Bies, R.J. & Shapiro, D.L., “*Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgments*”, *Academy of Management Journal*, 31:3, 1988, 676-685.
- Bilgin, H. & Buzlu, S., “*A study of psychiatric nurses' beliefs and attitudes about work safety and assaults in Turkey*”, *Issues in Mental Health Nursing*, 27, 2006, 75-90.
- Blau, P. M. *Exchange and power in social life*. New York, Wiley, 1964.
- Camerino, D., Estry-Behar, M., Conway, P.M., Van Der Heijden, M.B.I.J. & Hasselhorn, H.M., “*Work-related factors and violence among nursing staff in the European next study: A longitudinal cohort study*”, *International Journal of Nursing Studies*, 45, 2008, 35–50.
- Coillie, H.V. & Mechelen, I.V., “*Expected Consequences of Anger-Related Behaviours*”, *European Journal of Personality*, 20, 2006, 137–154.
- Colquitt, J. A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O. & Ng, K.Y., “*Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research*”. *Journal of applied psychology*, 86:3, 2001, 408-425.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. “*The empowerment process: Integrating theory and practice*”. *Academy of Management Review*, 13, 1998, 471-482.
- Coopersmith, S. *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman 1967.
- Cornelius, R.R. *Theoretical approaches to emotion*. ITRW on Speech and Emotion, Published Proceeding, Newcastle, U.K., 2000, 1-8.
- Doğan, S., Güler, H. & Kelleci, M. “*Hastaların Öfkeli Davranışları Karşısında Hemşirelerin Yaklaşımları*”, *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5:1, 2001, 56-77.
- Folger, R. G. & Cropanzano, R., *Organizational justice and human resource management*, Sage Publications, Incorporated, 1998.
- Fox, S., Spector, P.E. & Miles, D., “*Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions*”, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 2001, 291-309.
- Fu, Y. & Lihua, Z., “*Organizational justice and perceived organizational support: The moderating role of conscientiousness in China*”. *Nankai Business Review International*, 3:2, 2012, 145-166.
- Giacalone, R.A. & Greenberg, J., *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.
- Gibson, D.E. & Callister, R.R., “*Anger in Organizations: Review and Integration*”, *Journal of Management*, 36:1, 2010, 66-93.
- Görgü, E. 3-7 yaş arası otistik çocuğa sahip olan annelerin algıladıkları sosyal destek düzeyleri ile depresyon düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2005.
- Gruys, M.L. & Sackett, P.R., “*Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior*”, *International Journal of Selection and Assessment*, 11:1, 2003, 24-40.
- Hamarta, E. & Demirbaş, E., “*Lise Öğrencilerinin Utangaçlık ve Benlik Saygılarının Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Açısından İncelenmesi*”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 2009, 222-239.

- Herrera, D. E. Perceived racial/ethnic discrimination, hope, and social connectedness: Examining the predictors of future orientation among emerging adults. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Texas, Texas, 2009.
- Holley, E.C. A Time for Cognitive Change: The Reappraisal of Anger, Interpersonal Injustice, and Counterproductive Work Behaviors, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Foster School of Business, University of Washington, U.S.A., 2012.
- Jacobson, V.L. Workplace Aggression: Employee attitudes, perceptions, and behaviors in aggressive work climates. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Psikoloji Bölümü, Capella University, U.S.A.,2007.
- Jansen, G. J., Dassen, W. N. & Jebbink, G. G., “*Staff attitudes towards aggression in health care: a review of the literature*”, Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 12, 2005, 3–13.
- Jansen, G.J., The attitude of Nurses towards Inpatient Aggression in Psychiatric Care: The Development of an Instrument, Hollanda, 2005.
- Kanter, R. M., “*The new managerial work*”, Harvard Business Review, 67:6, 1989, 85-92. Deci, E. L. & Ryan, R. M., “The —what and —why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior”, Psychological Inquiry, 11:4, 2000, 227-268.
- Kanter, R. Men and women of the corporation. New York: Basic Books, 1977.
- Karaeminoğulları, A. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Karşlı, E. Kişilerarası tarz, kendilik algısı, öfke ve psikosomatik bozukluklar. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.
- Kemper, T. D. Social relations and emotions: A structural approach. In T. Kemper (Ed.), Research agendas in the sociology of emotions (pp. 207-237). Albany: State University of New York Press, 1990.
- Kessler, R.C., Price, R.J. & Wortman, C.B. “*Social Factors in Psychopathology: Stress, Social Support, and Coping Processes*”, Annual Review of Psychology, 36, 1985, 531-572.
- Klemens, M.J. Psychological well-being, ethnic identity, and sociocultural adaptation in college aged missionary kids. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Klinik Psikoloji Bölümü, Seattle Pacific University, U.S.A., 2008.
- Koç, V. Kişilerarası Tarz, Kendilik Algısı, Öfke ve Depresyon, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.
- Kohn, M. Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification. Norwood, NJ: Ablex,1976.
- Kuşçuluoğlu, S., The roles of organizational justice, trustworthiness, trust and propensity of trust in the relationship of LMX with OCB and job satisfaction. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- Lee, K. & Allen N.J., “*Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions*”, Journal of Applied Psychology, 87:1, 2001, 131-142. McCardle, J.G., Organizational Justice and Workplace Deviance: The Role of Organizational Structure, Powerlessness, and Information Saliency. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Department of Management, University of Central Florida, Florida, 2007.
- Lee, R. M. & Robbins, S. B. (1995). “*Measuring belongingness: The social connectedness and social assurance scales*”, Journal of Counseling Psychology, 42:2, 232 – 241.

- Maquire, J. & Ryan, D., “*Aggression and violence in mental health services: categorizing the experiences of Irish nurses*”, Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 14, 2007, 120-127.
- Meier, L.L. & Semmer, N.K., “*Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model*”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1–15, 2012.
- Menon, S.T. “*Employee empowerment: An integrative psychological approach*”. Applied Psychology: An International Review, 50:1, 2001, 153-180.
- Newton, M., Workplace Aggression: An Examination of Three Emotional Intelligence Factors as They Relate to Workplace Aggression. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Social and Behavioral Sciences, Capella University, U.S.A., 2011.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R.H., “*Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behaviors*”, Academy of Management Journal, 36, 1993, 527-556.
- Nolan, P., Daltender, J., Soares, J., Thomsen, S. & Arnetz, B., “*Violence in mental health care: the experiences of mental health nurses and psychiatrists*”. Journal of Advanced Nursing, 30:4, 1999, 934-941.
- Oelofsen, N. & Richardson, P. “*Sense of coherence and parenting stress in mothers and fathers of preschool children with developmental disability*”, Journal of Intellectual Development Disability, 31:1, 2006, 1–12.
- Olsson, M.& Hwang, C., P. “*Socioeconomic and psychological variables as risk and protective factors for parental well-being in families of children with intellectual disabilities*”. Journal of Intellectual Disabilities Research, 52:12, 2008, 1102-1113.
- Oral, G. & Atamer, A., “*Psikolojik Kuramlar ve Agresyon Üzerine Bir Derleme*”, Adli Psikiyatri Dergisi, 1:1, 2004, 43-57.
- Pearlin, L.I. “*The Sociological Study of Stress*”, Journal of Health and Social Behavior, 30, 1989, 241-256.
- Pekriz, Ş. Psikiyatri hemşirelerinin agresyon algılamalarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Ens., İstanbul, 2009.
- Pillutla, M. M. & Murnighan, J. K., “*Unfairness, anger, and spite: Emotional rejections of ultimatum offers*”. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1996.
- Pişkin, M. “*Türk ve İngiliz lise öğrencilerinin benlik saygısı yönünden karşılaştırılması*”. 3. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Kitabı. Adana: Çukurova Üniversitesi Yayınları, 1997, 54-65.
- Pyc, L.S. The Moderating Effects of Workplace Ambiguity and Perceived Job Control on the Relations between Abusive Supervision and Employees’ Behavioral, Psychological, and Physical Strains. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hofstra Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, U.S.A., 2011.
- Robinson, S.L. & Bennett, R.J., “*A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study*”, Academy of Management Journal, 38:2, 1995, 555-572.
- O’Leary-Kelly, A.M., Griffin, R.W. & Glew, D.J., “*Organization-Motivated Aggression: A Research Framework*”, Academy of Management Review, 21:1, 1996, 225-239.
- Rosenberg, M. Society and the adolescent self-image. revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press, 1989.
- Seeman, M. “*On the meaning of alienation*”, American Sociological Review, 24, 1959, 783-791.

- Skarlicki, D.P. & Folger, R., “*Personality as a Moderator in the Relationship Between Fairness and Retaliation*”, *Academy of Management Journal*, 42:1, 1997, 104-128.
- Sloan, M.M., “*The Effects of Occupational Characteristics on the Experience and Expression of Anger in the Workplace*”, *Work and Occupations*, 31:1, 2004, 38-72.
- Smith, C.A., Haynes, K.N., Lazarus, R.S. & Pope, L.K. “*In search of “hot” cognitions: Attributions, appraisals, and their relation to emotion*”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1993, 916-929.
- Smith-Lovin, L. The Sociology of Affect and Emotion. In *Sociological Perspectives on Social Psychology*, Editors: G. A. F. K. S. Cook, and J. S. House. (pp. 118-148). Boston: Allyn and Bacon, 1995.
- Spielberger, C.D. & Reheiser, E.C., “*Assessment of Emotions: Anxiety, Anger, Depression, and Curiosity*”, *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1:3, 2009, 271-302.
- Spreitzer, G. M. “*Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*”. *Academy of Management Journal*, 38:5, 1995, 1442-1465.
- Taştan, S. “*Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: gıda sektöründe yapılan bir araştırma*”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4:1, 2012, 227-238.
- Taştan, S. The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Participative Organizational Climate, Self-efficacy and Individual Performance Behaviors. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul, 2011.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. & Sears, D. O. *Social Psychology*, U.S.A.: Prentice-Hall, 2000.
- Thoits, P., “*Self-Labeling Processes in Mental Illness: The Role of Emotional Deviance*”, *American Journal of Sociology*, 91, 1995, 221-249.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. “*Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic motivation*”. *Academy of Management Review*, 15, 1990, 666-681.
- Töngel, Ş. Psikiyatri Polikliniğine Başvuran Hastalarda Çocukluk Çağı İstismar ve İhmali ile Mizaç, Karakter Özellikleri ve Öfke Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara, 2011.
- Uzun, C. Kişilerarası İlişkiler, Öfke, Benlik Algısı ve Anksiyete. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.
- Ünlüer, E. 2-6 yaş arası otistik çocuğa sahip annelerin algıladıkları sosyal destek ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- Vardi, Y. & Wiener, Y. Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7, 1996, 151-165.