

## ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ROLÜ

Emre SEZİCİ<sup>1</sup>

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve anketler araştırmanın amacını ve katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğunu açıklayan bir yazıyla katılımcılara sunulmuştur. Bu bağlamda Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Yüksekokulundaki 228 dördüncü sınıf öğrencisine, Goldberg (1992) ve Spector vd. (2006) çalışmalarından oluşturulan anket uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk faktörünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tüm boyutları için geçerli yordayıcı olduğu ayrıca dışadönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık faktörlerinin ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bazı boyutları için geçerli yordayıcılar oldukları tespit edilmiştir. Aynı zamanda beş faktör kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkilerin varlığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Sağlık Sektörü

**JEL Sınıflandırması:** D23, M10, M12, M54

## THE ROLE OF PERSONALITY TRAITS ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS

### ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine the relationship between counterproductive work behaviors and personality traits. In this research, survey method has been used. The surveys have been given to the participants with an explanation attached about the objective of the research and volunteer basis it is on. In this context, a survey, consisted of Goldberg (1992) and Spector vd. (2006) studies, has been applied to 228 fourth-year students of Health of School in Dumlupınar University. The data obtained from the research has been analyzed by using SPSS software. Research results have shown that conscientiousness factor, from Five Factor Model of Personality, is a valid precursor for the whole aspects of counterproductive work behaviors. Furthermore, these results have shown that openness, extraversion, and agreeableness factors are also valid precursors but for some aspects of counterproductive work behaviors. Meanwhile, the existence of negative oriented and significant relationships has been determined between the aspects of five factor model of personality and counterproductive work behaviors.

**Keywords:** Counterproductive Work Behaviors, Five Factor Model of Personality, Health Sector

**JEL Classification:** D23, M10, M12, M54

---

<sup>1</sup> Yrd.Doç.Dr., Dumlupınar Üniversitesi, KSBBMYO, e\_sezici@hotmail.com

## 1. Giriş

İş yerlerinde, çalışma ortamı ve kişisel özelliklere bağlı olarak çalışanların birbirinden çok farklı davranışlar sergileyebildikleri görülmektedir. Bu davranışların büyük bir kısmı görev tanımlarıyla ilişkili biçimsel rol davranışları olarak gerçekleştirilirken; bir kısmı da çalışanın doğrudan doğruya görevleriyle ilgili olmayan ve iş tanımlarında yer almayan rol ötesi iş davranışları olarak kendini göstermektedir (O'Brien ve Allen, 2008: 62). Organ (1988) biçimsel rol davranışlarını, yönetim tarafından belirlenmiş, olması gereken ya da yapılması beklenen, örgütsel düzenin temelini oluşturan, örgütteki biçimsel sistemler, politikalar, kurallar ile etkin üretim teknikleriyle ilgili ve biçimsel bir ödül sistemiyle de tanımlanmış davranışlar olarak açıklamaktadır. Rol ötesi iş davranışları ise biçimsel rol gereklerinin ötesinde kimi zaman örgütsel etkililiği arttıran kimi zamansa örgütü ya da örgüt çalışanlarını olumsuz yönde etkileyebilme kapasitesine sahip olan davranışlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda rol ötesi iş davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları olmak üzere iki biçimde ortaya çıktığı söylenebilir.

Özellikle son yıllarda çalışma psikolojisi ve örgütsel davranış alanlarında yer alan araştırmacılar, vatandaşlık davranışlarının yanı sıra üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncülleri ve muhtemel sonuçlarına yönelik çalışmalar da ortaya koymaya başlamışlardır (Giacalone ve Greenberg 1997; Bamberger ve Sonnenstuhl 1998; Vardi ve Weitz 2004; Griffin ve O'Leary-Kelly 2004; Fox ve Spector 2005). Yapılan çalışmalar incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir belirleyicisi olarak kimi çalışmalarda kişilik kavramıyla birlikte ele alındığı görülmektedir (Spector, 2011: 343). Çalışma yaşamına atılan birey, ilk olarak kendi kişilik yapısıyla iş yaşamında üstleneceği rolü benimsemek suretiyle sosyalleşme sürecini yaşamakta, örgüt amaçlarıyla bireysel amaçları arasında bir bütünlük sağlamaya çalışmaktadır. Bu yüzden kişiliğin, bireyin çalıştığı işini ve çalışma ortamını algılamasında ve değerlendirmesinde oldukça önemli bir etkisi bulunmaktadır (Özkalp, 2004: 46). Bir diğer deyişle bireyin davranışları, içinde yaşadığı ortamdan ve sürekli etkileşim içinde olduğu diğer bireylerden etkilenebildiği gibi aynı şekilde bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri de bu çevreyi ve bireyleri etkileyebilmektedir. Bu çalışma, iş hayatına yakın zamanda atılacak olan sağlık yüksekokulu hemşirelik, fizik tedavi ve rehabilitasyon ve ebelik bölümü öğrencilerinin, beş faktör kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesi amacıyla taşımaktadır. Bu kapsamda araştırmada yer alan değişkenler hakkında temel bilgiler verilerek, yöntem ve araştırma bulguları sunulmaktadır.

## 2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren uluslararası alanda üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik ilginin arttığı gözlemlenmektedir. Bazı araştırmacılar bu durumun iş ortamında son 20-30 yıllık süreçte sanayi ilişkilerinde yaşanan liberalleşme eğilimlerinin getirdiği bir sonuç olarak kabul etmektedir. "Post-Fordizmin" ya da "Geç Kapitalizmin" tezahürü olarak ele alınan bu dönüşümler iş koşulları üzerinde -

esneklik, artan güvencesizlik ve radikal yeniden yapılandırma sonucu ortaya çıkan (iş yoğunlaşması ve işten çıkarmaya bağlı olarak şirket içi sosyal ilişkilerde gözlemlenen)- olumsuz rekabetçi baskıların artmasına bağlı olarak geliştiği öne sürülmektedir (Çetin ve Fıkrıkoca, 2010: 43).

Günümüzde örgütlerde daha sık rastlanan ve yöneticilerin baş etmek durumunda kaldıkları temel sorunlardan biri olarak kabul edilen üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanların kişilik özelliklerine (Penney vd., 2003: 197) ya da örgütsel koşullara (Martinko vd., 2002: 43) bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür kasıtlı davranışların bilinçli ve sistematik bir şekilde gerçekleşiyor olması, örgütün menfaatlerini olumsuz yönde etkilemekte (Colbert vd., 2004), etik iklimini bozmakta (Kidwell ve Kochanowski, 2005), performansını düşürmekte ve örgüte finansal açıdan yük oluşturmaktadır (Dunlop ve Lee, 2004).

Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yol açtığı sonuçlar, ilk etapta bu tür davranışların nedenlerinin saptanarak gerekli çözüm önerilerinin ortaya atılmasını beraberinde getirmiştir. Araştırmacılar tarafından konunun bu çerçevede ele alınmasıyla gerçekleştirilen çalışmalar daha çok sosyal bağlılık (Hirschi, 1963), beklenti (Vroom, 1964), güçlendirme (Skinner, 1971), sosyal öğrenme (Bandura, 1977), sosyal bilgi işleme (Salancik ve Pfeffer, 1978) kuramlarından hareketle üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birey, grup ve örgüt düzeyinde nedenlerini incelemeleriyle gerçekleşmiştir (Özkalp vd., 2012; Jung ve Yoon, 2012; Spector, 2011; Jensen ve Patel, 2011; Spector ve Fox, 2010; Demir ve Tütüncü, 2010).

Örgütün ya da diğer çalışanların zarar görmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz rol ötesi davranışları kastetmek için “örgütsel misilleme davranışları” (organizational retaliatory behaviors), “örgütsel kusur” (organizational delinquency), “muhalif davranış” (antisocial behaviour), “iş yeri saldırganlığı” (workplace aggression), “intikam” (revenge) ve “iş yeri sapkınlığı” (workplace deviance) gibi değişik isimler önerilmekle beraber, bu tür davranışlar son yıllarda yapılan çalışmalarda daha çok üretkenlik karşıtı iş davranışları başlığı altında ele alınmaktadır.

Örgütlerde birey ya da grupların bilinçli bir şekilde yazılı ya da sözlü olarak, yerleşik örgüt normlarına karşı gelerek, örgütün yapısına, üyelerine, varlıklarına, ilişkilerine zarar veren ya da verme gücüne sahip olan tüm davranışları, üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tanımlamak mümkündür (Spector ve Fox, 2002: 272). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının literatürde yer alan tanımlarına bakıldığında, üç farklı bakış açısına sahip olduğu görülür (Sackett ve De Vore, 2009: 179-180). Bunlardan ilki, güvenlik tedbirlerinin kasıtlı ihlali gibi üretkenliği azaltıcı davranışlar, ikincisi örgütün içinde bulunduğu çevreyle ilgili yasa dışı ya da ahlak dışı davranışlar ve üçüncüsü de birçok çalışan tarafından sergilenebilen (örneğin, gerçekten olmadığı halde hastalık izninin alınması gibi) davranışlardır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı her ne kadar değişik şekillerde ifade edilse de var olan tanımların tümünde doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak örgütün zarar görmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz bir çalışan davranışının anlaşılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Ancak bir davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak nitelendirilebilmesi için hangi ölçütün kullanılması gerektiği konusunda araştırmacılar arasında bir görüş birliğinin bulunduğunu söylemek güçtür (Öcel, 2010: 19). Robinson ve Greenberg (1998), bu kapsamda ele alınabilen davranışları ayrı ayrı belirlemek yerine davranışın bilinçli ya da kasti bir şekilde yapılıp yapılmadığına odaklanılması gerektiğini vurgulamıştır. Bu bağlamda işle ilgili beceri ya da bilgi eksikliğinden kaynaklanan düşük performansın, üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilmemesi gerekir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüt içi gruplar arası ya da bireyler arası yıkıcı rekabet sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu tür davranışlar sadece örgütsel amaç ve hedeflere zarar vermekle kalmamakta aynı zamanda çalışanların günlük yaşamlarını ve iş yaşamlarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Mount vd., 2006: 592). Özdevcioğlu (2003)'na göre örgüt içi üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütsel barışı bozmakta, bu davranışların ortaya çıkarttığı gerginliklerin içinde yer almayanlar da bu tür davranışların sonuçlarından etkilenmektedirler. Bu sayede örgüt, amaçlarından uzaklaşarak bireysel ve örgütsel anlamda etkinlik, verimlilik ve performansta düşme gözlenir (Dunlop ve Lee, 2004; Temper, 2000). Bir başka deyişle, örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecek üretkenlik karşıtı iş davranışlarının arka planını oluşturan nedenler aynı zamanda çalışanlar açısından da sorun yaratabileceğini söylemek mümkündür.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerinin ve sonuçlarının belirlenmesi ve sonrasında da çözüm yollarının ortaya koyulabilmesi açısından öncelikle bu tür davranışların boyutlarının belirlenerek, ölçülmesi gerekmektedir. Bu duruma yönelik önceki araştırmalar incelendiğinde yaygın olarak kullanılan iki farklı ölçeğin oluşturulmuş olduğu görülmektedir. Bu ölçeklerden ilki Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilmiş olan Kişilerarası ve Örgütsel Sapma Ölçeği (Interpersonal and Organizational Deviance Scale) iken, ikincisi Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh ve Kessler (2006) tarafından geliştirilen Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'dir (Counterproductive Work Behavior-Cheklit).

### 3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı

Kişilik konusunda literatürde birçok yaklaşım bulunmaktadır. Ancak bir insanın, belirli bir kişilik özelliğini gösterme derecesine göre kişiyi sınıflandıran "özellikler yaklaşımı"nın daha yaygın bir şekilde kullanıldığı görülmektedir. Bu yaklaşımda bireyin değişik durumlara karşı gösterdiği davranışlardan hareket edilerek farklı bir bakış açısı sunulmaya ve bireylerin davranışlarına yön veren kalıcı özelliklerin belirlenmesine çalışılmıştır. Bu bakış açısıyla gerçekleştirilen çalışmaların ilk örneği 1934 yılında Allport ve Odbert'in, bireylerin kişiliklerini tanımlamak için kullandıkları kelimeleri belirlemeleriyle ortaya çıkmıştır. Ancak o dönemde bireylerin birbirlerinden farklılıklarına işaret eder nitelikteki kelimelerin, bireyler arasındaki farklılıkları kişilik özellikleri çerçevesinde tam olarak ortaya koyması mümkün olmamıştır (Shaye, 2009: 12).

Bu yaklaşım doğrultusunda, kişilik yapısını temsil eden özelliklerin neler olduğuna yönelik yapılan çalışmaların temelini faktör analizleri (Eysenck, 1951; Cattell, 1956) oluşturmakta ve yapılan çalışmalarda kişiliği genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapının belirtildiği (Norman, 1963; Borgatta, 1964; Goldberg, 1990) görülmektedir. Belirtilen bu yapının adlandırılması hususunda araştırmacılar arasında fikir ayrılıkları yaşansa da yapılan birçok çalışma (Bazana ve Stelmack, 2004; Costa ve McCrae, 1995; Goldberg, 1990; McCrae ve John, 1992; Mount vd., 2005; Schmitt vd., 2007), bu yapının kişilerarası farklılıkları ortaya çıkarma anlamında genel kabul gördüğünü göstermektedir (Tabak vd., 2010: 543). Özellikler yaklaşımını benimseyen araştırmacılar, “faktör” olarak nitelendirdikleri davranış değişkenlerinin geniş insan kitlelerinin çok yönlü ölçümüyle kişiliğin beş faktörden oluştuğunu belirleyerek, bunları dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge, uyumluluk ve gelişime açıklık şeklinde ifade etmişlerdir (Somer ve Goldberg, 1999: 433). Modelde kişilik özellikleri, her bir boyut için iki uç nokta arasında ifade edilmiştir. Bu boyutları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Günel, 2010: 47);

- Dışadönüklük (Extraversion): Girişken, aktif, iddialı, heyecan odaklı, neşeli, konuşkan, sevecen, sıcakkanlı gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörün diğer ucunda ise; utangaç, sessiz, sakin, içe dönük, yalnızlığı tercih eden, konuşmaktan hoşlanmayan gibi özellikler bulunmaktadır.

- Sorumluluk (Conscientiousness): Düzenli, tedbirli, azimli, hırslı, titiz, göreve bağlı, başarı odaklı, sorumlu ve uyumlu olma gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörün diğer ucunda ise; plansız, düzensiz, dikkati kolay dağılan, disiplinsiz ve er-teleyen gibi özellikler bulunmaktadır.

- Duygusal Denge (Emotional Stability): Rahat, özgüven sahibi, sabırlı, eleştiriye açık, strese dayanıklı olma gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörün diğer ucunda; endişeli, gergin, çekingen, güvensiz, kendiyle barışık olmayan, kaygılı, değişken ve saldırgan gibi özellikler bulunmaktadır.

- Uyumluluk (Agreeableness): Saygılı, güvenilir, cana yakın, esnek, kibar, merhametli, uyumlu, alçak gönüllü olma gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörün diğer ucunda ise; hırçınlık, huysuzluk, inatçı, dik başlı, bencil ve şüpheli olma gibi özellikler yer almaktadır.

- Gelişime Açıklık (Openness): Yaratıcı, analitik düşünen, duyarlı, meraklı, bağımsız, yenilikçi, açık fikirli, ifade yeteneği güçlü gibi özellikler yer almaktadır. Bu faktörün diğer ucunda ise; geleneksel, tutucu, ilgisiz, anlayışsızlık ve sıradan gibi özelliklere yer verilmektedir.

#### **4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisi**

Daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde, çalışanların belirgin kişilik özelliklerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme potansiyelleri üzerinde bir yordayıcı olduğu (Fox vd., 2001: 293) ve bazı kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır

(Mount vd., 2006: 592). Bu ilişkinin varlığı çeşitli araştırmalarda farklı kişilik özellikleri altında kurulmuş olsa dahi örgütün ve bireyin performansı yönünden göz ardı edilemeyecek bir durumu gözler önüne sermektedir (Cullen ve Sackett, 2003; Ones vd., 2003; Salgado, 2002).

Buradan hareketle araştırmanın amacı test etmek için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

*H1: Dışadönüklük kişilik faktörü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*

*H2: Uyumluluk kişilik faktörü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*

*H3: Sorumluluk kişilik faktörü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*

*H4: Duygusal denge kişilik faktörü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*

*H5: Gelişime açıklık kişilik faktörü ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*

Salgado (2002), yapmış olduğu meta analiz çalışmasında, beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarıyla, üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında ele alınan; devamsızlık, kazalar, sapkın davranışlar (hırsızlık, disiplin sorunları, sabotaj, örgüt kurallarına karşı gelme gibi) ve işten ayrılma kriterleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada, kişilik özelliklerinden sorumluluğun ( $r=-.16$ ,  $\alpha=-.26$ ) ve uyumluluğun ( $r=-.13$ ,  $\alpha=-.20$ ) sapkın davranışlar olarak nitelendirdiği kriter için geçerli bir yordayıcı olduğunu dile getirmiştir. Dalal (2005) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında ise sorumluluk ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve iki kavram arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde olduğu ( $r=-.29$ ,  $\alpha=-.38$ ) tespit edilmiştir.

Cullen ve Sackett (2003)'e göre sorumluluk, uyumluluk ve duygusal denge boyutlarını farklı kombinasyonlarla çalışmalarına konu eden kimi araştırmacıların üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde yordayıcı olarak kullanılabileceğini ifade eden çalışmaların varlığı şu şekildedir; kurallara uymama (Hough, 1992), işten ayrılma (Barrick ve Mount, 1996), devamsızlık (Judge vd., 1997), işyeri şiddeti (Ones ve Viswesvaran, 2001), mülke zarar (Schmidt vd., 1997) ve geniş bir kapsama sahip olan diğer suçlar (Collins ve Schmidt, 1993; Eysenck ve Gudjonson 1988).

*H6: Beş faktör kişilik özelliklerinin alt faktörleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kötüye kullanma boyutu üzerinde anlamlı bir etki yapmaktadır.*

*H7: Beş faktör kişilik özelliklerinin alt faktörleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının üretimden sapma boyutu üzerinde anlamlı bir etki yapmaktadır.*

*H8: Beş faktör kişilik özelliklerinin alt faktörleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sabote etme boyutu üzerinde anlamlı bir etki yapmaktadır.*

*H9: Beş faktör kişilik özelliklerinin alt faktörleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hırsızlık boyutu üzerinde anlamlı bir etki yapmaktadır.*

*H10: Beş faktör kişilik özelliklerinin alt faktörleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının geri çekilme boyutu üzerinde anlamlı bir etki yapmaktadır.*

Berry vd. (2007)'nin yapmış oldukları meta analiz çalışmasında ise beş faktör kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki bireysel boyutta üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel boyutta üretkenlik karşıtı iş davranışları olmak üzere ayrı ayrı incelemişlerdir. Bu sayede, sorumluluk kriterinde ilişkinin bireysel boyutta (alfa=-.23), örgütsel boyutta (alfa=-.42) olduğunu, uyumluluk kriterinde ise bireysel boyutta (alfa=-.46), örgütsel boyutta (alfa=-.32) olduğunu ve kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya çıkartmışlardır.

Ones ve Viswesvaran (2003)'a göre ise sorumluluk kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç karşısında dikkati kolay dağılmayan ve sorumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireylerin özellikle sabote etme davranışını sergilemedikleri ileri sürülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hem çalışanlar hem de örgüt üzerindeki olumsuz etkilere sahip olma düşüncesi bu sayede çalışanların kişilik özelliklerinin -örn. iş alma süreçlerinde- (Ones, 2002: 1) daha dikkatli bir şekilde tahlil edilmesi gerektiğini beraberinde getirmiştir (Sackett ve De Vore, 2009: 176).

Sackett, Berry, Wiemann ve Laczó (2006)'nın 900 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırmanın sonucuna göre beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışı ile arasındaki ilişki sırasıyla dışadönüklük (-.11), uyumluluk (-.30), gelişime açıklık (-.06), duygusal denge (-.32) ve sorumluluk (-.41) olarak tespit edilmiştir.

Ancak bu literatüre rağmen hala kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin tam ve eksiksiz bir görüntüye ulaşıldığını söylemek güçtür (MacLane ve Walmsley, 2010: 71). Bu yöndeki bir kanının varlığı, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmaların daha çok bireylerin tepkisel davranışları ve duygu durumlarına odaklanacak şekilde gerçekleştirilmiş olmasından ve daha farklı konularla ele alınmamış olmasından kaynaklanmaktadır (Spector, 2011: 343).

## **5. Yöntem**

### **5.1. Araştırmanın Kapsamı**

Bu çalışmanın evrenini Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Ebelik, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon ve Hemşirelik bölümlerinin son sınıf öğrencileri

oluşturmaktadır. 2012-2013 güz döneminde son sınıf Ebelik Bölümü öğrencilerinin sayısı 88, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Bölümü öğrencilerinin sayısı 75 ve Hemşirelik Bölümü öğrencilerinin sayısı 92 olarak tespit edilmiştir. 255 kişilik bir evreni temsil edebilecek yeterlilikte bir örneklemin bölüm bazında % 5 örnekleme hatası ve %95 güvenilirlik seviyesinde temsil edebilmesi için en az kaç bireyden oluşması gerektiğini belirlemek için yapılan araştırmada, Ebelik Bölümünde 72, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Bölümünde 63 ve Hemşirelik Bölümünde 75 öğrenciye ulaşılması gerektiği anlaşılmıştır (Ural ve Kılıç, 2006; 49). Ulaşılan öğrencilerin sayısı ise; Ebelik Bölümü de 79, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Bölümün de 67 ve Hemşirelik Bölümü de ise 82 olmuştur. Dağıtılan anketlerden 27'si veri eksikliği nedeniyle değerlendirme dışı tutulmuştur.

## 5.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, anket tekniğinden yararlanılmıştır. İlk veri toplama aracı Goldberg (1992)'in geliştirmiş olduğu "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği" (*Characteristics of the Preliminary IPIP Scales Measuring the Big-Five Domains-Big-Five Factor Markers*)'dir. Bu ölçek, bireylerin kişilik özelliklerinin belirlenmesinde, dışadönüklük (extraversion), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), duygusal denge (emotional stability) ve gelişime açıklık (openness) boyutlarını ölçmek için tasarlanmıştır. Her boyut için 10'ar adet soru bulunmaktadır. Katılımcılar, her biri beş kişilik özelliğinden birini betimleyen maddeleri (beşli Likert tipine göre oluşturulmuş ifadelerden) kendileri için en uygun olanını işaretleyerek doldurmaktadırlar (1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin Goldberg (1992) tarafından rapor edilen Cronbach Alfa değerleri; dışa dönüklük boyutu için .87, uyumluluk boyutu için .82, sorumluluk boyutu için .79, duygusal denge boyutu için .86, gelişime açıklık boyutu için .84 ve ölçeğin tüm maddeleri için .84'dür.

İkinci veri toplama aracı ise Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen 33 adet sorudan oluşan "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği" (Counterproductive Work Behaviors-Checklist) kullanılmıştır. Ölçeğin boyutları kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabote etme (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olarak adlandırılan beş boyut altında toplanmaktadır.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nde kötüye kullanma boyutu altında bireyin, iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik rahatsız edici şakalar yapma, kötü söz söyleme, aşağılama, tehdit etme ve başkalarını yok sayma gibi davranışlar yer almaktadır. Geri çekilme boyutunda ise, işe gitmeme ya da geç gitme, işi erken bırakma ya da uzun molalar verme gibi davranışları kapsamaktadır. Hırsızlık boyutunda, başkalarına ya da kuruma ait bir malı ya da parayı izin almaksızın alma; sabotaj boyutunda ise, kuruma ait bir donanıma ya da mala zarar vermeye amaçlayan davranışlar; üretimden sapma boyutunda ise, görev tanımında yer alan görevleri kasıtlı olarak gerektirdiği gibi yapmama ya da yanlış yapmaya yönelik davranışlar yer almaktadır.



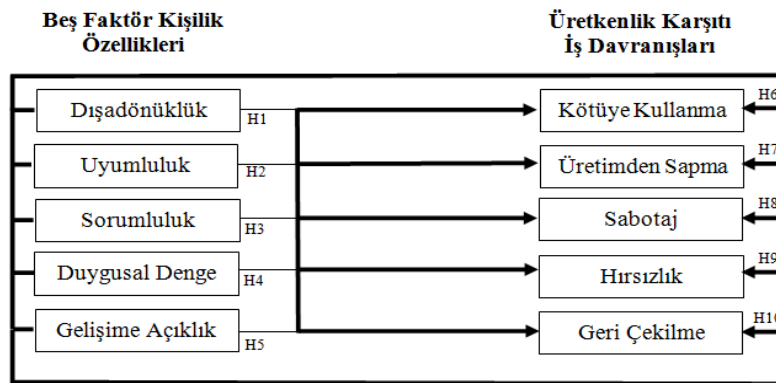
dır. Kötüye kullanma boyutu için 18, üretimden sapma boyutu için 3, sabotaj boyutu için 3, hırsızlık boyutu için 5, geri çekilme boyutu için 4 soru içermektedir. Katılımcılar, her biri bir üretkenlik karşıtı iş davranışını betimleyen maddeleri (beşli Likert tipine göre oluşturulmuş ifadelerden) kendileri için en uygun olanını işaretleyerek doldurmaktadırlar (1: hiçbir zaman, 2: çok seyrek, 3: ayda bir ya da iki kez, 4: haftada bir ya da iki kez, 5: her gün). Ölçekten alınan yüksek puan, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının daha sık sergilendiğine işaret etmektedir. Ölçeğin Spector ve arkadaşları (2006) tarafından rapor edilen Cronbach Alfa değerleri; kötüye kullanma boyutu için .81, üretimden sapma boyutu için .61, sabotaj boyutu için .42, hırsızlık boyutu için .58, geri çekilme boyutu için .63 ve ölçeğin tüm maddeleri için .87'dir. Bu çalışmada Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Cronbach Alfa değerleri; dışadönüklük boyutu için .95, uyumluluk boyutu için .96, sorumluluk boyutu için .96, duygusal denge boyutu için .95, gelişime açıklık boyutu için .94 ve ölçeğin tüm maddeleri için .92'dir. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Cronbach Alfa değerleri; kötüye kullanma boyutu için .95, üretimden sapma boyutu için .86, sabote etme boyutu için .81, hırsızlık boyutu için .87, geri çekilme boyutu için .82 ve ölçeğin tüm maddeleri için .96'dır.

### 5.3. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli

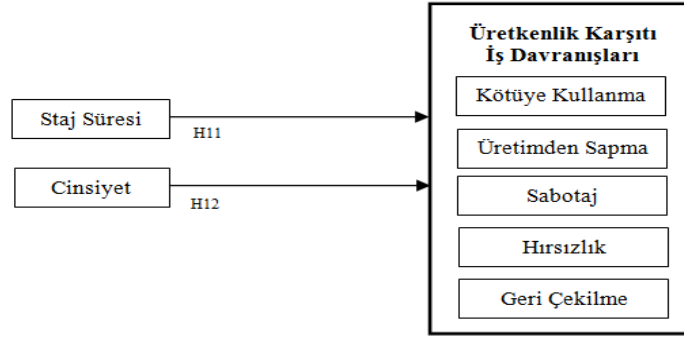
Araştırmanın amacı; Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir. Alt amaçlar ise; üretkenlik karşıtı iş davranışları ile staj süreleri ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişkileri ve beş faktör kişilik özelliklerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ait boyutlar üzerindeki etkilerini tespit etmek olarak sıralanabilir.

Bu bağlamda araştırma için iki model oluşturulmuştur:

**Model 1:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Alt Boyutları Arasındaki İlişki



**Model 2:** Staj Süresi ve Cinsiyet Değişkenleri ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki



Yukarıda belirtilenlerden ayrı olarak ayrıca araştırmada test edilecek olan hipotezler şu şekildedir;

*H11: Staj süreleri değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir farklılık vardır.*

*H12: Cinsiyet değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir farklılık vardır.*

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının her geçen yıl üzerinde daha sık çalışmaların gerçekleştirildiği bir konu haline geldiği görülmektedir. Ancak batıda bu yönde gerçekleştirilen çalışmaların birçoğunun sonuçları, farklı bir kültüre ve sosyodinamiğe sahip Türkiye için çoğu zaman geçersiz olabilmekle birlikte beraberinde özgün çalışmaların yapılması gereksinimini de ortaya çıkartmaktadır. Bu yöndeki çalışmaların, örgütlerin verimliliği açısından önemli bir sorun alanı olarak değerlendirilen bu tür olumsuz davranışların belirleyicilerinin ortaya çıkartılması ve çeşitli önerilerle mücadele yollarının desteklenmesi açısından gerek bilim sahasına gerekse sağlık sektörüne sınırlı olsa bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 6. Araştırmanın Bulguları

### 6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların 33'ü (%14.5) erkek, 195'i (%85.5) bayan öğrencilerden oluşmaktadır ayrıca 18-20 yaş aralığında 31 (%13.6) öğrenci, 21-23 yaş aralığında 158 (%69.3) öğrenci, 24 yaş ve üstü yaş aralığında ise 39 (%17.1) öğrenci bulunmaktadır. Toplam staj yapma süresi açısından 30-59 gün aralığında 51 (%22.4) öğrenci, 60-89 gün aralığında 56 (%24.6) öğrenci, 90 gün ve üzeri aralığında ise 121 (53.1) öğrenci yer almaktadır. Öğrencilerin 79'u (34.6) Ebelik, 67'si Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon ve 82'si Hemşirelik Bölümlerinde eğitim görmektedir.

**Tablo 1: Katılımcıların Çeşitli Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

Demografik Bulgular	Frekans	Yüzde	Demografik Bulgular	Frekans	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>			<b>Toplam Staj Süresi</b>		
Erkek	33	14.5	30-59 gün	51	22.4
Bayan	195	85.5	60-89 gün	56	24.6
<b>Toplam</b>	<b>228</b>	<b>100</b>	90 gün ve üzeri	121	53.1
			<b>Toplam</b>	<b>228</b>	<b>100</b>
<b>Yaş</b>			<b>Bölüm</b>		
18-20	31	13.6	Ebelik	79	34.6
21-23	158	69.3	Fizik Tedavi ve Reh.	67	29.4
24 ve üstü	39	17.1	Hemşirelik	82	36
<b>Toplam</b>	<b>228</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>228</b>	<b>100</b>

## 6.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 2'deki korelasyon analizi sonucuna göre, alpha 0.01 anlamlılık düzeyinde beş faktör kişilik özelliklerinin tüm faktörlerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık) birbirleri arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca benzer bir ilişkinin varlığı üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tüm boyutları (kötüye kullanma, üretimden sapma, sabote etme, hırsızlık ve geri çekilme) arasında da görülmektedir. Ancak beş faktör kişilik özelliklerinin faktör gruplarıyla üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu bulguya dayanarak H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir.

**Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon (Pearson) Değerleri**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Dışadönüklük	-									
2 Uyumluluk	.796**	-								
3 Sorumluluk	.826**	.880**	-							
4 Duygusal Denge	.804**	.681**	.754**	-						
5 Gelişime Açıklık	.869**	.825**	.832**	.748**	-					
6 Kötüye Kullanma	-.433**	-.483**	-.543**	-.400**	-.506**	-				
7 Üretimden Sapma	-.406**	-.487**	-.529**	-.374**	-.480**	.560**	-			
8 Sabote Etme	-.277**	-.430**	-.442**	-.328**	-.340**	.542**	.451**	-		
9 Hırsızlık	-.204**	-.368**	-.400**	-.285**	-.324**	.753**	.526**	.803**	-	
10 Geri Çekilme	-.440**	-.440**	-.535**	-.445**	-.472**	.684**	.683**	.418**	.543**	-

\*\*0.01 önem düzeyindeki korelasyon değeri

Tablo 3'de beş faktör kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki regresyon analizine yer verilmiştir. Bu bağlamda kötüye kullanma boyutu ile sorumluluk ve gelişime açıklık değişkenleri arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır ( $R = .562$ ,  $R^2 = .316$ ,  $F = 20.503$ ,  $p < .01$ ). İki değişkenin birlikte kötüye kullanma boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %32'sini açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin kötüye kullanma boyutu üzerindeki görece önem sırası sorumluluk (-.504), gelişime açıklık (-.324), dışadönüklük (.216), uyumluluk (.042) ve duygusal denge (.021) şeklindedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına

ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal denge değişkenlerinin, kötüye kullanma boyutu üzerinde etkisinin olmadığı diğer değişkenlerin anlamlı (önemli) yordayıcı oldukları anlaşılmaktadır. Söz konusu bulgulardan hareketle, H6 hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 3'e göre, üretimden sapma boyutu ile sorumluluk ve gelişime açıklık değişkenleri arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır ( $R = .548$ ,  $R^2 = .300$ ,  $F = 19.074$ ,  $p < .01$ ). İki değişkenin birlikte üretimden sapma boyutundaki toplam varyansın %30'unu açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin üretimden sapma boyutu üzerindeki görece önem sırası sorumluluk (-.478), gelişime açıklık (-.274), dışadönüklük (.251), uyumluluk (-.060) ve duygusal denge (.030) şeklindedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal denge değişkenlerinin, üretimden sapma boyutu üzerinde etkisinin olmadığı diğer değişkenlerin anlamlı (önemli) yordayıcı oldukları anlaşılmaktadır. Söz konusu bulgulardan hareketle, H7 hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 3'de sabote etme boyutu ile dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk değişkenleri arasında orta düzeyde, dışadönüklük boyutunda pozitif yönlü ve anlamlı, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. ( $R = .495$ ,  $R^2 = .245$ ,  $F = 14.447$ ,  $p < .01$ ). Üç değişkenin birlikte sabote etme boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %25'ini açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin sabote etme boyutu üzerindeki görece önem sırası dışadönüklük (.443), sorumluluk (-.413), uyumluluk (-.298), duygusal denge (-.155) ve gelişime açıklık (-.019) şeklindedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde duygusal denge ve gelişime açıklık değişkenlerinin, sabote etme boyutu üzerinde etkisinin olmadığı diğer değişkenlerin anlamlı (önemli) yordayıcı oldukları anlaşılmaktadır. Söz konusu bulgulardan hareketle, H8 hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 3'deki bulgulara göre, hırsızlık boyutu ile dışadönüklük ve sorumluluk değişkenleri arasında orta düzeyde, dışadönüklük boyutunda pozitif yönlü ve anlamlı, sorumluluk boyutunda ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır ( $R = .493$ ,  $R^2 = .243$ ,  $F = 14.291$ ,  $p < .01$ ). İki değişkenin birlikte hırsızlık boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %24'ünü açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin hırsızlık boyutu üzerindeki görece önem sırası dışadönüklük (.677), sorumluluk (-.482), gelişime açıklık (-.260), duygusal denge (-.164) ve uyumluluk (-.157) şeklindedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde uyumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık değişkenlerinin, hırsızlık boyutu üzerinde etkisinin olmadığı diğer değişkenlerin anlamlı (önemli) yordayıcı oldukları anlaşılmaktadır. Söz konusu bulgulardan hareketle, H9 hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

**Tablo 3: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları**

	Değişkenler	B	ss.	$\beta$	t	p-
Kötüye Kullanma	Sabit	1.791	.080		22.261	.000
	Dışadönüklük	.065	.040	.216	1.634	.104
	Uyumluluk	.013	.040	.042	.330	.742
	Sorumluluk	<b>-139</b>	<b>.037</b>	<b>-.504</b>	<b>-3.717</b>	<b>.000</b>
	Duygusal Denge	.006	.027	.021	.213	.832
	Gelişime Açıklık	<b>-118</b>	<b>.047</b>	<b>-.324</b>	<b>-2.531</b>	<b>.012</b>
	R= .562      R <sup>2</sup> = .316 F= 20.503      p = .000					
Üretimden Sapma	Sabit	1.869	.093		20.105	.000
	Dışadönüklük	.087	.046	.251	1.878	.062
	Uyumluluk	-.022	.046	-.060	-.473	.637
	Sorumluluk	<b>-150</b>	<b>.043</b>	<b>-.478</b>	<b>-3.485</b>	<b>.001</b>
	Duygusal Denge	.010	.032	.030	.303	.762
	Gelişime Açıklık	<b>-114</b>	<b>.054</b>	<b>-.274</b>	<b>-2.115</b>	<b>.036</b>
	R= .548      R <sup>2</sup> = .300 F= 19.074      p = .000					
Sabote Etme	Sabit	1.638	.090		18.193	.000
	Dışadönüklük	.143	.045	.443	3.191	.002
	Uyumluluk	-.101	.045	-.298	-2.256	.025
	Sorumluluk	<b>-121</b>	<b>.042</b>	<b>-.413</b>	<b>-2.897</b>	<b>.004</b>
	Duygusal Denge	-.046	.031	-.155	-1.514	.131
	Gelişime Açıklık	-.007	.052	-.019	-.142	.887
	R= .495      R <sup>2</sup> = .245 F= 14.447      p = .000					
Hırsızlık	Sabit	1.495	.077		19.463	.000
	Dışadönüklük	<b>.186</b>	<b>.038</b>	<b>.677</b>	<b>4.869</b>	<b>.000</b>
	Uyumluluk	-.045	.038	-.157	-1.183	.238
	Sorumluluk	<b>-120</b>	<b>.036</b>	<b>-.482</b>	<b>-3.375</b>	<b>.001</b>
	Duygusal Denge	-.042	.026	-.164	-1.603	.110
	Gelişime Açıklık	-.086	.044	-.260	-1.933	.055
	R= .493      R <sup>2</sup> = .243 F= 14.291      p = .000					
Geri Çekilme	Sabit	1.977	.108		18.239	.000
	Dışadönüklük	.054	.054	.132	.992	.322
	Uyumluluk	.075	.054	.177	1.394	.165
	Sorumluluk	<b>-209</b>	<b>.050</b>	<b>-.569</b>	<b>-4.153</b>	<b>.000</b>
	Duygusal Denge	-.041	.037	-.111	-1.123	.263
	Gelişime Açıklık	-.086	.063	-.178	-1.374	.171
	R= .549      R <sup>2</sup> = .302 F= 19.179      p = .000					

Tablo 3'e göre geri çekilme boyutu ile sorumluluk değişkeni arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır (R= .549, R<sup>2</sup> = .302, F= 19.179, p<.01). Sorumluluk değişkeninin tek başına geri çekilme boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %30'unu açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin geri çekilme boyutu üzerindeki görelî önem sırası sorumluluk (-.569), gelişime açıklık (-.178), uyumluluk (.177), dışadönüklük (.132) ve duygusal denge (-.111) şeklindedir. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık değişkenlerinin, geri çekilme boyutu

üzerinde etkisinin olmadığı sadece sorumluluk değişkeninin anlamlı (önemli) yordayıcı oldukları anlaşılmaktadır. Söz konusu bulgulardan hareketle, H10 hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

### 6.3. Staj Süresi ve Cinsiyet Değişkenleri ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Yönelik Anova ve T-Test Analizi Sonuçları

Tablo 4’de görüldüğü gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutlarından sabote etme boyutunda, staj süresi değişkenine bağlı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Sabote etme boyutuna göre 60-89 gün staj yapan bireylerin ( $\bar{x}=1.21$ ), 30-59 gün staj yapan bireylere ( $\bar{x}=1.05$ ) göre daha yüksek bir değere sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 4: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Boyutlarının, Staj Süresi Değişkenine İlişkin Anova Analizi Sonuçları**

Özellikler	Staj Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Sabote Etme	A. 30-59 gün	51	1.05	.155	3.289	.039	A-B
	B. 60-89 gün	56	1.21	.526			
	C. 90 gün ve üstü	121	1.10	.267			

Tablo 4’deki Anova analizi sonuçlarına göre, H11 hipotezinin kısmen kabul edildiği söylenebilir.

**Tablo 5: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Boyutlarının, Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız T-Test Sonuçları**

Özellikler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Üretimden Sapma	Erkek	33	1.33	.546	35.546	2.293	.028
	Bayan	195	1.11	.309			
Geri Çekilme	Erkek	33	1.47	.529	37.958	3.030	.004
	Bayan	195	1.18	.385			

Tablo 5’de üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutlarından üretimden sapma ve geri çekilme boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Üretimden sapma boyutu erkeklerde ( $\bar{x}=1.33$ ), bayanlarda ( $\bar{x}=1.11$ ) ve geri çekilme boyutu erkeklerde ( $\bar{x}=1.47$ ), bayanlarda ( $\bar{x}=1.18$ ) olarak tespit edilmiştir. Tablo 5’deki bağımsız t testi sonuçlarına göre H12 hipotezinin kısmen kabul edildiği görülmektedir. Yukarıda değinilen boyutlar ve değişkenler dışında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0.05$ ).

## 7. Sonuç Ve Öneriler

Bu araştırmada, çalışma hayatına atılma öncesinde Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Yüksekokulunda Ebelik, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon ve Hemşirelik bölümlerinde eğitim görmekte olan dördüncü sınıf öğrencilerinin eğitim süreçleri esna-

sında çeşitli sağlık kurumlarında yaptıkları stajlarda, üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterip göstermemeleri kişilik özellikleri ve demografik değişkenlerine bağlı olarak incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen en önemli bulgulardan ilki, beş faktör kişilik özelliklerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin varlığıdır. Çalışma grubu için yapılan çoklu regresyon analizi bu sonuca işaret etmektedir. Özellikle beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk faktörünün, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları üzerinde negatif yönlü bir etkisinin varlığı tespit edilmiştir. Bu durum üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tüm alt boyutlarını en iyi biçimde açıklayan kişilik özelliği olarak sorumluluk faktörünün olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle disiplinsiz, dikkatsiz, plansız ve düzensiz çalışanların varlığı örgütlerde düşük iş kalitesi, işe devamsızlık, mala zarar verme, hırsızlık vb. olarak ifade edebileceğimiz üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergilemeye daha yatkın oldukları şeklinde yorumlamak mümkün olabilir.

Sorumluluk faktörünün yanı sıra uyumluluk faktörünün sabote etme ile gelişime açıklık faktörünün ise kötüye kullanma ve üretimden sapma boyutları üzerinde negatif yönlü önemli yordayıcılar oldukları görülmektedir. Bu durum hırçın, huysuz, inatçı, dik başlı ve bencil olarak ifade edebileceğimiz uyumsuz kişilik özelliğine sahip olan bireylerin, örgütlerde bir donanıma ya da mala zarar verme eylemlerini sergilemeye daha yatkın oldukları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca ilgisiz, anlayışsız, düşüncesiz ve tutucu olarak ifade edebileceğimiz gelişime kapalılık kişilik özelliğine sahip bireylerin, örgütlerde hem kötü söz söyleme, rahatsız edici şakalar yapma, başkalarını aşağılama gibi hem de örgütlerde görev tanımlarında yer alan görevleri kasten gerektiği gibi yapmama ya da yanlış yapmaya yönelik eylemleri sergilemeye daha yatkın oldukları şeklinde yorumlamak mümkün olabilir. Bu noktada elde edilmiş bu bulguların, daha önceden yapılmış çalışmaların sonuçlarını (Salgado 2002; Cullen ve Sackett 2003; Berry vd. 2007) desteklediği görülmektedir.

Dışadönüklük faktörünün, sabote etme ve hırsızlık alt boyutlarıyla pozitif yönlü bir etkisinin varlığı dikkat çekicidir. Bu noktada genç ve yarı zamanlı çalışan bireylerin bu tür davranışlara girişmeye daha yatkın oldukları düşüncesinin ağırlık kazandığı düşünülmektedir. Bunun ardında yatan neden ise örgütsel bağlılığın düşük olması olabilir. Lea (2005) ve Lau vd. (2003) çalışmalarında bu bulguyu destekler nitelikte görüşlere yer vermişlerdir. Yapılan regresyon analizleri sonucunda duygusal denge kişilik alt boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutları arasında herhangi bir istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek bir bulguya da rastlanmamıştır.

Aynı zamanda dikkat çeken bir diğer nokta ise staj süresinin uzamasına bağlı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarından sabote etme davranışının sergilenme sıklığının artış göstermesidir. Bu durum üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sadece kişilik özelliklerine bağlı olarak şekillenmediğini, belirleyicilerinin çok boyutlu olabileceğini ve kişilik özellikleri dışında durumsal belirleyicilerinde etkisinin olduğunu düşündürmektedir. Aynı zamanda Bandura tarafından ortaya atılan ve insan saldır-

ganlığının nedenlerini açıklamada günümüzde oldukça yaygın bir şekilde kabul gören Sosyal Öğrenme Kuramına göre saldırgan davranışlar, tıpkı diğer davranışlarda olduğu gibi zaman içerisinde doğrudan tecrübe ya da taklit yoluyla öğrenilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının varlığı bu kuramın görüşleri doğrultusunda zaman içinde öğrenilerek sergilenmesiyle de ortaya çıkabileceği şekliyle de yorumlanabilir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenme sıklığı açısından cinsiyet değişkenine bakıldığında erkeklerin bayanlara göre üretimden sapma ve geri çekilme boyutlarında daha fazla bir değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, erkeklerin bayanlara göre daha fazla oranda saldırganlık gösterme eğiliminde olmalarıyla ilişkilendirilebilir. Benzer bir bulgu Way (2011), Demir ve Tütüncü (2010) ve Martinko vd. (2002) çalışmalarında da ortaya çıkmıştır.

Son olarak beş faktör kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye baktığımızda her iki kavrama ait alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığını görmekteyiz. Bu bulgu, kişilik özelliklerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla arasındaki ilişkinin negatif yönlü, orta düzeyli bir yapısının olduğunu dile getiren Berry vd. (2007), Mount vd. (2006), Dalal (2005) ve Salgado (2002)'nin çalışmalarıyla desteklenmektedir. Ancak literatüre bakıldığında kişilik özelliklerinin (Trevino vd. 1998; Lau vd. 2003; Litzky vd. 2006; Seçer ve Seçer, 2007) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında tek başına yeterli bir potansiyele sahip olmadığı görülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kontrol edilebilmesi ve yönetilebilmesi için çalışma kalitesinin artırılmasına yönelik çalışanların ve yöneticilerin katılımlarını sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi (Analoui, 1995), örgüt yönetiminin uygulayacakları iş basitleştirme, iş zenginleştirme ya da toplam kalite gibi alternatif yöntemlerin (Di Battista, 1991) bu tür olumsuz davranışları önemli ölçüde azaltacağı ileri sürülmektedir. Bunların dışında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesi için, örgütsel kontrolün geleneksel biçimi olan amirlerin astlarını gözlem altında tutmasından ziyade bilişim teknolojileri sayesinde tüm çalışanların faaliyetlerinin elektronik ortamda izlemesine yer verilmesi; işe alım süreçlerinde adayların bu tür olumsuz davranışlara yatkınlıklarının belirlenmesi amacıyla dürüstlük ve güvenilirlik testlerinin uygulanması; çalışanlar arasında güvene dayalı iş ilişkilerinin temini için etik bir örgüt ikliminin yaratılması ve yöneticilerle çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşmenin örtük normlarının geçerliliğini sorgulatacak ihlallerde bulunmamaya özen gösterilmesi gerekmektedir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da kendi içerisinde sınırlılıkları bulunmaktadır. Eldeki olanakların sınırlılığı nedeniyle küçük bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Bu nedenle çalışmada geniş boyutlu genellemeler yapmak zordur. İkinci olarak çalışma ile elde edilen bulgular, kişinin kendi kendisini değerlendirmesine dayanan (self rating) ölçme araçlarının kullanılması belirli değerlendirme ve objektivite sorunlarının ortaya çıkmasına ve çeşitli tartışmalara neden olsa da, kuramsal çerçevede oluşturulan yapıyı desteklemektedir. Araştırma sonuçlarının genellebilmesi için konunun gelecek dönemlerde örneklem hacmi genişletilerek farklı



sektörlerde yapılacak çalışmalarla daha kapsamlı incelenmesi ya da psikolojik kontrat ihlali, ödüllendirme sistemi, liderlik tarzları, örgüt kültürü ve iklimi gibi konularla birlikte ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

### **Kaynaklar**

ANALOUİ, F. (1995), "Workplace Sabotage: Its Styles, Motives and Management", *Journal of Management Development*, 14(7), 48-65.

BANDURA, A. (1977), *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

BAMBERGER, P. A., SONNENSTUHL, W. J. (1998), *Research in the Sociology of Organizations: Deviance in and of Organizations*, Stamford, CT: JAI Press Inc., Vol.15.

BARRICK, M. R., MOUNT, M.K. (1996), "Effects of Impression Management and Self-Deception on the Predictive Validity of Personality Construct", *Journal of Applied Psychology*, 81, 261-272.

BAZANA, P. G., STELMACK, R. M. (2004), "Stability of Personality Across the Life Span: A Meta-Analysis", (Editor: Stelmack, R. M.), *On the Psychology of Personality*, Elsevier Ltd.

BENNETT, R. J., ROBINSON, S. L. (2000), "Development of a Measure of Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.

BERRY, C.M., ONES, D.S. VE SACKETT, P.R. (2007), "Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424.

BORGATTA, E. F. (1964), "The Structure of Personality Characteristics", *Behavioral Science*, 9, 8-17.

CATTELL, R. B. (1956), "Validation and Intensification of the Sixteen Personality Factor Questionnaire", *Journal of Clinical Psychology*, 12 (3), 205-214.

COLBERT, A. E., MOUNT, M. K., WITT, L. A., HARTER, J. K. Ve BARRICK, M. R. (2004), "Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 599-609.

COLLINS, J. M., SCHMIDT, F. L. (1993), "Personality, Integrity, and White Collar Crime: A Construct Validity Study", *Personnel Psychology*, 46, 295-311.

COSTA, P. T., MCCRAE, R. R. (1995), "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 64 (1), 21-50.

CULLEN, M.J., SACKETT, P.R. (2003), "Personality and counterproductive behavior workplace behavior", M. Barrick, A.M. Ryan (Eds.), Personality and Work, Jossey-Bass-Pfeiffer, New York.

ÇETİN, F., FIKIRKOCA, A. (2010), "Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi?", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65 (4), 41-66.

DALAL, R. S. (2005), "A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior", Journal of Applied Psychology, 90, 1241-1255.

DEMİR, M., TÛTÛNCÛ, Ö. (2010), "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 21 (1), 64-74.

DI BATTISTA R. A. (1991), "Creating New Approaches to Recognize and Deter Sabotage", Public Personnel Management, 20(1), 347-352.

DUNLOP, P.D., LEE, K. (2004), "Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel", Journal of Organizational Behavior, 25, 67-80.

EYSENCK, H. J. (1951), "The Organization of Personality", Journal of Personality, 20 (1), 101-107.

EYSENCK, H. J., GUDJONSON, G. H. (1988), The Causes and Cures of Criminality, New York: Plenum Press.

FOX, S., SPECTOR, P. E. (2005), Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets, Washington, DC: American Psychological Association.

FOX, S., SPECTOR P. E. VE MILES D. (2001) "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 (3), 291-309.

GIACALONE, R. A., GREENBERG, J. (1997), Antisocial Behavior in Organizations, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

GRIFFIN, R. W., O'LEARY-KELLY, A. M. (2004), The Dark Side of Organizational Behavior, San Francisco, CA: Jossey-Bass: A Wiley Imprint.

GOLDBERG, L. R. (1990), "An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure", Journal of Personality and Social Psychology, 59, 1216-1229.

GOLDBERG, L. R. (1992), "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure". *Psychological Assessment*, 4 (1), 26-42.

GÜNEL, Ö. D. (2010), "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", *D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (3), 37-65.

HIRSCHI, T. (1963), *Causes of Delinquency*, Berkeley: University of California Press.

HOUGH, L. M. (1992), "The Big Five Personality Variables-Construct Confusion: Description Versus Prediction", *Human Performance*, 5, 139-155.

JENSEN, J. M., PATEL, P. C. (2011), "Predicting Counterproductive Work Behavior from the Interaction of Personality Traits" *Personality and Individual Differences*, 51 (4), 466-471.

JUDGE, T. A., MARTOCCHIO, J. J., THORESEN, C. J. (1997), "Five Factor Model of Personality and Employee Absence", *Journal of Applied Psychology*, 82, 745-755.

JUNG, H. S., YOON, H. H. (2012), "The Effects of Emotional Intelligence on Counterproductive Work Behaviors and Organizational Citizen Behaviors among Food and Beverage Employees in a Deluxe Hotel", *International Journal of Hospitality Management*, 31 (2), 369-378.

KIDWELL, R. E., KOCHANOWSKI, S. M. (2005), "The Morality of Employee Theft: Teaching about Ethics and Deviant Behavior in the Workplace", *Journal of Management Education*, 29(1), 135-152.

LAU V. C. S., AU W. T., HO J. M. C. (2003), "A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations", *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73-99.

LEA E. A. (2005), "Counterproductive Group Behavior", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Florida Institute of Technology.

LITZKY B. E., EDDLESTON K. A., KIDDER D. L. (2006), "The Good, The Bad, and the Misguided – How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors", *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.

MACLANE, C.N. VE WALMSLEY, P.T. (2010), "Reducing Counterproductive Work Behavior Through Employee Selection", *Human Resource Management Review*, 20, 62-72.

MARTINKO, M. J., GUNDLACH, M. J. Ve DOUGLAS, S. C. (2002), "Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol.10, No:1/2, March/June, s. 36-50.

MCCRAE, R. R., JOHN, O. P. (1992), "An Introduction to the Five-Factor and Its Applications", *Journal of Personality*, 60 (2), 175-215.

MOUNT, M. K., BARRICK, M. R., SCULLEN, S. M. ve ROUNDS, J. (2005), "Higher-Order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types", *Personal Psychology*, 58, 447-478.

MOUNT, M. K., ILIES, R. VE JOHNSON, E. (2006), "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction", *Personnel Psychology*, 59 (3), 591-622.

NORMAN, W. T. (1963), "Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 134, 19-25.

O'BRIEN, K. E. VE ALLEN, T. D. (2008), "The Relative Importance of Correlates of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources of Data", *Human Performance*, 21, 62-88.

ONES, D. S. (2002), "Introduction to the Special Issue on Counterproductive Behaviors at Work", *International Journal of Selection and Assessment*, 10 (1), 1-4.

ONES, D. S., VISWESVARAN, C. (2001), "Integrity tests and other Criterion-Focused Occupational Personality Scales (COPS) Used in Personnel Selection and Theories of Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, 78, 679-703.

ONES, D. S., VISWESVARAN, C. (2003), "The Big-5 Personality and Counterproductive Behaviors" Abraham Sagie/Shmuel Stashevsky/Meni Koslowsky (ed.), *Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations*, Palgrave Macmillan, s. 211-249.

ONES, D.S., VISWESVARAN, C., SCHMIDT, F.L. (2003), "Personality and absenteeism: A meta-analysis of integrity tests", *European Journal of Personality*, 17, 19-38.

ORGAN, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington Mass, USA.

ÖCEL, H. (2010), "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 13 (26), 18-26.

ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21, 77-96.

ÖZKALP, E. (2004), *Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 2. Basım.

ÖZKALP, E., AYDIN, U. VE TEKELİ, S. (2012), “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri”, Çimento İşveren, 2 (26), 19-33.

PENNEY, L. M., SPECTOR, P. E. VE FOX, S. (2003), “Stress, Personality and Counterproductive Work Behavior” Abraham Sagie/Shmuel Stashevsky/Meni Koslowsky (ed.), Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations, Palgrave Macmillan, s. 194-210.

ROBINSON, S., GREENBERG, J. (1998), “Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance”, Journal of Organizational Behavior, 5, 1-30.

SACKETT, P., DE VORE, C. (2009), “İşyerinde Amaç Karşıtı Davranışlar”, N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (ed.), Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı, Cilt 1, İstanbul: Literatür Yayınları.

SACKETT, P. R., BERRY, C. M., WIEMANN, S. A. VE LACZO, R. M. (2006), “Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the Two Domains”, Human Performance, 19 (4), 441-464.

SALANCIK, G. J. VE PFEFFER, J. (1978), “A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design”, Administrative Science Quarterly, 23, 224-253.

SALGADO, J.F. (2002), “The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors”, International Journal of Selection and Assessment, 10, 117-125.

SCHMITT, D. P., ALLIK, J., MCCREA, R. R. VE BENET-MARTINEZ, V. (2007), “The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations”, Journal of Cross-Cultural Psychology, 38 (2): 173-212.

SCHMIDT, F. L., VISWESVARAN, V., ONES, D. S. (1997), “Validity of Integrity Tests for Predicting Drug and Alcohol Abuse: A Meta Analysis”, NIDA Res Monorg, 170, 69-95.

SEÇER, Ş., SEÇER, B. (2007), “Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi”, TİSK Akademi, 2 (4), 146-175.

SHAYE, A. (2009), “Infidelity in Dating Relationships: Do Big Five Personality Traits and Gender Influence Infidelity?”, Alliant International University, Doktora Tezi, California.

SKINNER, B. F. (1971), Contingencies of Reinforcement, East Norwalk.: CT: Appleton-Century-Crofts.

SOMER, O., GOLDBERG, L. R. (1999), "The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjective" *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3): 431-450.

SPECTOR, P. E. (2011), "The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives" *Human Resource Management Review*, 21 (4), 342-352.

SPECTOR, P. E., FOX, S. (2002), "An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior", *Human Resource Management Review*, 12, 269-292.

SPECTOR, P. E., FOX, S. (2010), "Theorizing about the Deviant Citizen: An Attributional Explanation of The Interplay of Organizational Citizenship and Counterproductive Work Behavior", *Human Resource Management Review*, 20 (2), 132-143.

SPECTOR, P. E., FOX, S., PENNEY, L. M., BRUURSEMA, K., GOH, A. VE KESSLER, S. (2006), "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?", *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.

TABAK, A., BASIM, H. N., TATAR, İ. ve ÇETİN, F. (2010), "İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 10 (2), 539-557.

TEPPER B.J. (2000), "Consequences of abusive supervision", *Academy of Management Journal*, 43, 178–190.

TREVINO L. K., BUTTERFIELD K. D., MCCABE D. L. (1998), "The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors", *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.

URAL, A., KILIÇ, İ. (2006), *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık.

VARDI, Y., WEITZ, E. (2004), *Misbehavior in Organizations: Theory, Research and Management*, Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.

VROOM, V. H. (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley.

WAY, J. D. (2011), "Differential Reactions to Men's and Women's Counterproductive Work Behavior", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida.