

Araştırma Makalesi

Doi: [10.5281/zenodo.5524151](https://doi.org/10.5281/zenodo.5524151)

# Çalışanların Bireysel Kültürel Değerlerinin, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlişkisi: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Japon Sermayeli Bir Üretim Şirketi Örneği

Gökhan YILMAZER<sup>1</sup>, Prof. Dr. N. Öykü İYİGÜN<sup>2</sup>

Başvuru Tarihi: 29.08.2021

Kabul Tarihi: 15.09.2021

Yayın Tarihi:25.09.2021

## ÖZET

Küresel ekonomilerde beyaz yakalı çalışanlar farklı kültürlerden, farklı coğrafyalardan ve farklı eğitim düzeylerinden bir araya gelip, aynı işletmenin belirlenen hedefleri doğrultusunda iş yerlerine katkı sunmaya çalışmaktadırlar. Bu süreçte bireyler arası etkileşim ve iletişim, iş görenlerin hal ve davranışlarını belirleyen bireysel etkenler vasıtası ile belirlenmektedir. İş görenlerin hal ve davranışlarını belirleyen bireysel kültürel değerleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının meydana gelmesinde bireysel kültürel değerlerin alt boyutları ile incelenmesi amacıyla bu araştırma oluşturulmuştur. Araştırmadaki örneklem grubu Türkiye’de faaliyet gösteren Japon sermayeli çokuluslu bir işletmelerinin beyaz yakalı çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiş, araştırma bulgularına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı oluşumunda bireysel kültürel boyutların etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Bireysel Kültürel Değerler, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Çok Uluslu Şirketler, Örgütsel Adalet*

*THE RELATION OF INDIVIDUAL CULTURAL VALUES OF EMPLOYEES WITH COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS: THE EXAMPLE OF A JAPANESE MANUFACTURING COMPANY OPERATING IN TURKEY*

## ABSTRACT

In global economies, white-collar employees come together from different cultures, different geographies and different education levels and aim to contribute to their workplaces in line with the determined goals. In this process, interaction and communication between individuals are determined by the individual values that determine the state and behavior of the employees. This research was prepared in order to examine the individual cultural values that determine the behavior of the employees and the effect of this variable to counterproductive work behaviors. The sample group in the research consists of white-collar employees of a Japanese capital manufacturing company operating in Turkey. The survey method was preferred as the data collection tool of the research. According to the data obtained in the research, it has been observed that cultural dimensions have an effect on the formation of counterproductive work behavior.

**Keywords:** *Individual Cultural Values, Counterproductive Work Behaviors, Multinational Corporation, Organizational Justice*

<sup>1</sup> Bilgi1; gokhanyilmazer@gmail.com, 0000-0002-4405-0910

Bilgi2; oiyigun@ticaret.edu.tr, 0000-0003-4708-5825

## 1. Giriş

Örgütler, iş görenlerinin daha iyi performans göstermesi için çeşitli departmanları vasıtası veya dış kaynaklı destekler vasıtasıyla araştırmalar yapmakta ve örgütler için, bu araştırmalar ve örgütün hafızası yardımı ile çalışanlarından optimum düzeyde faydalanmak, üzerinde durdukları konulardandır. Bu girdi ve faydalanma denklemi üzerine, birçok araştırmacı kültür etkenini irdeleyerek iş görenlerin çıktı düzeyi ile ilgili çıkarımlar yapmaya çalıştıkları görülmektedir.

Uzun yıllardan beri yapılan araştırmalarda kültür parametresinin bireyin sergileyeceği davranışları belirleyen ana girdilerden olduğu birçok araştırmacı tarafından belirtildiği gözlemlenmektedir. Birçok araştırmacının çalışmalarında, araştırmalarından yararlandıkları Hofstede ve arkadaşlarının benzettiği mecaz hali ile kültür, insanların ruh hali oluşumu ve fiziksel aktivitelerinin gerçekleşmesini sağlayan yazılımdır (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010).

İnsanların, doğduğu zaman ve şimdi arasında yaşadığı toplum başta olmak üzere dış kaynaklardan etkilenecek şekilde oluşturduğu kültür olgusu, tarihler boyu var olan ve yeni teknolojik gelişmeler, güncel olaylar vasıtası ile sürekli kendini yenileyen bir durumdur. Kültürü etkileyen faktörler, bir etnik toplulukta bir nesilden diğerine miras kalan, bir bölgeye/ülkeye ait toplumsal kurallar, inanç ve değerlerdir. Kültürü oluşturan bu faktörleri toplumun sosyal durumu, din ve dil gibi değişkenler etkilemektedir (Sofyalıoğlu & Aktaş, 2001).

İş dünyasının ana girdisini insan kabul edersek, kültür öğesinin de insanların potansiyel davranışlarının ana girdisi ve bireylerin sergileyeceği tahmin edilebilecek davranışlarının da fonksiyonu olarak kabul edebiliriz. İster toplumda ister işletmelerde, kültür insanları ortak hedefler ve değerlerle birleştiren bir olgudur (Kantar, 2018, s. 13).

Ticaret Bakanlığının belirttiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti, 20. Yüzyılın son 20 yılında lokomotif olarak seçtiği ihracat odaklı büyüme stratejisi ile ihracat ve üretim öncelikli bir yol haritası benimsemiştir. İhracattaki bu artış ve beraberinde gelen hızlı büyüme trendi yabancı kaynaklı sermayenin dikkatini Türkiye'ye çevirmesine yardımcı olmuştur. 2000 sonrasında yatırım teşvik ve yabancı kaynaklı sermayeye yapılan özel teşvikler ile bölgenin en çok yatırım çeken ülkesi Türkiye Cumhuriyeti olmuştur (Ticaret Bakanlığı, 2021).

Ticaret Bakanlığının yayınladığı, TCMB verilerine göre, Yurtdışı kaynaklı gerçek ve tüzel kişilerin Türkiye'de yaptıkları yatırımlar, 2020 yılında toplam 5,67 milyar Amerikan doları; 2021 yılı ilk dört ayında ise 1,35 milyar Amerikan doları olarak gerçekleşmiştir. Tercih edilen dış ticaret politikası ve yabancı sermayenin ülkeye gelmesi için yapılan yasal düzenlemeler neticesinde, 2002 yılı Ocak ayı ve 2021 yılı Nisan ayı arasında Türkiye'ye yapılan yabancı yatırım toplam tutarı 167,86 milyar Amerikan doları olarak gerçekleşmiştir (Ticaret Bakanlığı, 2021).

ÜLKE GRUPLARINA GÖRE UDY TUTARLARI (MİLYON ABD DOLARI) -YATIRIM KALEMİNE GÖRE-						
BÖLGE	2020 (Milyon \$)	2020 (% PAY)	2021/Nisan (Milyon \$)	2020 (% Pay)	2002-2021 Dönemi UDY- (Milyon \$)	2002-2021/Nisan Dönemi UDY- (% Pay)
<b>AVRUPA</b>	<b>3.746</b>	<b>66%</b>	<b>731</b>	<b>54%</b>	<b>122.101</b>	<b>73%</b>
AB ÜLKELERİ	3.502	62%	568	42%	111.467	66%
DİĞER AVRUPA	244	4%	163	12%	10.634	6%
<b>AMERİKA</b>	<b>818</b>	<b>14%</b>	<b>51</b>	<b>4%</b>	<b>14.392</b>	<b>9%</b>
ABD	803	14%	33	2%	12.940	8%
DİĞER AMERİKA ÜLKELERİ	15	0%	18	1%	1.452	1%
<b>ASYA</b>	<b>1.093</b>	<b>19%</b>	<b>576</b>	<b>42%</b>	<b>30.110</b>	<b>18%</b>
KÖRFEZ ÜLKELERİ	501	9%	45	3%	11.698	7%
DİĞER YAKIN VE ORTADOĞU	193	3%	102	8%	9.437	6%
DİĞER ASYA	399	7%	429	32%	8.975	5%
<b>DİĞER (AFRİKA-OKYANUSYA- SINIFLANDIRILMAYAN)</b>	<b>18</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1.258</b>	<b>1%</b>
<b>TOPLAM</b>	<b>5.675</b>	<b>100%</b>	<b>1.358</b>	<b>100%</b>	<b>167.861</b>	<b>100%</b>

Kaynak: (Ticaret Bakanlığı, 2021).

2002 – 2021 yılları arasında Türkiye'ye yapılan yabancı yatırımın 3 milyar Amerikan dolarlık payı, Japonya orjinli sermayedarlardan kaynaklanmaktadır (Ticaret Bakanlığı, 2021). Çalışmada örneklem grubu olarak seçilen çalışanlar, yüzde yüz Japon sermayeli, İstanbul'da faaliyet gösteren bir üretim şirketinde çalışmaktadırlar. Örneklem grubunun üyeleri oldukları şirket, 100 yıldan fazla köklü bir tarihe ve kurum kültürüne sahip, birçok ülkede yatırımları olan, farklı milletlerden çalışanları olan çok uluslu bir yapıdadır.

Çalışanların Bireysel Kültürel Değerlerinin, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlişkisi: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Japon Sermayeli Bir Üretim Şirketi Örneği, 2020

Kültürün insan yaşamındaki yönlendirici etkisinden yola çıkarak, bu çalışmanın amacı, seçilen örneklem grubu üzerinde, bireysel kültürel değerlerin(BKD), üretkenlik karşıtı iş davranışı(ÜKİD) oluşmasındaki etkisini incelemek ve değerlendirmektir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Bireysel Kültürel Değerler

Kültür kavramı, farklı araştırma dallarında araştırma konusu olmuş ve tanımlanmaya çalışılmıştır; bu araştırmalarda zaman içerisinde farklı kültür tanımlamaları görülmektedir. Akademisyen ve eleştirmen R.William, bu durumun kültürün tam olarak tanımlanmasını zorlaştırdığını belirtmektedir (Williams, 1977). Etimolojide kültür, Latincede cultura yani tarım kelimesinden gelmekte olup, ekmek ve biçmek tarım yapmak manasında kullanılırken (Gülcan, 2010) 19. Yüzyıldan bugüne toplulukların yaşam biçimlerini ve değer kümelerini betimlemek için kullanılmaktadır (Öter & Özdoğan, 2005). Britanyalı antropolog Edward B. Taylor, kültürü, bireyin ait olduğu topluluğun üyesi olarak zaman içinde kazandığı bilgi birikimi, inanış, sanatsal bakış, adetler, kurallar benzeri tüm kabiliyet ve becerilerinin, günlük rutinlerinin bir arada olduğu kolektif bir küme olarak tanımlamaktadır (McGee & Warms, 1996).

Değer kavramı, bir topluluğun varlığını devam ettirmek üzere ihtiyacı olan, topluluğun üyelerinin büyük bir kısmının gerekli olduğunu düşündüğü, tüm üyelerce doğru kabul edilen, ortak fikir, duygu ve hedefleri içeren genel etik ve inanışlar olarak betimlenmektedir (Kızılcılık & Erjem, 1992). Grubun üyelerinin motivasyon aracı olan değerler, bireyin üretken olma, mensubu olduğu topluluğa yararlı bir üye olma vb. durumlarda referans kaynağı olmaktadır. Bu sayede bireylerin kişilikleri toplumun ortak değerlerinden etkilenmekte, bireyin davranışlarını doğru-yanlış değerlendirmeleri aracılığıyla etkilemektedir. Aynı zamanda değerlerin, iş hayatında bireyin mevcut kuralları analiz etmesi, o kurallara uyup uymamayı seçmesi, diğer işletme çalışanları ile arasındaki iletişim seviyesini ve şeklini belirlemesinde etkin rolü bulunmaktadır (Güneş, 2020). Toplumsal kültürel değerler, “doğru-yanlış; haklı-haksız; güzel-çirkin” gibi duruma ve kişiye göre değişiklik gösteren durumlar üzerine fikir yürütmeye referans olmakta, bireyler bu değerlere göre şekillenerek yaşamı değerlendirmektedirler (Güneş, 2020). Değerler, bir toplulukta üyelerin, ortak menfaat ve görüşlerinin, gelecek nesiller için aktarılmasını sağlayan, topluluk üyelerinin uyması veya kaçınması gereken genelmiş davranışlar bütünüdür (Yazıcı, 2014).

Sosyolog ve sosyal psikolog G. Hofstede, kültürü, toplumların karakterini belirleyen, toplumları diğer toplumlardan ayıran unsurlarının tümü olarak tanımlamaktadır (Hofstede G. , 1980). Hofstede, toplumların kültürleri ve kültürlerin bireyler üzerindeki etkileri ile ilgili çalışmalar yapmış ve bu çalışmalar ile kültürün alt boyutlarını açıklamaya çalışmıştır. Hofstede kültürü ilk başlarda dört alt boyutta değerlendirmiş ve bu boyutların toplumların davranış şekillerine yön verdiğini belirtmiştir (Yeşil, 2013). Bu boyutlar, güç mesafesi, bireycilik ve toplumculuk, erillik ve dişilik, belirsizlikten kaçınma derecesidir. Hofstede, 1980 yılında yayımlanan ve referans alınan boyutsal model çalışmasını, kendisinin de desteklediği, Michael Harris Bond’un Konfüçyüs dinamizmi çalışmasında kullanılan uzun-kısa dönem yönelimi boyutu ile beş boyut olarak genişletmiştir (Hofstede G. , 2011).

**Güç mesafesi** boyutunda belirleyici faktör, toplumdaki bireylerin, toplumda diğerlerine nazaran daha çok güce sahip olan kimseleri ve veya kesimleri kabullenme derecesidir. Diğer bir ifade ile güç mesafesi, toplulukta gücün bireylerarası eşit olmayan dağılımı ile ilgili bir kavramdır (Hofstede G. , 1984). Grubun diğerlerine göre güçsüz üyelerinin güç dağılımını kabul etmesi ve sahip olunan güce göstereceği saygı derecesi, bireyin otoriteye olan saygı derecesini göstermektedir (Hofstede G. , 2007).

**Bireycilik ve Toplumculuk** boyutunda, toplumda bireysel değerlerin mi, toplumsal değerlerin mi geçerli olduğunu belirlenmekte ve bu boyut vasıtasıyla kişinin ait üyesi olduğu topluluk ile bütünleşme seviyesi gözlemlenmektedir (Hofstede & Bond, 1988). Bazı kültürel gruplarda bireycilik ön planda olacak şekilde kültürel unsurlar egemenken bazı kültürel gruplarda toplumculuk ön planda olacak şekilde kültürel unsurlar egemen konumdadır. Bireycilikte birey üyesi olduğu topluluktan önde gelmekte iken, toplumculukta toplum ön plandadır. Bireycilikte başarı ve başarısızlık bireye ait iken, toplumculukta bu durum tüm topluma ait olmaktadır (Aydın, 2016).

**Erillik ve Dişilik** boyutu, toplumlarda bireylerle ilgili saygı, sevgi, nezaket benzeri değerlerin mi yoksa saldırgan, baskıcı veya materyalist eğilimlerin mi kabul gördüğünü konu edinmektedir (Öncül, Deniz, & İnce, 2016). Erilliğin baskın olduğu toplumlar, başarı, kahramanlık, maddi durum benzeri değerleri ön planda tutar; kanunlar kurallara önem verilir ve uymayanlara karşı hoşgörü düşük seviyelerdedir. Erilliğin az olduğu dişilik baskın kültürlerde ise bireyler arası iletişim, mütevazı olmak, kuvvetsiz ve muhtaç olma korumak gibi davranışlar ön plandadır ve erilliğin aksine toplum kurallarına uymayan veya anlaşmazlık yaşayan kişilere karşı

daha hoşgörülüdürler (Tsakumis, Curatola, & Porcano, 2007).

**Belirsizlikten Kaçınma Derecesi**, toplumun üyelerinin, belirsizlik durumlarını tehdit edici bir faktör olarak görmeleri ya da görmemelerini göstermektedir (Sofyalıoğlu & Aktaş, 2001). Toplum mensuplarının bilinmeyen veya apaçık tarif edilmemiş ve düzenlenmemiş olaylar karşısında gösterecekleri uyum durumu bu boyutta ölçümlenmektedir. Grubun düzenini sağlayan kamu kurumlarının varlığı ve fazlalığı, toplumsal normların varlığı, meslek ve ihtisasa verilen itibar, kişilerin risk alma seviyesi, azınlıkların farklı düşünce ve davranışlarına olan hoşgörü seviyesi belirsizlikten kaçınma seviyeleri düşük ve yüksek olan kültürlerde çeşitlilik göstermektedir (Sığır & Tıgılı, 2006). Belirsizlikten kaçınma derecesinin fazla olduğu topluluklarda günlük yaşamda normlar ve kurallara ihtiyaç duyulurken, belirsizlikten kaçınma derecesinin az olduğu topluluklar yeniliğe açık ve girişkenlerdir (Mooij & Hofstede, 2002).

**Uzun Dönem-Kısa Dönem Yönelimi**, uzun vadede gerçekleşecek yenilikleri dikkate alır; uzun dönem yönelimli toplumlar gelecekte ihtiyaç duyacakları alanlarda değişimler olması gerektiğini düşünmekte; kısa dönem yönelimli toplumlar mevcut zaman dilimlerinde mutlak doğruyu belirlemeye yönelik kaygı gütmektedirler (Carpenter & Dunung, 2012). Kısa dönem eğiliminin ağır bastığı işletmelerin çerçevesi dün ve bugün ile sınırlıdır kontrol sistemi önemlidir (Bozkurt S. , 2004). Uzun dönem yönelimli kültürlerde bulunan işletmeler ve çalışanları, satıcı ve alıcıları ile uzun ömürlü ve güvenilir ilişki oluşturmaya önem verirler (Tosi & Mero, 2003).

Kültürel değerler ve kültürel kurallar, kişilerin beşerî ilişkilerinin gerçekleşmesinde aracı rol oynamaktadır. Aynı şekilde kültürün iş ortamındaki beşerî ilişkileri de etkileme fonksiyonu bulunmaktadır (İyigün & Çetin, 2012). Hofstede'in ulus kültür tipini belirlemede kullandığı boyutların, bireyin de kültür tipini, bireysel kültürel değerlerini anlamaya uygun olduğu belirtilmekte, bireyin kültür tipi de ulusal kültür boyutunun analiz edilmesi için kullanılan boyutlar ile ölçümlenerek bulunabilmektedir (Donthu & Yoo, 1998). Geert Hofstede'in ulusların, ülkelerin kültür profillerini ölçümlemekte kullandığı beş boyutlu modeli, bireysel kültürel değerleri de ölçebileceği, bu yöntemi kullanan deneysel çalışmalar (Yoo ve Donthu 2002, 2005; Patterson ve diğerleri 2006; Kueh ve Voon 2007; Prasongsukarn 2009) ile desteklenmektedir (Reid, 2011).

## 2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Özellikleri

Kurum çalışanlarının, kurumların hedefleri ve kuralları ile ters düşen davranışları olabilmektedir. Kurumun kuralları dışına çıkılarak gerçekleştirilen bu tarz davranış ve aksiyonlar, kurum çalışanlarının bilerek ve maksatlı olarak sergiledikleri hal ve tutumlardır ve iş gören kimselerin kurumlarında kendi düşünce sistemlerine ters düşen durumlar karşısında aktif veya pasif olarak sergileyecekleri hareketler ile ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışları sadece kurumun amaçlarına hasar vermemekte, diğer iş görenlerin de iş çevrelerine negatif yönlü etki etmektedir. Bu vesile ile üretkenlik karşıtı iş davranışları, sınıflandırılan boyutlardan hangisi altında gerçekleşirse gerçekleşsin araştırılması gereken bir davranış şeklidir (Demirel, 2009).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacıların, bu davranışlara farklı isimler verdikleri görülmektedir. Bunlarda birkaçı; “sapkın davranış” Hollinger (1986); Robinson and Bennett (1995), “psikolojik taciz” Zapf, Knorz, and Kulla (1996), “intikam” Bies, Tripp, ve Kramer (1997), “misilleme davranışı” Skarlicki and Folger (1997), “antisosyal davranış” Giacalone ve Greenberg (1997), “saldırgan davranış” Neuman and Baron (1998), “duygusal istismar” Keashly (1998), “üretkenlik karşıtı davranış” Fox and Spector (1999), “zorbalık” Hoel, Rayner ve Cooper (1999) vb. şekildedir (Polat, 2019). Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüte olduğu kadar örgütün diğer mensuplarına da zarar vermeyi hedefleyen hal ve tutumlardır (Spector & Fox, 2002).

Spector (2011), örgütü ve diğer iş görenleri hedef alan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını diğer bireylere zarar verecek davranışlarda bulunma “suistimal etme”, kendini kurum yaşamından soyutlama “geri çekilme”, “üretim sapması”, “sabotaj” ve “hırsızlık” olarak sınıflandırmıştır. Örgütteki diğer bireyleri suistimal etmek davranışı bireylere karşı sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışırken, üretimden sapma, sabotaj hareketleri, geri çekilme gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları daha çok örgüt hedef alınarak yapılmaktadır.

**Suistimal Etme**, diğer örgüt üyelerine kötü davranma, zarar verme, diğerlerine karşı olumsuz sonuçlar doğuracak tutum ve davranışlarda bulunma şeklidir (Spector P. E., ve diğerleri, 2006). Diğer kişilere karşı olan bu suistimal davranışı, fiziksel veya

psikolojik olarak gerçekleşebilmektedir. Diğer bireylere karşı yapılan saldırganlık içeren üretkenlik karşıtı iş davranışlarını inceleyen uzmanlar Berkowitz (1998), Geen (1998), Fox & Spector (1999) ve Keashly & Harvey (2005) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gerçekleşmesine neden olan durumların, iç ve dış iş çevresinden, iş hayatında veya iş yeri dışında maruz kalınan stres faktörü, kişinin eğitim seviyesin, üyesi olunan toplumdaki sosyal kurallar ve iş göreni oldukları örgütün kültüründen kaynaklanabileceğini ifade etmektedirler (Spector P. E., ve diğerleri, 2006).

**Üretim Sapması**, boyutu çalışanın direkt örgüte karşı gerçekleştirdiği üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgilidir. Bu boyutta iş görenin kendi sorumluluğunda olan iş süreçlerini kasıtlı olarak ve isteyerek gerçekleştirilmeme ve aksatması, iş çıktısının beklenenin altında gerçekleştirilmesi, iş etkinliğinin düşük seviyelerde olması, isteyerek başarısız sonuçlar alacak şekilde çalışması, örgüt kurallarını iş ve prosedürlerini takip etmeyerek olumsuz çıktılarının alınmasını sağlaması hal ve hareketleri sınıflandırılmaktadır. Bu tarz davranışlar, kolay fark edilemeyen ve kanıtlanması zor davranış durumlarıdır. (Spector P. E., ve diğerleri, 2006).

**Sabotaj**, örgütün demirbaşlarına veya örgütteki diğer iş görenlere ait eşyaların zarar görmesi, tahribata uğraması ya da çalışmaz duruma getirilmesi durumudur. İş süreçlerine müdahale edilmesi, üretimin sekteye uğratılması, örgütün iş çevresindeki imajının zedelenmesi, örgütün iş çevresi ile olan iletişimine ket vurulması benzeri davranışlar bu boyut altında toplanmaktadır. Bu tarz davranışlar iş görenin, işletme içinde kendi fikirleri ile ters düşen bir duruma, karara karşı çıkmak, iş verenin veya diğer çalışma arkadaşlarının dikkatini çekmek, rakip gördüğü diğer iş görenlerden daha çok ön plana çıkmak, maaş ve unvan artışı beklentisi gibi sebepler ile gerçekleşebilmektedir (Spector P. E., ve diğerleri, 2006).

**Hırsızlık** boyutu, örgütün veya diğer iş görenlerin sahip oldukları değerlerin çalınması ile ilgilidir. Sabotaj boyutu altında gerçekleşen davranışlarda olduğu gibi hırsızlık da örgüte zarar vermek amacıyla yapıldığı kabul edilen üretkenlik karşıtı iş davranışdır. İş görenin, örgütten, arkadaşlarından, örgütün müşterilerinden para veya mal çalması, örgüt eğer satış yapan bir işletme ise, işletmeye ait malın değerinden daha düşük şekilde satılması, yine işletmenin malının ücretsiz olarak başka kişilere verilmesi, işletme kullanımında olan materyallerin veya demirbaşların çalınması hırsızlık boyutu altında sınıflandırılmaktadır. Bu tarz davranışlar sergileyen bireylerin, diğer iş görenlerle kendilerini kıyasladıklarında düşük maaş alıp daha düşük seviyeli pozisyonlarda çalışmaları ve bu şekilde eksik olduğunu düşündükleri adaleti sağlama istekleri sonucu ortaya çıktığı, örgütün eşitsiz yaptığı düşünülen uygulamaları sonucu ortaya çıktığı belirtilmektedir (Örenlili, 2018).

**Geri Çekilme** boyutunda sınıflandırılan üretkenlik karşıtı iş davranışları temelinde işletmeye karşı doğrudan zarar verme maksadı ile sergilenmemektedir. İş görenin iş tatmininin azalması, isteksizlik, örgüt iş çevresindeki negatif hava, bireyin ailesi kaynaklı problemler, iş stresi gibi nedenler ile ortaya çıkabilmektedir (Örenlili, 2018). Bu nedenler sonucunda iş gören, iş saatlerinde kişisel işlerini yapması, mesainin bitmesinin beklenilmesi, devamsızlık, işe geç gelip erken çıkmak gibi mesai saatlerine uyulmaması, tanımlanan mola sürelerinin aşılması, kendi sorumluluklarını yavaş yerine getirmesi benzeri davranışlar ortaya çıkabilmektedir (Öcel, 2009).

### 2.3. Bireysel Kültürel Değerler ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisi Üzerine Daha Önce Yapılan Çalışmalar

Türkçe ve İngilizce yapılan literatür taramalarında, bireysel kültürel değerler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ve boyutları ile ilgili son yıllarda birçok araştırmacının çalışmalar yaptığı görülmektedir; Bruursema (2007), araştırmasında, bireysel değerler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Örneklem grubundan elde edilen verilerde, bireysel değerler, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile anlamlı olmayan ilişkiler göstermiştir. Schroeder (2009), bireysel kültürel değerlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının meydana gelmesine etkisini incelediği araştırmasında bireycilik seviyeleri yüksek veya toplumculuk seviyeleri düşük kişilerin üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme ihtimalinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Jarunratanakul (2013), bireysel kültürel farklılıkların üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki düzenleyici etkisini araştırmıştır. Araştırmanın bulgularında kültürel farklılıkların direkt etkisinin düzenleyici etkisinden daha önemli seviyede olduğu ve bireysel değerlerin üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinin zaman içinde sabit olmadığı gözlemlenmiştir. Hunter (2014), kişilik özellikleri ve alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışıyla olan ilişki durumunu araştırmıştır. Çalışmasının sonucunda bireyin değerler bütünüünün üretkenlik karşıtı iş davranışı oluşması ile yüksek seviyede bağımlı olduğu tespitini yapmıştır. Angelbeck (2018), onur, haysiyet gibi bireysel kültür özelliklerin karanlık üçlü olarak nitelendirdiği psikopatlık, narsizim ve makyavelizm eğilimlerini ile karşılaştırmış ve bu karşılaştırma sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme durumlarını araştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, kültürel özelliklerin, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişki olup olmadığı saptanamamıştır. Koç ve Bayraktar (2019), bireysel kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile bireyin kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yukarıda bahsedilen çalışmalar ve araştırmacılar, bireylerin kişisel değerleri ile iş yerlerindeki etkinliklerini veya iş yerlerine olan zararlarını incelemişlerdir. İş görenlerin bu tarz olumsuz davranışları bilerek ya da bilmeyerek neden yaptıklarının belirlenmesi günümüz küresel rekabet toplumunda işverenlerin daha etkin politikaları ve uygulamaları devreye sokarak işletme iç çevresinde örgüt üyelerinin daha yararlı birer girdi olarak kullanılmasına yardımcı olabilir. Bireysel kültürel değerlerinden etkilenecek davranış ve tutum ortaya koyan iş görenler, kendi doğrularına ters düşen adaletsiz ortamlarda kendi adaletlerini sağlamaya çalışabilir ve bu durum işletmeler tarafından istenmeyen üretkenliği düşürecek ve zarar verecek durumlarla karşı karşıya kalmalarına sebebiyet verebilir. Örgütsel adalet duygusu, diğer unsurlara negatif ya da pozitif yönde etki etmektedir; iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, personeli güçlendirme vb. parametrelerle ilişkisi olduğuyla ilgili birçok çalışma literatürde yer almakta, örgütsel adaletin olmadığı düşünülen işletmelerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının çoğaldığı yine literatür taramalarında tespit edilmektedir (Fox vd., 2001; Henle, 2005; Le Roy vd. 2012; Kahn vd., 2013) (Polatçı & Özçalık, 2015).

Bu bilgiler ışığında, araştırmacı bu çalışmada, kendisinden önceki çalışmalarda olduğu gibi bu iki değişkenin ilişkisini Türkiye’de faaliyet gösteren Japon sermayeli üretim şirketi çalışanlarından oluşan bir örneklem grubu aracılığıyla incelemek istemektedir.

### 3. Yöntem

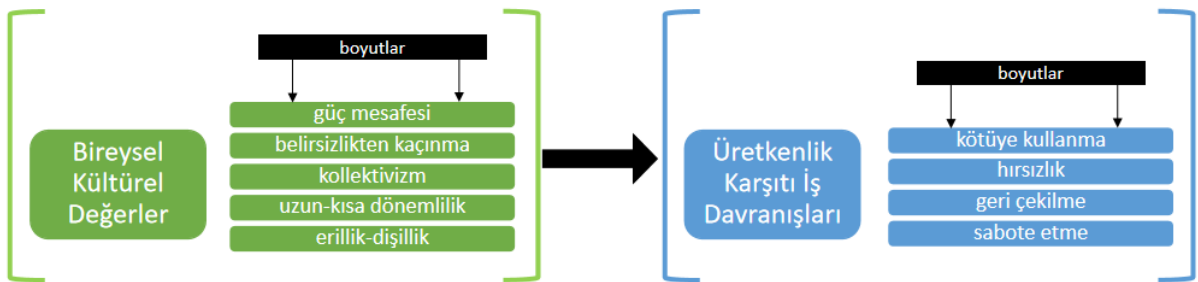
#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, bireylerin sahip olduğu bireysel kültürel değerlerin, işletmelerinde ortaya koydukları iş çıktılarına olan etkisini ve iş hayatlarında sergileyebilecekleri üretkenlik karşıtı iş davranışları ihtimalini incelemek ve konuyla ilgili yapılacak yeni araştırmalara referans olabilecek bir çalışma oluşturmaktır.

Araştırmanın örneklem grubu, İstanbul’da kurulu Japon sermayeli bir işletmenin beyaz yakalı çalışanlarından oluşturulmuştur. Örneklem grubundan, maksimum düzeyde objektif geri dönüş almak amacıyla, anonim anket linkleri ile elde edilen veriler, bireysel kültürel değerlerin üretkenlik karşıtı iş davranışları oluşumu üzerindeki etkisini incelemek için kullanılmıştır. Kurum maillerine gönderilen e-mailler ve LinkedIn uygulaması üzerinden birebir iletişime geçilerek ulaşılan Japon sermayeli üretim şirketinin beyaz yaka çalışanlarından 296 adet anketin doldurulması sağlanmıştır.

Araştırma vasıtasıyla, bir asırı aşkın süredir, durmaksızın gelişmekte ve dönüşmekte olan iş dünyasının ana parçalarından biri olan insan gücünün, günümüz küresel dünyasında, işletme performansını ölçebilmek ve işletmelerin karar alıcılarının diğer araştırmalarda olduğu gibi yapılan bu araştırmadan yararlanarak, işletmeleri için analiz oluşturabilmeleri ve planlama yapabilmeleri amaçlanmıştır.

Araştırmada seçilen değişkenlerin (Bireysel kültürel değerler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları) ilişkisi aşağıdaki şekilde modellenmiştir;



Araştırmada, iş görenlerin sosyo kültürel özelliklerinin, sahip oldukları bireysel kültürel değerlerin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi olup olmadığı sorularına yanıt aramak için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

- Hipotez 1: Çalışanların sahip olduğu güç mesafesi boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- Hipotez 2: Çalışanların belirsizlikten kaçınma boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Hipotez 3: Çalışanların bireyselleşme – toplumsallık boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Hipotez 4: Çalışanların uzun – kısa dönemlilik boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Hipotez 5: Çalışanların erillik – dişillik boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Belirlenen hipotezlerin test edilmesi için anket yöntemi kullanılması kararlaştırılmıştır. Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik testleri hem Türkçe hem de uluslararası literatürde daha önceden kullanılmış olan iki adet ölçek kullanılmıştır. Yoo ve arkadaşlarının (2011) geliştirdiği bireysel kültürel değerler ölçeğinden 26 soru ve Spector ve arkadaşlarının (2006) geliştirdiği üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinden 33 soru ile beraber araştırmacının eklediği beş adet demografik sorudan oluşan anket ile veriler elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan bireysel kültürel değerler ölçeği için, Ahmet Saylık (2019) tarafından Türkçeye çevrilen, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan versiyonu kullanılmıştır. Yine araştırmada kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği, Hatem Öcel tarafından Türkçeye çevrilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, İngilizce aslında 5 boyut 33 madde olan ancak Hatem Öcel'in çalışmasında Türkçeye daha uygun olacağı sonucuna ulaşılan 4 boyut altında 32 maddeden oluşmaktadır. (Özdemir, 2020).

### 3.2. Verilerin Analizi

Veriler MS Excel 2016 ve SPSS 22.0 programlarıyla analiz edilmiştir. Dağılım, eğiklik ve basıklık değerleri (-1 - +1) kullanılarak incelenmiştir. Bireysel Kültürel Değerler Ölçeği alt boyutları normal dağılım gösterirken; Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği alt boyutları normal dağılım göstermemiştir. Buna göre parametrik kıyaslarda Bağımsız Örneklem t testi ve ANOVA kullanılırken, post-hoc analizi olarak Tukey HSD'den yararlanılmıştır. Normallik varsayımının sağlandığı ilişki analizinde pearson korelasyonu kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen verilerin karşılaştırılmasında Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testlerinden yararlanılmıştır. Bonferroni düzeltmesi post-hoc için kullanılmıştır. Non parametrik verilerin ilişki incelemelerinde testlerinde ise Spearman korelasyonu ve Kendall's Tau-b'tan yararlanılmıştır. Kalaycı'ya (2006) göre <0.30 zayıf düzey; 0.30≤x<0.70 orta düzey; ≥0.70 yüksek düzey ilişki olarak yorumlanabilmektedir. Korelasyon analizleri yorumları buna göre gerçekleştirilmiştir. Analizlerde %95 güven aralığı ve %5 hata payı anlamlılığın yorumu için kabul edilen değerlerdir.

### 3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan bireyler toplamda 296 kişidir.

Tablo 1: Katılımcıların sosyodemografik özellikleri

Demografik özellikler	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	106	35,8
Erkek	190	64,2
<b>Yaş Aralığı</b>		
21-30	77	26,0
31-40	178	60,1
41-50	38	12,8
51 ve üstü	3	1,0
<b>Kurum Deneyimi</b>		
1 yıldan az	36	12,2
1-3 yıl arası	72	24,3
3-5 yıl arası	56	18,9
5-10 yıl arası	73	24,7
10-15 yıl arası	36	12,2
<b>Mesleki Deneyim</b>		
0-5 yıl	42	14,2
5-10 yıl	107	36,1
10-15 yıl	75	25,3
15-20 yıl	45	15,2
20 ve daha fazla	27	9,1
<b>Pozisyon</b>		
Çalışan	174	58,8

Orta Düzey Yönetici	81	27,4
Yönetici	41	13,9
<b>Toplam</b>	<b>296</b>	<b>100,0</b>

Katılımcıların 106'sı kadın 190'ı erkektir. 77'si 21-30 aralığında, 178'i 31-40 yaş aralığında, 38'i 41-50 yaş aralığında iken, 3'ü ise 51 yaş ve üstüdür. 1 yıldan az mevcut kurum deneyimine sahip 36 kişi, 1-3 yıl arası olan 72 kişi, 3-5 yıl arası olan 56 kişi, 5-10 yıl arası olan 73 kişi ve 10-15 yıl arası olan 36 kişidir. Mesleki deneyimlerinde ise 0-5 yıl arası 42, 5-10 yıl arası 107, 10-15 yıl arası 75 kişi, 15-20 yıl arası 45 kişi ve 20 yıl ve daha fazla olan ise 27 kişidir. Katılımcıların 174'ü çalışan, 81'i orta düzey yönetici ve 41'i yöneticidir.

Tablo 2: Güç mesafesi boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Ortalama	Standart Sapma	t/F	p
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	106	10,9151	3,81505	-1,935 <sup>t</sup>	0,054
Erkek	190	11,8263	3,92339		
<b>Yaş Aralığı</b>					
21-30	77	10,5714	3,62168	3,454 <sup>F</sup>	0,017*
31-40	178	11,5674	3,98847		
41-50	38	12,9211	3,70085		
51 ve üstü	3	13,3333	3,21455		
<b>Kurum Deneyimi</b>					
1 yıldan az	36	10,1667	3,13961	5,335 <sup>F</sup>	0,000**
1-3 yıl arası	72	11,4444	4,00665		
3-5 yıl arası	56	10,9286	3,04426		
5-10 yıl arası	73	11,5342	3,77522		
10-15 yıl arası	36	11,4722	3,85069		
15 yıl ve üstü	23	15,0870	5,11604		
<b>Mesleki Deneyim</b>					
0-5 yıl	42	9,5000	2,82195	8,241 <sup>F</sup>	0,000**
5-10 yıl	107	10,8692	3,81676		
10-15 yıl	75	12,1600	3,44862		
15-20 yıl	45	12,1556	4,26910		
20 ve daha fazla	27	14,1852	4,31489		
<b>Pozisyon</b>					
Çalışan	174	11,0460	3,57547	4,095 <sup>F</sup>	0,018
Orta Düzey Yönetici	81	11,7654	3,95687		
Yönetici	41	12,9024	4,76343		

t: Bağımsız örneklem t testi istatistik değeri; F: Tek yönlü varyans analizi istatistik değeri; \*:p<0,05; \*\*:p<0,01

Katılımcıların Güç Mesafesi alt boyutu puanına göre cinsiyet ve pozisyon özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05). Yaş aralığına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (F:3,454;p=0,017<0,05). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında 21-30 yaş arasının, 51 yaş ve üstüne göre daha düşük Güç Mesafesi alt boyutu puanına sahip olduğu saptanmıştır. Kurum deneyimine göre de istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (f:5,335;p=0,000<0,05). 15 yıl ve üstü deneyime sahip olanlar daha az deneyime sahip olanlara göre daha yüksek Güç Mesafesi alt boyutu puanına sahiptirler. Mesleki deneyime göre karşılaştırıldığında yine istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (F:8,241; p=0,000<0,05). 0-5 yıllık mesleki deneyimi olanlar 10 yıldan itibaren daha yüksek deneyimi olan her gruba göre daha düşük puan almışlardır. 5-10 yıllık deneyimi olanlar ise 20 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip olanlara göre daha düşük puan almışlardır (Tablo 2).

Tablo 3: Bireycilik ve toplumculuk boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Ortalama	Standart Sapma	t/F	p
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	106	20,0660	3,76265	-0,167 <sup>t</sup>	0,867
Erkek	190	20,1368	3,33686		
<b>Yaş Aralığı</b>					
21-30	77	20,4026	3,67158	1,246 <sup>F</sup>	0,293
31-40	178	19,8258	3,48329		
41-50	38	20,7105	3,11845		
51 ve üstü	3	22,0000	2,64575		
<b>Kurum Deneyimi</b>					
1 yıldan az	36	20,8333	2,66726	0,933 <sup>F</sup>	0,460

Çalışanların Bireysel Kültürel Değerlerinin, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlişkisi: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Japon Sermayeli Bir Üretim Şirketi Örneği, 2020



1-3 yıl arası	72	19,7083	3,89813		
3-5 yıl arası	56	19,6964	3,92623		
5-10 yıl arası	73	20,0548	3,32871		
10-15 yıl arası	36	20,7222	3,10402		
15 yıl ve üstü	23	20,4783	3,18904		
<b>Mesleki Deneyim</b>					
0-5 yıl	42	19,9524	4,10207		
5-10 yıl	107	20,0467	3,50844		
10-15 yıl	75	20,1733	3,40656	0,129 <sup>F</sup>	0,972
15-20 yıl	45	20,0667	3,08516		
20 ve daha fazla	27	20,5185	3,46821		
<b>Pozisyon</b>					
Çalışan	174	20,1207	3,56967		
Orta Düzey Yönetici	81	20,4198	3,33116	1,024 <sup>F</sup>	0,360
Yönetici	41	19,4634	3,44309		

t: Bağımsız örneklem t testi istatistik değeri; F: Tek yönlü varyans analizi istatistik değeri;

Katılımcıların Bireycilik ve Toplumculuk alt boyutundan aldıkları puanına göre cinsiyet, yaş aralığı, kurum deneyimi, mesleki deneyim ve pozisyon özelliklerinin hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Elde edilen veriler demografik özellikler ile katılımcıların birey odaklı ve ya ait oldukları grubun çıkarlarını düşünen bireyler olduğu ile ilgili anlamlı veri tespit edilmemiştir.

Tablo 4: Erillik ve dişilik boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Ortalama	Standart Sapma	t/F	p
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	106	18,7642	4,37646		
Erkek	190	20,8368	5,03529	-3,554 <sup>t</sup>	0,000**
<b>Yaş Aralığı</b>					
21-30	77	18,9351	4,71933		
31-40	178	20,3989	4,90629		
41-50	38	21,1842	4,90920	2,509 <sup>F</sup>	0,059
51 ve üstü	3	18,0000	6,00000		
<b>Kurum Deneyimi</b>					
1 yıldan az	36	19,0278	4,63210		
1-3 yıl arası	72	20,1250	4,97865		
3-5 yıl arası	56	18,5714	5,60797		
5-10 yıl arası	73	20,6712	4,12666	2,642	0,024*
10-15 yıl arası	36	21,1667	4,33919		
15 yıl ve üstü	23	21,8696	5,47975		
<b>Mesleki Deneyim</b>					
0-5 yıl	42	18,7143	3,98953		
5-10 yıl	107	19,5794	4,91443		
10-15 yıl	75	20,4000	5,09637	3,401 <sup>F</sup>	0,010*
15-20 yıl	45	20,4889	4,74161		
20 ve daha fazla	27	22,7778	5,01792		
<b>Pozisyon</b>					
Çalışan	174	19,6379	4,83017		
Orta Düzey Yönetici	81	19,8889	4,98498	5,685 <sup>F</sup>	0,004**
Yönetici	41	22,4390	4,48915		

t: Bağımsız örneklem t testi istatistik değeri; F: Tek yönlü varyans analizi istatistik değeri; \*:  $p<0,05$ ; \*\*:  $p<0,01$

Katılımcıların Erillik ve Dişilik alt boyutundan aldıkları puana göre cinsiyetleri karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $t:-3,554$ ;  $p=0,0000<0,05$ ). Erkekler, kadımlara göre daha yüksek erillik ve dişilik puanına sahiplerdir. Yaş aralıklarına göre farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Kurum deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ( $F:2,642$ ;  $p=0,024$ ). 15 yıl ve üstü kurum deneyimine sahip olanların 3-5 yıl arası kurum deneyimine sahip olanlara göre daha yüksek Erillik ve Dişilik puanına sahip oldukları saptanmıştır. Mesleki deneyim parametreleri açısından da erillik ve dişilik puanına anlamlı farklılık bulunmuştur ( $F:3,401$ ;  $p=0,010<0,05$ ). 20 yıl ve daha fazla mesleki deneyimi olanlar 0-5 yıl ve 5-10 yıl arası mesleki deneyimi olanlara göre daha yüksek puana sahiplerdir. Pozisyon açısından da anlamlı farklılık vardır ( $F:5,685$ ;  $p=0,004<0,05$ ). Yönetici pozisyonundakiler çalışanlara göre daha yüksek erillik ve dişilik alt boyutu puanına sahiplerdir. Elde edilen verilere göre, kurum deneyimi 15 yıl ve üzerinde, toplam iş deneyimi 20 yıl ve üzeri olan katılımcılar ile yönetici olan katılımcılar, işletmedeki güç dağılımına saygı göstermekte ve devamlılığı için desteklemektedirler.

Tablo 5: Belirsizlikten kaçınma derecesi boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Ortalama	Standart Sapma	t/F	p
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	106	23,8962	3,36630		
Erkek	190	25,5211	3,03717	<b>-4,243<sup>t</sup></b>	<b>0,000**</b>
<b>Yaş Aralığı</b>					
21-30	77	24,4156	3,50320		
31-40	178	25,0787	3,20566		
41-50	38	25,4737	2,92923	1,359 <sup>F</sup>	0,253
51 ve üstü	3	23,3333	,57735		
<b>Kurum Deneyimi</b>					
1 yıldan az	36	24,8333	3,18479		
1-3 yıl arası	72	24,4861	3,13541		
3-5 yıl arası	56	24,6964	3,66268		
5-10 yıl arası	73	24,9863	3,02073	1,071 <sup>F</sup>	0,377
10-15 yıl arası	36	25,8333	3,28199		
15 yıl ve üstü	23	25,5652	3,24494		
<b>Mesleki Deneyim</b>					
0-5 yıl	42	23,9524	3,38542		
5-10 yıl	107	24,8598	3,06363		
10-15 yıl	75	25,2133	3,50788	1,494 <sup>F</sup>	0,204
15-20 yıl	45	25,1778	3,31860		
20 ve daha fazla	27	25,6296	2,70538		
<b>Pozisyon</b>					
Çalışan	174	24,5287	3,35506		
Orta Düzey Yönetici	81	25,5185	2,98375	<b>3,426<sup>F</sup></b>	<b>0,034*</b>
Yönetici	41	25,5366	3,09110		

t: Bağımsız örneklem t testi istatistik değeri; F: Tek yönlü varyans analizi istatistik değeri; \*:p<0,05; \*\*:p<0,01

Katılımcıların Belirsizlikten Kaçınma Derecesi alt boyutundan aldıkları puana göre yaş aralığı, kurum deneyimi ve mesleki deneyim değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ( $p>0,05$ ). Cinsiyete göre karşılaştırıldığında ise farklılık saptanmıştır ( $t=-4,243; p=0,000<0,05$ ). Erkeklerin Belirsizlikten Kaçınma Derecesi puanları kadınlara göre daha yüksektir. Pozisyon açısından da farklılık bulunmuştur ( $F:3,426; p=0,034<0,05$ ). Elde edilen verilere göre, orta düzey yöneticiler çalışanlara göre daha fazla Belirsizlikten Kaçınma Derecesi puanına sahiplerdir. Katılımcılardan erkek ve orta düzey yönetici olanların, işletmede düzeni sağlayan regülatörlerin varlığı ve fazlalığına, kuralların varlığına, meslek ve ihtisasa verilen itibara önem verdiklerinden sözü edilebilmektedir.

Tablo 6: Uzun dönem-kısa dönem boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Ortalama	Standart Sapma	t/F	p
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	106	7,1604	3,40905		
Erkek	190	10,5684	4,34894	<b>-7,451<sup>t</sup></b>	<b>0,000**</b>
<b>Yaş Aralığı</b>					
21-30	77	8,1688	4,15617		
31-40	178	9,6236	4,43139		
41-50	38	10,5789	3,94990	<b>3,365<sup>F</sup></b>	<b>0,019*</b>
51 ve üstü	3	7,6667	4,04145		
<b>Kurum Deneyimi</b>					
1 yıldan az	36	8,3333	3,89138		
1-3 yıl arası	72	8,9306	4,55429		
3-5 yıl arası	56	8,8571	4,08291		
5-10 yıl arası	73	9,9452	4,04451	1,410 <sup>F</sup>	0,221
10-15 yıl arası	36	10,2500	4,80104		
15 yıl ve üstü	23	10,1304	4,99367		
<b>Mesleki Deneyim</b>					
0-5 yıl	42	7,4524	3,99513		
5-10 yıl	107	8,8692	4,15974		
10-15 yıl	75	10,3733	4,63177	<b>4,231<sup>F</sup></b>	<b>0,002**</b>
15-20 yıl	45	9,7778	3,72271		

Çalışanların Bireysel Kültürel Değerlerinin, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlişkisi: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Japon Sermayeli Bir Üretim Şirketi Örneği, 2020

20 ve daha fazla	27	10,6296	4,77291		
<b>Pozisyon</b>					
Çalışan	174	9,0287	4,14259		
Orta Düzey Yönetici	81	9,2716	4,48055	2,975 <sup>F</sup>	0,053
Yönetici	41	10,8537	4,74110		

t: Bağımsız örneklem t testi istatistik değeri; F: Tek yönlü varyans analizi istatistik değeri; \*: $p < 0,05$ ; \*\*: $p < 0,01$

Katılımcıların Uzun Dönem-Kısa Dönem alt boyutundan aldıkları puana göre kurum deneyimi ve pozisyon değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ( $p > 0,05$ ). Cinsiyetler karşılaştırıldığında ise farklılık saptanmıştır ( $t = -7,451$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Erkeklerin puanı kadınlara göre daha yüksektir. Yaş aralıkları açısından da farklılık mevcuttur ( $F: 3,365$ ;  $p = 0,019 < 0,05$ ). 41-50 yaş arası olanlar 21-30 yaş arasında olanlara göre daha yüksek puan almışlardır. Mesleki Deneyim açısından da farklılık saptanmıştır ( $F: 4,231$ ;  $p = 0,0002 < 0,05$ ). 20 yıl ve daha fazla olanlar ile 10-15 yıl arası olanlar, 0-5 yıl arası olanlardan daha yüksek Uzun Dönem-Kısa Dönem alt boyutu puanı almışlardır. Mesleki deneyimleri daha fazla olan katılımcıların uzun dönemde gerçekleşmesini istedikleri ve planladıkları durumlardan söz edilebilmektedir. 5 yıl ve daha az toplam iş tecrübesine sahip katılımcıların, diğer katılımcılara göre mevcut zaman dilimindeki problemlerle ilgilendiklerini söylenebilmektedir.

Tablo 7: Sabotaj boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Sıra Ortalaması	$z/\chi^2$	p
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	106	143,80		
Erkek	190	151,12	-0,969 <sup>z</sup>	0,332
<b>Yaş Aralığı</b>				
21-30	77	149,68		
31-40	178	152,47		
41-50	38	130,12	4,903 <sup>x2</sup>	0,179
51 ve üstü	3	115,50		
<b>Kurum Deneyimi</b>				
1 yıldan az	36	151,04		
1-3 yıl arası	72	153,89		
3-5 yıl arası	56	139,14		
5-10 yıl arası	73	144,87	3,346 <sup>x2</sup>	0,647
10-15 yıl arası	36	147,89		
15 yıl ve üstü	23	162,91		
<b>Mesleki Deneyim</b>				
0-5 yıl	42	144,37		
5-10 yıl	107	150,37		
10-15 yıl	75	152,15	1,348 <sup>x2</sup>	0,853
15-20 yıl	45	148,29		
20 ve daha fazla	27	137,72		
<b>Pozisyon</b>				
Çalışan	174	151,24		
Orta Düzey Yönetici	81	141,06	1,591 <sup>x2</sup>	0,451
Yönetici	41	151,57		

z: Mann Whitney U testi istatistik değeri;  $\chi^2$ : Kruskal Wallis H testi istatistik değeri

Katılımcıların Sabotaj alt boyutundan aldıkları puanlar ile demografik özellikleri karşılaştırıldığında hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p > 0,05$ ). Katılımcıların verdiği yanıtlardan elde edilen verilerde, örgütün demirbaşlarına veya örgütteki diğer iş görenlere ait eşyaların zarar görmesi, tahribata uğraması ya da çalışmaz duruma getirilmesi, üretimin sekteye uğratılması, örgütün iş çevresindeki imajının zedelenmesi, örgütün iş çevresi ile olan iletişimine ket vurulması benzeri davranışlarla katılımcıların demografik özellikleri arasında yorumlanacak bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Tablo 8: Geri Çekilme boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Sıra Ortalaması	$z/\chi^2$	p
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	106	136,67		
Erkek	190	155,10	-1,810 <sup>z</sup>	0,070
<b>Yaş Aralığı</b>				
21-30	77	152,56		
31-40	178	153,74		
41-50	38	119,99	6,479 <sup>x2</sup>	0,090
51 ve üstü	3	94,83		
<b>Kurum Deneyimi</b>				

1 yıldan az	36	148,26		
1-3 yıl arası	72	155,38		
3-5 yıl arası	56	163,57		
5-10 yıl arası	73	145,71	5,591 <sup>x2</sup>	0,348
10-15 yıl arası	36	132,99		
15 yıl ve üstü	23	123,78		
<b>Mesleki Deneyim</b>				
0-5 yıl	42	152,08		
5-10 yıl	107	158,05		
10-15 yıl	75	154,63	7,868 <sup>x2</sup>	0,097
15-20 yıl	45	132,52		
20 ve daha fazla	27	114,69		
<b>Pozisyon</b>				
Çalışan	174	148,77		
Orta Düzey Yönetici	81	144,13	0,546 <sup>x2</sup>	0,761
Yönetici	41	155,98		

z: Mann Whitney U testi istatistik değeri;  $\chi^2$ : Kruskal Wallis H testi istatistik değeri

Katılımcıların Geri Çekilme alt boyutundan aldıkları puanlar ile demografik özellikleri karşılaştırıldığında hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Literatür kısmında bahsedildiği üzere, iş görenin, iş saatlerinde kişisel işlerini yapması, mesainin bitmesinin beklenilmesi, devamsızlık, işe geç gelip erken çıkmak gibi mesai saatlerine uyulmaması, tanımlanan mola sürelerinin aşılması, kendi sorumluluklarını yavaş yavaş yerine getirmesi benzeri davranışlarla ilgili elde edilen verilerin katılımcıların demografik özellikleri ile ilişkisi saptanamamıştır.

Tablo 9: Hırsızlık boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Sıra Ortalaması	z/ $\chi^2$	p
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	106	146,89		
Erkek	190	149,40	-0,323 <sup>z</sup>	0,747
<b>Yaş Aralığı</b>				
21-30	77	152,93		
31-40	178	151,60		
41-50	38	123,79	6,618 <sup>x2</sup>	0,085
51 ve üstü	3	163,67		
<b>Kurum Deneyimi</b>				
1 yıldan az	36	143,53		
1-3 yıl arası	72	153,15		
3-5 yıl arası	56	148,96		
5-10 yıl arası	73	148,04	2,138 <sup>x2</sup>	0,830
10-15 yıl arası	36	137,99		
15 yıl ve üstü	23	158,52		
<b>Mesleki Deneyim</b>				
0-5 yıl	42	159,05		
5-10 yıl	107	149,08		
10-15 yıl	75	146,57	2,429 <sup>x2</sup>	0,657
15-20 yıl	45	148,62		
20 ve daha fazla	27	134,94		
<b>Pozisyon</b>				
Çalışan	174	148,65		
Orta Düzey Yönetici	81	144,31	0,931 <sup>x2</sup>	0,628
Yönetici	41	156,13		

z: Mann Whitney U testi istatistik değeri;  $\chi^2$ : Kruskal Wallis H testi istatistik değeri

Katılımcıların Hırsızlık alt boyutundan aldıkları puanlar ile demografik özellikleri karşılaştırıldığında hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Katılımcıların demografik özellikleri, örgütte, mevcut demirbaş ve değerli eşyaların veya diğer iş görenlerin sahip oldukları değerlerin çalınması ile ilgisi tespit edilmemiştir. Örgüte zarar vermek amacıyla yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışları genelde kişinin kendi sosyal adaletini sağlamaya çalışmasıyla ortaya çıktığını literatür kısmında bahsetmiştik. Örneklem grubumuzda bu tarz bir davranış sergileyen ve kendi sosyal adaletini sağlayan bir durumun varlığından söz edilememektedir.

Çalışanların Bireysel Kültürel Değerlerinin, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlişkisi: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Japon Sermayeli Bir Üretim Şirketi Örneği, 2020

Tablo 10: Suistimal etme boyutu- sosyodemografik özellikler farklılık analizi

Demografik özellikler	n	Sıra Ortalaması	z/χ <sup>2</sup>	p
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	106	145,47	-0,553 <sup>z</sup>	0,580
Erkek	190	150,19		
<b>Yaş Aralığı</b>				
21-30	77	138,67	6,465 <sup>x2</sup>	0,091
31-40	178	156,42		
41-50	38	134,99		
51 ve üstü	3	102,00		
<b>Kurum Deneyimi</b>				
1 yıldan az	36	139,40	1,497 <sup>x2</sup>	0,913
1-3 yıl arası	72	153,85		
3-5 yıl arası	56	146,06		
5-10 yıl arası	73	147,86		
10-15 yıl arası	36	154,97		
15 yıl ve üstü	23	143,83		
<b>Mesleki Deneyim</b>				
0-5 yıl	42	140,37	5,060 <sup>x2</sup>	0,281
5-10 yıl	107	154,69		
10-15 yıl	75	149,89		
15-20 yıl	45	153,99		
20 ve daha fazla	27	123,63		
<b>Pozisyon</b>				
Çalışan	174	144,78	7,647 <sup>x2</sup>	0,022*
Orta Düzey Yönetici	81	142,27		
Yönetici	41	176,59		

 z: Mann Whitney U testi istatistik değeri; χ<sup>2</sup>: Kruskal Wallis H testi istatistik değeri; \*:p<0,05

Katılımcıların Suistimal Etme alt boyutundan aldıkları puanlar ile demografik özellikleri karşılaştırıldığında cinsiyet, yaş aralığı, kurum deneyimi ve mesleki deneyim değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir (p>0,05). Pozisyon açısından ise farklılık saptanmıştır (χ<sup>2</sup>=7,647; p=0,022<0,05). Yöneticilerin, çalışanlara ve orta düzey yöneticilere göre Suistimal Etme alt boyutu puanları daha yüksektir. Yönetici olan katılımcıların diğer kişilere karşı sergiledikleri suistimal etme üretkenlik karşıtı iş davranışlarının iş yerinde – iş dışında yaşanan stres, örgütün kültürü, yöneticilerin eğitim seviyesi gibi nedenlerden kaynaklanarak psikolojik ve fiziki olarak gerçekleştiği saptanmıştır.

Tablo 11: Korelasyon analizi tablosu

	GM		BvT		EvD		BKD		UDKD		S		GÇ		H		SE	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
<b>GM</b>	1	-	0,160 <sup>P</sup>	0,006**	0,243 <sup>P</sup>	0,000**	0,141 <sup>P</sup>	0,015*	-0,402 <sup>P</sup>	0,000**	0,122 <sup>S</sup>	0,036*	0,030 <sup>S</sup>	0,612	0,159 <sup>S</sup>	0,006**	0,051 <sup>S</sup>	0,383
<b>BvT</b>		1	-	0,204 <sup>P</sup>	0,000**	0,406 <sup>P</sup>	0,000**	0,179 <sup>P</sup>	0,002**	-0,095 <sup>S</sup>	0,103	-0,162 <sup>S</sup>	0,005**	0,018 <sup>S</sup>	0,754	-0,073 <sup>S</sup>	0,212	
<b>EvD</b>			1	-	0,405 <sup>P</sup>	0,000**	0,348 <sup>P</sup>	0,000**	0,106 <sup>S</sup>	0,067	-0,145 <sup>S</sup>	0,013*	-0,008 <sup>S</sup>	0,886	-0,035 <sup>S</sup>	0,554		
<b>BKD</b>				1	-	-0,339 <sup>P</sup>	0,000**	-0,096 <sup>S</sup>	0,100	-0,214 <sup>S</sup>	0,000**	-0,062 <sup>S</sup>	0,288	-0,010 <sup>S</sup>	0,860			
<b>UDKD</b>					1	-	0,135 <sup>S</sup>	0,021*	0,045 <sup>S</sup>	0,440	0,158 <sup>S</sup>	0,006**	0,059 <sup>S</sup>	0,310				
<b>S</b>						1	-	0,447 <sup>k</sup>	0,000**	0,527 <sup>k</sup>	0,000**	0,424 <sup>k</sup>	0,000**					
<b>GÇ</b>							1	-	0,447 <sup>k</sup>	0,000**	0,527 <sup>k</sup>	0,000**	0,424 <sup>k</sup>	0,000**				
<b>H</b>								1	-	0,447 <sup>k</sup>	0,000**	0,424 <sup>k</sup>	0,000**					
<b>SE</b>									1	-	0,447 <sup>k</sup>	0,000**	0,424 <sup>k</sup>	0,000**				

P: Pearson korelasyon kat sayısı; <sup>S</sup>:Spearman korelasyon katsayısı; <sup>k</sup>:Kendall's Tau-b \*p<0,05 ; \*\*p<0,01 ; GM: Güç Mesafesi; BvT: Bireycilik ve Toplumculuk; EvD: Erillik ve Dişilik; BKD: Belirsizlikten Kaçınma Derecesi; UDKD: Uzun Dönem-Kısa Dönem; S: Sabotaj; GÇ: Geri Çekilme; H: Hırsızlık; SE: Suistimal Etme

Araştırmanın iki değişkeni olan bireysel kültürel değerler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları için seçilen anketlerde BKD alt boyutları, güç mesafesi, bireycilik-toplumculuk, erillik-dişilik, belirsizlikten kaçınma derecesi, uzun-kısa dönem eğilimi;

ÜKİD alt boyutları, sabotaj, geri çekilme, hırsızlık, suistimal etme başlıkları altında sorulan sorulara katılımcılardan gelen yanıtlara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Güç Mesafesi (GM) ile Bireycilik ve Toplumculuk (BvT), Belirsizlikten Kaçınma Derecesi (BKD), Erillik ve Dişilik Sabotaj (S) ve Hırsızlık (H) alt boyutları arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki vardır. GM ile Uzun Dönem-Kısa Dönem (UDKD) arasında negatif yönlü orta düzeyli ilişki vardır. Verilen yanıtlara göre örneklem grubunun güç mesafesi düzeyi %46 lık bir değer olarak, toplum içinde dağıtılan güce olan saygı seviyesi orta düzeyde değerlendirilmiştir. Güç Mesafesi (GM) ile Sabotaj (S) ve Hırsızlık (H) alt boyutları arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki vardır. Bulgulardan yola çıkarak H1 hipotezi için kısmen doğrulandığı söylenebilir. Orta seviyede sonuçlar veren GM boyutu ile çalışanların ve işletmenin varlıklarının çalınması ve işletmenin demirbaşlarına yönelik gerçekleştirilecek olumsuz sonuçlar doğuracak davranışların oluşmasında ilişki olmakla beraber bu ilişkinin düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir.

Bireycilik ve Toplumculuk ile EvD ve UDKD arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişkisi varken; BKD ile pozitif yönlü orta düzeyde ilişkisi vardır. Katılımcıların verdiği cevaplardan edinilen veriye göre katılımcılar bireyci (%80) özellikler sergilemektedirler. Bireycilik ve Toplumculuk ile Geri Çekilme (GÇ) arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişkisi vardır. H3 hipotezi kısmen doğrulanmıştır. Bireyin ön planda olduğu, başarı ve başarısızlığın bireye ait olduğu örneklem grubunda geri çekilme boyutundaki üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilenmemektedir.

Erillik-Dişillik boyutunun BKD ve UDKD ile pozitif yönlü orta düzeyde ilişkisi vardır. Erillik baskın olduğu (%67) örneklem grubunda başarı, kahramanlık, maddi durum benzeri değerler ön planda; kanunlar kurallar önemsenmekte ve uymayanlara karşı hoşgörü düşük seviyelerdedir. Erillik-Dişillik alt boyutunun GÇ ile negatif yönlü zayıf düzeyde ilişkisi vardır. H5 hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Belirsizlikten kaçınma derecesi alt boyutu ile UDKD arasında negatif yönlü orta düzeyli ilişki bulunmaktadır. Örneklem grubunun belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek (%83) olduğu analiz edilmiştir. Örneklem grubu çevrelerinde günlük yaşamlarında normlar ve kurallara ihtiyaç duymaktadırlar. Belirsizlikten kaçınma derecesi ile GÇ arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişkisi vardır. H2 hipotezi kısmen doğrulanmıştır. Katılımcılar normların varlığını istedikleri toplum yaşamında geri çekilme alt boyutunda yer alan üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimleri düşük seviyededir.

Uzun-Kısa Dönem yöneliminin, sabotaj ve hırsızlık boyutları arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişkisi vardır. H4 hipotezi ilişkinin zayıf düzeyde var olmasından dolayı kısmen doğrulanmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtlara göre örneklem grubunun uzun-kısa dönem yönelimi %47 oranında belirlenmiş ve bu veri, örneklem grubunun orta seviyede uzun dönem yönelimi olduğu, gelecekle ilgili öngörü ve düşüncelerin olmasının yanı sıra mevcut zaman dilimlerinde mutlak doğruyu belirlemeye yönelik kaygı gütmekte oldukları değerlendirilmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır; Sabotaj alt boyutun GÇ, H ve Suistimal etme (SE) ile pozitif yönlü orta düzeyde ilişkisi vardır. Geri çekilme alt boyutunun, H ve SE ile orta düzeyde pozitif yönlü ilişkisi vardır. Hırsızlık alt boyutu ile SE arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki vardır.

#### 4. Sonuç

Bu çalışmada, kültürün insan yaşamındaki yönlendirici etkisinden yola çıkarak, seçilen kısıtlı örneklem grubu üzerinde, bireysel kültürel değerlerin, üretkenlik karşıtı iş davranışı oluşmasındaki ilişkisini incelemek ve değerlendirmek amaçlanmıştır. Çalışmada kullanılan bireysel kültürel değerler ölçeğinin beş alt boyutu bulunmaktadır. Yapılan analizlerde bireysel kültürel değerler alt boyutlarının, üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutlarından bir veya daha fazla alt boyut ile anlamlı ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın başında öngörülen hipotezler analizler neticesinde doğrulanmıştır. Parametreler arasındaki korelasyon zayıf düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda, örneklem grubunun çalıştığı Japon sermayeli ve çok uluslu işletmenin çalışanlarının, gösterdikleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireysel kültürel değerlerinden etkilendiği şeklinde yorumlanabilir.

Angelbeck (2018), bireysel kültür özelliklerinin sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışı sergileme durumlarını araştırmış,

araştırmanın bulgularına göre, kültürel özelliklerin, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişki olup olmadığı saptanamamıştır. Yine Bruursema (2007), araştırmasında, bireysel değerler ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri incelemiş ve elde ettiği verilere göre, bireysel değerler, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile anlamlı olmayan ilişkiler göstermiştir. Bu çalışmada da değişkenlerin boyutları arasında ilişki seviyeleri düşük veya ilişkiden söz edilemeyen sonuçlar elde edilmiştir.

Koç ve Bayraktar (2019), bireysel kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile bireyin kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Hunter (2014), kişilik özellikleri ve alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışıyla olan ilişki durumunu araştırmıştır. Çalışmasının sonucunda bireyin değerler bütününe üretkenlik karşıtı iş davranışı oluşması ile yüksek seviyede bağımlı olduğu tespitini yapmıştır. Bu çalışmada, bireysel özelliklerin üretkenlik karşıtı iş davranışı oluşumlarında ilişkisi olup olmadığıyla ilgili elde edilen verilerde yüksek düzeyde bir ilişki durumu tespit edilmemiştir.

Çalışmanın örneklem grubu olan Japon sermayeli Türkiye’de üretim yapan üretim şirketinin çalışanları, bilgi güvenliği açısından, anketteki bireysel kültürel değerler soruları ve özellikler üretkenlik karşıtı iş davranışları sorularına, anketlerin anonim toplanmasına rağmen, gerçekte olan durumları gizleyerek cevap vermiş olabilecekleri düşünülmektedir: Örneklem grubunda potansiyel bu tarz davranışları açıklayan kavram sosyal beğenirlik etkisi “Social desirability bias” ’dir. Araştırma katılımcılarının çalışmada sorulan sorulara sosyal normlarla bağdaşan yanıtlar verme eğilimleri olarak tanımlanmaktadır (King & Bruner, 2000). Ait olunan topluluğun sosyal kuralları çerçevesinde sorulan sorulara sosyal normlarla uyumlu olanlara yüksek; sosyal normlar ile çelişen sorulara düşük puanlı cevaplar vererek gerçekleşmektedir. Farklı disiplinlerde yapılan çalışmalarda, katılımcıların bu tarz davranış göstermeleri sebebiyle elde edilen sonuçlar araştırmanın veri bütünlüğünü olumsuz etkileyebileceği rapor edilmiştir (Dönmez & Akbulut, 2016). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılacak sonraki araştırmaların, çalışanların ayıplanma, kariyer kaygısı, bilgi güvenliği gibi çeşitli sebeplerle verdikleri cevapları çarpıtabileceğini göz önünde bulundurmaları tavsiye edilmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, işletmeler için bir sosyal maliyet oluşturmaktadır. İşletmenin girdi faktörlerinden olan insan iş gücü, etkin bir girdi olabilmesi için, yönetenler tarafından iyi analiz edilmeli, optimum düzeyde çıktı oluşturmak için olumsuz parametrelerin ortadan kaldırılması önem arz etmektedir. Bu vesile ile bu çalışmada amaçlanan, iş görenlerin etkinlik seviyelerine etkisi olduğu öne sürülen bireysel kültürel değerlerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Yukarıda bahsedilen, katılımcı grubundan elde edilen verilerin bütünlüğünün etkilenme ihtimali, örneklem grubunun kısıtlı ve dar bir işletme çevresinden oluşması benzeri parametreler araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan değişkenler kullanılarak daha önce gerçekleştirilen çalışmalardan farklı olarak Türkiye’de özel sektörde faaliyet gösteren bir üretim şirketinin beyaz yakalı çalışanlarından oluşan örneklem grubu oluşturulmuş ve bu tarz bir iş çevresinden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Gelecekte, bu değişkenlerin dahil edileceği çalışmalarda, beyaz yakalı örneklem grubunun, mavi yakalı çalışanlar da dahil edilerek genişletilmesi ve örneklem grubunun mensubu olduğu üretim şirketi çevresinin daha kapsamlı analiz edilmesi önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Angelbeck , A. I. (2018). *The effect of dark personality traits and cultural logics on counter-productive work behaviors*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Montclair State University .
- Aydın, E. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkililiğinin çalışan norm dışı davranışları üzerindeki etkisinde bireysel kültürel eğilimlerin rolü üzerine bir araştırma*. Ankara: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi SBE.
- Bozkurt, S. (2004). *Hizmet sektöründe örgütsel ve yönetsel değerler: Otel işletmelerinde bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bruursema, K. (2007). *How individual values and trait boredom interact with job characteristics and job boredom in their effects on counterproductive work behavior*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of South Florida.
- Carpenter, M. A., & Dunung, S. P. (2012, Aralık 29). Challenges and opportunities in international business. Ocak 02, 2021 tarihinde <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/challenges-and-opportunities-in-international-business.pdf> adresinden alındı
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Donthu, N., & Yoo, B. (1998). Cultural influences on service quality expectations. *Journal of Service Research*, 1(2), 178-186.
- Dönmez, O., & Akbulut, Y. (2016). Siber zorbalık çalışmalarında sosyal beğenirlik etkisi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*,

- 6(2), 1-18.
- Gülcan, B. (2010). Türkiye’de kültür turizminin ürün yapısı ve somut kültür varlıklarına dayalı ürün farklılaştırma ihtiyacı. *İşletme Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 110.
- Güneş, E. (2020). *Bireysel kültürel değerlerin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi: yöneticiler üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work related values*. Beverly Hills, Calif.: Sage.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: international differences in work related values*. Newbury Park: Sage Publications.
- Hofstede, G. (2007). Asian management in the 21st century. *Asia Pacific Journal of Management*(24), 411-420.
- Hofstede, G. (2011, Aralık). *Dimensionalizing cultures: The hofstede model in context*. Aralık 2020 tarihinde Online Readings in Psychology and Culture: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014> adresinden alındı
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The confucius connection: from cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16(4), 4-21.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw-Hill.
- Hunter, W. (2014). *The role of integrity and personality in counterproductive work behaviour*. Yayınlanmamış doktora tezi, Stellenbosch University.
- İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve ilaç sektöründe bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(32), 15-29.
- Jarunratanakul, P. (2013). *Organisational justice, individual differences and counterproductive work behaviour: a longitudinal study in new zealand and thailand*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Waikato.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanar, U. (2018). *Uluslararası işletmelerde kültürel farklılıkların iş performansına etkisinde algılanan dönüşümcü liderliğin aracı rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi.
- King, M. F., & Bruner, G. C. (2000). Social desirability bias: a neglected aspect of validity testing. *Psychology and Marketing*, 17(2), 79-103.
- Kızılcılık, S., & Erjem, Y. (1992). *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*. Konya: Göksu Matbaası.
- Koç, F. P., & Bayraktar, O. (2019). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 19-39.
- McGee, R. J., & Warms, R. L. (1996). *Anthropological theory: an introductory history*. Calif: Mayfield Pub. Co.
- Mooij, M., & Hofstede, G. (2002). Convergence and divergence in consumer behavior: implications for international retailing. *Journal of Retailing*, 78(1), 61-69.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi SBE.
- Öncül, M. S., Deniz, M., & İnce, A. R. (2016). Hofstede’ nin örgüt kültürü modelinin potansiyel girişimcilerin yetiştiği çevresel özellikler kapsamında değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 255-269.
- Örenlili, M. (2018). *İşletmelerde örgütsel sessizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi SBE.
- Öter, Z., & Özdoğan, O. (2005). Kültür amaçlı seyahat eden turistlerde destinasyon imajı: Selçuk-Efes örneği. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 127.
- Polat, M. (2019). *Nepotizm ve psikolojik sözleşme ihlallerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE.
- Polatçı, S., & Özçalık, F. (2015). Çalışanların örgütsel adalet algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları etkileşiminde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, 17(2), 215-234.
- Reid, V. (2011). *A study of the influence of individual-level cultural value orientation on the formation of service quality expectations*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Nottingham.
- Saylık, A. (2019). Hofstede’nin kültür boyutları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması; geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 8(3), 1860-1881.
- Schroeder, A. N. (2009). *Cultural differences as a moderator of perceptions of injustice and workplace deviance*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Clemson University.
- Sıgırnı, Ü., & Tıgılı, M. (2006). Hofstede’nin “belirsizlikten kaçınma” kültürel boyutunun yönetsel- örgütsel süreçlere ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(1), 327-342.
- Sofyaloğlu, Ç., & Aktaş, R. (2001). Kültürel farklılıkların uluslararası işletmelere etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 75-92.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior; 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.
- Çalışanların Bireysel Kültürel Değerlerinin, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlişkisi: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Japon Sermayeli Bir Üretim Şirketi Örneği, 2020



- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity are all counterproductive behaviors created equal. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460.
- Steel, P., & Taras, V. (2010). Culture as a consequence: A multi-level multivariate meta-analysis of the effects of individual and country characteristics on work-related cultural values. *Journal of International Management*, 16(3), (211-233).
- Taras, V., Roney, J., & Steel, P. (2009). Half a century of measuring culture: Review of approaches, challenges, and limitations based on the analysis of 121 instruments for quantifying culture. *Journal of International Management*, 357–373.
- Ticaret Bakanlığı. (2021, 07 09). T.C. Ticaret Bakanlığı Web sitesi: <https://www.ticaret.gov.tr/hizmet-ticareti/yurtdisi-yatirimlar/uluslararası-yatırım-istatistikleri> adresinden alındı
- Tosi, H. L., & Mero, N. P. (2003). *The fundamentals of organizational behavior; What managers need to know*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Tsakumis, G. T., Curatola, A. P., & Porcano, T. M. (2007). The relation between national cultural dimensions and tax evasion. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*(16), 131-147.
- Williams, R. (1977). *Culture and society*. Middlesex: Penguin Books.
- Yazıcı, M. (2014). Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 209-223.
- Yeşil, S. (2013). Kültür ve kültürel farklılıklar: liderlik açısından teorik bir değerlendirme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 52-81. [www.esosder.org](http://www.esosder.org) adresinden alındı
- Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3-4), 193-210.
- Zungu, T. (2016). *Cultural values and happiness of leaders in mining company: implications for diversity and inclusion*. Durban, South Africa: Yayınlanmamış doktora tezi; University of KwaZulu-Natal.