

MAÜ  
PRESS

Artuklu Kaime

## Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

Cahit Çağlın | ORCID: 0000-0002-4111-1538 | [c.cagln@hotmail.com](mailto:c.cagln@hotmail.com)Şırnak Üniversitesi, Silopi Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü,  
Şırnak, TürkiyeROR ID: <https://ror.org/01fcvkv23>Geliş Tarihi  
Kabul Tarihi  
Yayın Tarihi17.04.2025  
02.07.2025  
27.09.2025

### Atıf Bilgisi

Çağlın, C. (2025). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesi. *Artuklu Kaime*, 16, 96-119. <https://doi.org/artuklukaime.1678122>

### Öz

Üretkenlik karşıtı iş davranışı (ÜKİD), sağlıklı bir örgütsel işleyişin önündeki temel engellerden biri olmasına rağmen bu alana yönelik bibliyometrik analizler oldukça sınırlıdır. Oysa bir araştırma alanının entelektüel yapısını ortaya koymayı amaçlayan bibliyometrik çalışmalar son yıllarda önemli bir ivme kazanmıştır. Bu doğrultuda, mevcut araştırma ÜKİD alanının entelektüel yapısını keşfetmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, Scopus veri tabanında yer alan ilgili çalışmalar VOSviewer programı aracılığıyla analiz edilmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda ÜKİD'in en yaygın olarak "counterproductive work behavior" şeklinde adlandırıldığı belirlenmiştir. Alana ilişkin ilk yayının 2001 yılında yapıldığı, yıl bazında en fazla yayının ise 2020 yılında gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Atıf sayısı bakımından "Spector, P. E." en etkili araştırmacı olarak öne çıkarken yayınların büyük ölçüde *Frontiers in Psychology* dergisinde yayımlandığı ve kurumsal düzeyde University of South Florida'nın dikkat çektiği görülmüştür. Disiplinler arası dağılımda çalışmaların ağırlıklı olarak işletme ve yönetim alanında yoğunlaştığı, ülke düzeyinde ise Amerika Birleşik Devletleri'nin hem yayın hem atıf sayısında öncü olduğu anlaşılmıştır. Kavramsal açıdan; ÜKİD en çok örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıyla ilişkilendirilmiş, kuramsal çerçevede ise en sık kaynakların korunması teorisi bağlamında ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetim ve Organizasyon, Örgütsel Davranış, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Bibliyometrik Analiz, Scopus.

### Öne Çıkanlar

- Scopus veri tabanında yer alan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının (ÜKİD) bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi.

- ÜKİD'in en yaygın olarak counterproductive work behavior kavramı ile adlandırıldığı, konuya ilişkin ilk çalışmanın 2001 yılında yayımlandığı ve yıl bazında en fazla yayının 2020 yılında gerçekleştirildiği belirlenmiştir.
- Atıf sayıları açısından değerlendirildiğinde, alanda en çok atıf alan araştırmacının “Spector, P. E.” olduğu, yayınların en yoğun biçimde Frontiers in Psychology dergisinde yayımlandığı ve kurumsal bağlamda University of South Florida'nın öne çıktığı tespit edilmiştir.
- Disiplinler arası dağılım incelendiğinde, çalışmaların büyük ölçüde işletme ve yönetim alanında yoğunlaştığı, ülke bazında ise Amerika Birleşik Devletleri'nin en fazla yayın ve atıf sayısına sahip olduğu belirlenmiştir.
- Kavramsal açıdan, ÜKİD'in literatürde en çok örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkilendirildiği, kuramsal çerçevede ise en sık kaynakların korunması teorisi kapsamında ele alındığı görülmüştür.

## Bibliometric Examination of Counterproductive Work Behavior

Cahit Çağlın | ORCID: 0000-0002-4111-1538 | [c.cagln@hotmail.com](mailto:c.cagln@hotmail.com)

Şırnak University, Silopi Vocational School, Marketing & Foreign Trade Department,  
Şırnak, Türkiye

ROR ID: <https://ror.org/01fcvkv23>

### Abstract

Counterproductive work behavior (CWB) has been widely recognized as a significant impediment to organizational effectiveness. However, bibliometric investigations into this topic remain scarce. In contrast, bibliometric approaches have recently gained traction as valuable tools for uncovering the intellectual landscape of various research domains. Responding to this trend, the present study aims to explore the intellectual structure of the CWB research field. A bibliometric analysis was conducted using VOSviewer software on studies indexed in the Scopus database. Results reveal that the term “counterproductive work behavior” is the most prevalent conceptualization within the field. The earliest publication on CWB appeared in 2001, with a peak in scholarly output observed in 2020. Citation analysis identifies Paul E. Spector as the most influential author. *Frontiers in Psychology* emerges as the most prolific journal, while the University of South Florida is highlighted as the leading institution in terms of research output. The disciplinary analysis indicates a strong concentration in the fields of business and management. Geographically, the United States dominates in both publication and citation counts. Thematically, CWB research is closely linked with organizational citizenship behavior, and it is most frequently framed through the lens of Conservation of Resources Theory.

**Keywords:** Management and Organization, Organizational Behavior, Counterproductive Work Behavior, Bibliometric Analysis, Scopus.

### Highlights

- An examination of counterproductive work behavior (CWB) through bibliometric analysis based on data retrieved from the Scopus database.
- CWB is most commonly referred to as counterproductive work behavior. The first study on this topic was published in 2001, and the highest number of publications occurred in 2020.
- In terms of citation impact, “Spector, P. E.” was identified as the most frequently cited researcher. The journal with the highest concentration of CWB-related publications was *Frontiers in Psychology*, while the University of South Florida emerged as the most prominent institution in this research domain.
- From an interdisciplinary perspective, the majority of studies on CWB are concentrated in the fields of business and management. On a country-level analysis, the United States was found to have the highest number of publications and citations in this area.
- Conceptually, CWB is most frequently associated with the organizational citizenship behavior construct, whereas, from a theoretical standpoint, it is predominantly examined within the framework of the conservation of resources theory.

## Citation

Çağın, C. (2025). Bibliometric examination of counterproductive work behavior. *Artuklu Kaime*, 16, 96-119. <https://doi.org.artuklukaime.1678122>

|                     |            |
|---------------------|------------|
| Date of Submission  | 17.04.2025 |
| Date of Acceptance  | 02.07.2025 |
| Date of Publication | 27.09.2025 |

## Giriş

Örgütlerin temel amacı, sürdürülebilirliğini sağlamak ve rekabet avantajı elde ederek rakiplerinin önüne geçmektir. Bu doğrultuda örgütler mevcut kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak stratejik hedeflerine ulaşmayı amaçlamaktadır. İnsan kaynağı, örgütlerin en değerli unsurlarından biri olup, aynı zamanda diğer tüm örgütsel kaynakların etkin yönetiminde kritik bir rol oynamaktadır. Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı değişim ve küreselleşme süreçleri, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi açısından insan kaynağının verimliliğini her zamankinden daha önemli hale getirmiştir (Çolak, 2024). Örgütler verimli olan ve verimi artıran davranışlar sergileyen çalışanları istihdam etmek istemektedir. Çalışanlarının verimli olması için uygulamalar geliştirmekte ve gerekli ortamı sağlamaya da çalışmaktadır (Midilli ve Aktaş, 2022). Başarılarını artırmak isteyen örgütlerin ilgisi giderek artan bir şekilde insan kaynaklarına yönelmiştir (Özüdoğru ve Görener, 2022). Çalışanların benimsediği olumlu tutum ve davranışlar, örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir etkenken, bilinçli olarak sergilenen olumsuz davranışlar ise örgütün üretkenliğini, verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Tekeli, 2022).

İnsanlar yaşamlarının önemli bir kısmını çalıştıkları örgütlerde geçirmekte olup örgütteki olumlu ve olumsuz tüm olaylar onları etkileyip örgüte karşı tavırlarının pozitif veya negatif yönde değişmesine neden olmaktadır. Bu değişim çalışanların yöneticilere ve diğer çalışanlara olan tavırlarını da şekillendirmektedir (Göktaş Kulualp ve Ekinci, 2022). İş hayatının veya ortamının karmaşık bir yapıya bürünmesi, iş stresinin düzeyinin yükselmesi ve faktörlerinin sayısının artması çalışanların tükenmişlik yaşayıp üretimdeki verimliliğini azaltan davranışlar sergilemesine yol açmaktadır. Bu durum örgütlerin varlığına ve sürdürülebilirliğine zarar vermektedir (Kalfaoğlu ve Kapusuz, 2022). İş hayatı sosyal bir yaşam özelliği göstererek çalışanlar için iş arkadaşlarının davranışları da bir fırsat veya tehdit olabilmektedir (Saif vd., 2021). Bu kapsamda, çalışan davranışlarının niteliğinin örgütün psikolojik çalışma ortamının ve etkililiğinin yansımalarının olduğunu söylemek mümkündür (Abdullah ve Al-Abrow, 2024).

Örgüte zarar veren çalışan davranışlarının bir kısmı kasti olarak yapılmaktadır (Örücü, Hasırcı ve Turhan, 2021). Bu davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) olarak adlandırılmaktadır (Macias, Chapman ve Rai, 2024; Spector, 2011; Spector ve Fox, 2002). ÜKİD, örgüte ve çalışanlara zarar vermek amacıyla çalışanın kasti olarak gerçekleştirdiği davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Abdullah ve Al-Abrow, 2024). ÜKİD, örgütün başarısına ve rekabetçi konumuna zarar vermektedir (Aisha vd., 2024; De Clercq vd., 2021). ÜKİD yalnızca örgüte ve bu davranışa maruz kalan çalışanlara değil, ÜKİD'i sergileyen çalışana da zarar vermektedir. Örneğin olumsuz davranışın ortaya çıkması veya bu davranışın cezalandırması durumunda ÜKİD'te bulunan çalışanın kişisel itibarı zarar görmektedir (Aisha vd., 2024).

Örgütsel hedeflerle çelişen çalışan eylemlerini, ihmallerini veya tutumlarını simgeleyen, karmaşık ve çok yönlü bir yapı olan ÜKİD hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumsuz etkileri nedeniyle incelenmesi gereken bir kavramdır (Çetin, 2023). ÜKİD maliyetlidir ve örgütün uzun vadeli hayatta kalmasını tehdit etmektedir (Suseno vd., 2021). ÜKİD'in çeşitli paydaşlar üzerindeki olumsuz etkileri bulunmaktadır (Macias, Chapman ve Rai, 2024). Bununla birlikte son zamanlarda örgütlerde ÜKİD'in yaygın hale gelmesi; örgütler, çalışanlar ve hatta müşteriler için önemli olması, bu davranışlara araştırmacıların ilgisinde önemli düzeyde artışa yol açmıştır (Alper Ay ve Karatepe, 2023).

ÜKİD uzun zamandır endüstri-örgüt psikolojisinde ve örgüt bilimlerinde önemli bir çalışma alanı olmuştur (Macias, Chapman ve Rai, 2024). Hem kamu hem de özel kuruluşlarda ÜKİD yaygındır, bu tür davranışlar; çalışanlar, örgütler, topluluklar ve hatta uluslar için zararlı sonuçlara neden olmuştur. Bu nedenle akademisyenlerin ve uygulayıcıların yanında hükümetler de ÜKİD'in belirleyicilerini tespit edip bu davranışların görülme sıklığını azaltmaya ilgi duymaktadır (Mehmood vd., 2023).

Yapılan literatür araştırması sonucunda çalışanların ve örgütlerin performansı üzerinde önemli derecede olumsuz etkilere sahip olduğu bilinen (Aisha vd., 2024; De Clercq vd., 2021; Suseno vd., 2021) ÜKİD ile ilgili kapsamlı bir bibliyometrik analiz çalışmasının bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu eksiklik ÜKİD'in daha etkin bir şekilde yönetilmesi ve önlenmesi sürecinde önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Mevcut çalışma, söz konusu boşluğu gidermeyi amaçlayarak ÜKİD üzerine bibliyometrik bir analiz gerçekleştirmiştir. Bibliyometrik analiz ile bir kavramın genel çerçevesi çizilebilmekte, mevcut çalışmaların hangi konulara odaklandığı ve hangi alanların yeterince araştırılmadığı belirlenerek yeni araştırma fırsatları ortaya çıkarılabilmektedir. Böylece akademik dünyada bilimsel üretkenliği anlamak, değerlendirmek ve yönlendirmek için kritik bir araç olarak kullanılması mümkün olabilmektedir.

## 1. Literatür

### 1.1. Üretkenlik Karşısı İş Davranışları (ÜKİD) Kavramı

ÜKİD'i çalışanlara veya örgüte zarar vermek amacıyla sergilenen çalışan davranışları olarak tanımlamak mümkündür (Spector, 2011; Spector ve Fox, 2002). ÜKİD işten kaçınma, görevlerin kötüye kullanımı, fiziksel saldırganlık, düşmanca söylem (hakaret), sabotaj ve hırsızlık gibi örgüte zarar verme potansiyeli taşıyan çeşitli eylemleri kapsamaktadır. Bu eylemlerden bazıları çalışanlara karşı yapılırken bazıları örgüte yönelik gerçekleştirilmektedir. Saldırganlık veya düşmanlık gibi eylemler çalışana yönelikken, sabotaj ya da görevleri yanlış yapmak gibi eylemler ise örgüte yöneliktir (Spector ve Fox, 2002). Yapılan veri tabanları incelemesinde ÜKİD ile ilgili çalışmaların büyük bir kısmının Scopus veri tabanında yer aldığı görülmüştür. 04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarına yönelik yapılan bibliyometrik analiz neticesinde konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ÜKİD için "counterproductive work behavior", "counterproductive work behaviors", "counterproductive work behaviour" gibi farklı adlandırmaların yapıldığı belirlenmiştir. Analiz edilen çalışmalarda "counterproductive work behavior" adlandırmasının diğer kullanımlara oranla çok daha fazla kullanılması nedeniyle mevcut çalışmada bu adlandırma tercih edilmiştir.

ÜKİD; araştırmacılar, yöneticiler ve genel halk arasında büyük bir endişe alanı olarak ortaya çıkmıştır. Bu davranışlar kasten yapılan (kazara ya da zorunlu değil), örgüte ve/veya örgütün paydaşlarına (müşteri, iş arkadaşı, amir gibi) zarar veren ya da bu amacı güden birbirinden farklı bir dizi eylemi ifade etmektedir (Spector vd., 2006).

ÜKİD'i açıklamak için durumsal ve bireysel temelli olmak üzere iki yaklaşım kullanılmaktadır. Durumsallık yaklaşımına göre örgütteki fiziksel veya çevresel faktörler ÜKİD'in oluşumunda ve yayılmasında etkilidir. Örneğin örgütteki mesleki stres yatınlığı, ÜKİD'in oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Bireysel temelli yaklaşım ise çalışanların ÜKİD'e yönelmelerini bireysel faktörlere odaklanarak açıklamaktadır. Örneğin çalışanın kişilik yapısı ÜKİD'in sergilenmesinde belirleyici olmaktadır (Akça

ve Kirel, 2023). ÜKİD kişilik farklılıklarıyla önemli ölçüde tahmin edilebilen bir iş yeri saldırganlığıdır (Hassan vd., 2023).

Çalışanlar, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından çeşitli konularda beklentiye sahip olup, beklentilerin karşılanması durumunda iş performanslarına olumlu yönde katkı sağlarken, karşılanmaması halinde ise olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler (Özüdoğru ve Görener, 2022).

ÜKİD'in bilmeden veya rastlantısal olarak gerçekleştirilen davranışları kapsamadığını vurgulamak önemlidir. Zira bir eylemin ÜKİD kapsamında değerlendirilmesi için belirli bir kişi ya da örgütü hedef alması, bilinçli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve zarar verme niyeti taşıması gerekmektedir. ÜKİD küçük ölçekli hırsızlık ve düşük verimle çalışma gibi davranışlardan alkol veya madde kullanımı, hakaret, tartışma, işe devamsızlık, fiziksel ya da cinsel taciz gibi daha ciddi boyutlara ulaşan eylemleri içermektedir (Demir, 2023).

ÜKİD'in sebep olduğu sorunlar, örgütlerin çözüm bulması gereken başlıca sorunlardan bir tanesidir (Divleli ve Ergün, 2022). Bu nedenle her örgüt bu zararlı davranışları sınırlamaya çalışarak örgütün üretkenlik seviyesini korumaya veya yükseltmeye çabalamaktadır (Ogunbamila ve Adedayo, 2021).

## 1.2. ÜKİD'in Boyutları

Bazı çalışmalarda (Çetin, 2023; Özüdoğru, Hasırcı ve Turhan, 2021) ÜKİD bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Spector ve arkadaşları (2006) ÜKİD'in kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Gruys ve Sackett (2003) ÜKİD için hırsızlık ve ilgili davranışlar (theft and related behavior), mülkiyetin tahrip edilmesi (destruction of property), bilginin kötüye kullanımı (misuse of information), zamanın ve kaynakların kötüye kullanımı (misuse of time and resources), güvensiz davranış (unsafe behavior), yetersiz katılım (poor attendance), düşük kaliteli iş (poor quality work), alkol kullanımı (alcohol use), uyuşturucu kullanımı (drug use), uygunsuz sözlü eylemler (inappropriate verbal actions) ve uygunsuz fiziksel hareketler (inappropriate physical actions) biçiminde boyutlandırmasını elde etmiştir. Robinson ve Bennett (1995), Hollinger ve Clark'ın (1982) yaklaşımını geliştirerek ÜKİD'i üretimden sapma (production deviance), mülkiyet sapması (property deviance), politik sapma (political deviance) ve kişisel saldırganlık (personal aggression) şeklinde dört boyuta ayırmıştır.

## 1.3. ÜKİD Sayılan Eylemler ve ÜKİD'in Önemi

Sabotaj (sabote etme/kundaklama), hırsızlık, geri çekilme (soyutlanma), sanal kaytarma, üretimden sapma (üretimden kaçınma/üretimi saptırma), kötüye kullanma ÜKİD sayılan eylemlerdir. Sabotaj, örgüte ait fiziksel mülkün tahrip veya yok edilmesidir. Hırsızlık, örgütün ya da çalışanların mallarının çalınmasıdır. Geri çekilme, çalışanların görevlerini asgari seviyede çaba harcayarak yerine getirmesidir. Sanal kaytarma, örgüt tarafından sunulan internet hizmetinin görevlerinin yerine getirilmesi yerine kişisel amaçlar için kullanılmasıdır. Üretimden sapma, iş görevlerinin kasten etkili bir şekilde yerine getirilmemesidir. Kötüye kullanma, iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma, tehdit etme gibi davranışlardır (Göktaş Kulualp ve Ekinci, 2022; Kalfaoğlu ve Kapusuz, 2022; Merdan, Erdem ve Gümüşsoy, 2022; Öcel, 2010; Spector vd., 2006).

Pasif davranışların, ÜKİD kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda belirli zorluklar yaşanmaktadır. Bir davranışın ÜKİD olarak nitelendirilmesi, bilinçsizce değil, kasıtlı olarak gerçekleştirilmesine bağlıdır. Bilgi eksikliği veya benzeri nedenlerden kaynaklanan hata ya da eksiklikler, eylemin bilinçli ve zarar verme niyetiyle yapıldığını göstermediğinden ÜKİD olarak kabul edilmemektedir. Örneğin, bir öğretmenin geç gelmesi veya erken çıkması belirli bir gerekçeye dayanıyorsa, bu durum ÜKİD olarak değerlendirilemeyebilir. Bu tür eylemlerin ÜKİD kapsamına alınabilmesi için kasıtlı olarak gerçekleştirilmesi ve örgüte zarar verme amacını taşıması gerekmektedir (Demir, 2023).

İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajını koruyabilmesi etkinlik ve verimlilik düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Ancak ÜKİD, işletmelerin organizasyonel işleyişini aksatarak ciddi mali kayıplara yol açmakta ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca işletmelerin stratejik hedeflerine ulaşmasını zorlaştırarak, çeşitli olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir (Örenli ve Çekmecelioglu, 2018). ÜKİD, çalışanların iş yaşamında çeşitli olumsuzluklara neden olmanın yanı sıra özel yaşamlarını da olumsuz yönde etkileyerek bireysel refah üzerinde zararlı sonuçlar doğurabilmektedir (Polatçı ve Özçalık, 2015). ÜKİD, teorik kapasiteye ulaşamamanın nedenlerinden bir tanesidir (Battal, 2024). ÜKİD'i önleyebilmek yöneticiler için önemli bir sorundur (Örücü, Hasırcı ve Turhan, 2021). ÜKİD'in işletmelere yansıyan negatif etkileri düşünüldüğünde kavramın etkilerinin ortaya konulması önem arz etmektedir (Kobanoğlu ve Uygungil Erdoğan, 2022).

#### 1.4. ÜKİD'in Dayandırıldığı Teoriler

ÜKİD'in ilişkilendirildiği teorileri tespit etmek amacıyla 04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarına yönelik bibliyometrik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, VOSviewer yazılımı kullanılarak yürütülmüş olup elde edilen bulgular doğrultusunda ÜKİD'in en az üç kez ilişkilendirildiği teoriler belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, ÜKİD'in en az üç (3) defa ilişkilendirildiği teoriler sırasıyla kaynakların korunması/conservation of resources theory (10 defa), sosyal değişim teorisi/social exchange theory (9 defa), duygusal olaylar teorisi/affective events theory (5 defa) ve sosyoanalitik teorisi/socioanalytic theory (3 defa) olarak elde edilmiştir.

Kaynakların korunması teorisi kapsamında ÜKİD açıklanabilmektedir. Bu teoriye göre, çalışanlar genelde kaynaklarını korumak, geliştirmek ve yeni kaynaklar elde etmek istemektedirler. Söz konusu teoriye göre yeni kaynaklara sahip olma, mevcut kaynak rezervlerini koruma ve geliştirme arzuları çalışanların iş tutumlarını, davranışlarını yönlendirmektedir. Çalışanların bahsi geçen arzularına ulaşamama durumu onları kaygılandırmaktadır. Bu kaygı zamanla çalışanlarda strese ve tükenme duygusuna neden olabilmektedir. Onlar zorlu örgütsel koşulların, kaynakları tüketeceğini düşünüp bunu tehdit olarak algılamaktadırlar. Çalışanlar algıladıkları tehditlere karşı önlem almak ve tehditler gerçekleştiğinde başa çıkabilmek için ÜKİD gibi farklı arayışlara girebilmektedirler (Çağlın ve Seçkin, 2024; Merdan, Erdem ve Gümüşsoy, 2022; De Clercq vd., 2021; Hobfoll, 2011). Bununla birlikte çalışanların psikolojik dayanıklılık gibi gerekli kişisel kaynaklara sahip olmaları durumunda ÜKİD'in etkisi hafifletilebilmektedir (Ogunbami ve Adedayo, 2021).

ÜKİD, sosyal mübadele teorisi perspektifinden de açıklanabilir. Söz konusu teori, temel olarak karşılıklılık ilkesine dayanmakta olup taraflardan birinden diğerine gelen iyi bir davranışın karşılığı olarak başka bir iyi davranışın ortaya çıkacağını

savunmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar yöneticilerinden birtakım beklentiler içerisindeyler. Çalışanlar beklentilerinin karşılandığı örgütlerde örgütsel amaçlara pozitif yönde katkı yaparken, beklentileri karşılanmadığında ise negatif yönde katkı yapmaktadırlar (Divleli, 2023; Mehmood vd., 2023; Blau, 1964). Beklentileri karşılanmayan çalışanlar, örgütsel amaca ulaşma sürecini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Şengüllendi, Şehitoğlu ve Kurt, 2020). Güvenilir, rahat, mutlu oldukları, beklenti ve isteklerinin karşılandığı, duygularını gösterebildikleri bir iş ortamı çalışanlar için ön planda olmaktadır. Günümüz koşullarında örgütlerin etkili ve verimli olabilmesi çalışanların beklentilerinin karşılanması, onların performanslarından en üst seviyede faydalanılması, yönetici ile çalışan arasındaki sorumlulukların tam olarak yerine getirilmesi koşullarına bağlanmaktadır. Çalışanlar mutsuz olduklarında duygusal olarak yıpranmakta ve bu durumu işlerine yansıtmaktadırlar. Duygusal olarak çöken çalışanlar, kendilerini ihanete uğramış hissedip örgütler için hayati öneme sahip olabilen ÜKİD sergilemektedirler (Yaramış, 2024).

ÜKİD'in anlaşılmasında genişletme ve inşa etme teorisinden/GİET de (broaden and build theory/BBT) kuramsal bir çerçeve olarak yararlanılabilir. Bahsi geçen teoriye göre ise pozitif duygular kişilerin üretkenliğini, iş performansını, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Bu kapsamda pozitif yönetici mizahının yaratacağı pozitif duygular ile ÜKİD'in kısıtlanacağı öngörülmektedir. Buna karşılık negatif yönetici mizahı çalışanlarda olumsuz duygulara yol açıp onları hem bireylerarası hem de örgüte yönelik sapma davranışlarına yönlendirmesi beklenmektedir (Özdemir ve İpek, 2021; Fredrickson, 2013).

### 1.5. ÜKİD'in Nedenleri ve Sonuçları

ÜKİD'in öncüllerinin tespit edilmesi durumunda görölme sıklığının azaltılmasının yollarının belirlenmesi mümkündür. Bu nedenle birçok araştırmacı ÜKİD'in öncüllerine ilişkin araştırma yürütmüştür. ÜKİD'e ilişkin yürütülen araştırmalarda ÜKİD'in ortaya çıkmasında pek çok öncülün etkili olduğu elde edilmiştir. Konuya ilişkin bilgilerin analizini kolaylaştırmak için araştırmacılar ÜKİD'in öncüllerini kategorilere ayırmışlardır. Literatürde öncüllere ilişkin yaygın olarak kabul edilen sınıflandırma, Spector ve Fox'un (2002) öncüllerini iki kategoriye ayırdığı sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmaya göre ÜKİD'e ilişkin örgütsel (çevresel) ve bireysel öncüller söz konusu olmaktadır (Akça ve Kirel, 2023; Spector ve Fox, 2002). Örneğin ÜKİD bazen örgüt içerisinde yaşanan rekabet dolayısıyla ortaya çıkmaktadır (Örücü, Hasırcı ve Turhan, 2021). Ayrıca ÜKİD çalışanların işletmedeki olumsuzlukları (kayıma, güvensizlik ve kıskançlık gibi) hissetmelerinden kaynaklanabilmektedir. Bireysel olarak da demografik ve kişisel özellikler nedeniyle ortaya çıkabilmektedir (Yaramış, 2024).

Liderler örgütün stratejilerinin belirlenmesini ve başarılı bir şekilde uygulanmasını teşvik etmektedirler. Onlar, takipçilerine, beklenen örgüt hedeflerinin ötesinde bir görevi yerine getirmeleri için ilham vermektedirler. Öte yandan kötü bir liderlik tarzı, çalışanların ya işten ayrılmalarına ya da ÜKİD'e yönelmelerine yol açmaktadır (Sharma ve Nair, 2020).

Politika, örgütsel yaşamın talihsiz bir gerçeği haline gelmiş ve bu durum çalışanların ÜKİD gibi olumsuz örgütsel davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Ugwu, Nwagbo ve Ohunene, 2022).

Karşılıklı saygı eksikliği ve amirlerin nezaketsiz davranışları gibi iş yerindeki nezaketsizlik, çalışanların etkileşimsel adaletsizlik algılarını tetikleyebilmektedir. Bu

nedenle iş yerindeki nezaketsizlik, bir tür iş stresi olarak kabul edilmekte ve çalışanlarda olumsuz duygular yaratıp algılanan adaletsizlik eylemine karşılık verme isteğini teşvik edebilmektedir. Bu durum hırsızlık, sabotaj ve çaba göstermeme gibi iş yeri sapkınlıklarına yol açabilmektedir (Murtaza vd., 2021).

ÜKİD, tükenmişlik yaşayan bireylerin örgüt ortamında sergileyebileceği olumsuz tepkiler arasında yer almaktadır (Kalfaoğlu ve Kapusuz, 2022). Çalışanlar kendilerini tükenmiş hissettiklerinde (duygusal tükenme), hizmetlerinin alıcılarına karşı duyarsızlaştıklarında (depersonalizasyon), profesyonel yeterliliklerinden şüphe ettiklerinde (azalan kişisel başarı) ve iş yerinde stres yaşadıklarında ÜKİD sergileyebilmektedirler (Ogunbamila ve Adedayo, 2021).

Çalışanların üretkenlik karşıtı veya sapkın iş davranışları, örgütlerin rekabetçi konumunu tehlikeye atabilmekte ve başarısını zayıflatmaktadır. ÜKİD, örgütsel başarının azalmasına ve işverenin zarar görmesine yol açabilmektedir (De Clercq vd., 2021). Dolayısıyla ÜKİD, örgütsel performans ve başarıda azalmaya yol açması nedeniyle örgüte zarar vermektedir (Aisha vd., 2024). ÜKİD; çalışanın moralini, iş ilişkilerini ve itibarını dikkate değer biçimde olumsuz etkileyebilmektedir (Suseno vd., 2021).

On yıllardır, ÜKİD; yüksek maliyeti ve bozucu eğilimleri nedeniyle örgütsel davranış akademisyenleri ve yöneticileri için önemli bir endişe konusu olmuştur (Uchir, Ucho ve Gwambe, 2023). İş yerindeki ahlaka aykırı davranışları inceleyen çalışmalar, giderek daha fazla ÜKİD'e odaklanmaktadır (Suseno vd., 2021).

## 1.6. ÜKİD'in Önlenmesi

ÜKİD'i anlayıp azaltmanın önemli, etkili yolu bu davranışların kişilerarası ve örgütsel düzeydeki öngörücülerini belirlemektir (Uchir, Ucho ve Gwambe, 2023). ÜKİD'in olumsuz örgütsel sonuçlarının olduğunu tespit eden araştırmalar yapıldıkça verimliliği artırmayı hedefleyen işletmeler için bu tür istenmeyen davranışların önlenmesi giderek daha kritik hale gelmektedir.

İşletme çıktılarını olumsuz etkileyen ÜKİD'i azaltmak veya önlemek adına, yöneticilerin başvurduğu en önemli yöntemlerden biri çalışanlara yönelik sergiledikleri destekleyici tutum ve davranışlardır (Morgül ve Afacan Fındıklı, 2022). ÜKİD'in önlenmesinde hem örgütsel hem de bireysel boyutları bulunan iş tatmininin önemli bir rol oynadığı değerlendirilmektedir (Tekeli, 2022). İşlerine karşı olumlu bir tutum sergileyen ve son derece güvenilir, sevilen, vicdanlı, uyumlu çalışanlar düşmanca bir iş ortamı algılasalar bile ÜKİD'e yönelmezler (Hassan vd., 2023).

## 2. Yöntem

Bu başlık kapsamında araştırmanın amacı, yöntemi, verilerin elde edilmesi ve analiz edilmesi konularına değinilecektir.

### 2.1. Çalışmanın Amacı ve Yönetimi

Bu araştırmanın amacı, Scopus veri tabanında yer alan ÜKİD ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizini gerçekleştirerek, gelecekteki araştırmalara kavramsal bir çerçeve sunmaktır.

Bilgi çağında, teknolojinin gelişimi ve sunduğu olanaklar, bilimsel araştırmaların hacmini, çeşitliliğini hızla artırmaktadır. Bu artış bilim insanları ve araştırmacılar için

bilgiye erişim, değerlendirme süreçlerini daha karmaşık hale getirmektedir. Bu bağlamda çeşitli yazılımlar, geniş ve karmaşık bilgi ağının analiz edilmesine yardımcı olmaktadır. Bibliyometrik analizler ise bu yoğun bilgi ortamının sistematik bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan önemli bir analiz yöntemi olarak öne çıkmaktadır (Dereli, 2024). Bibliyometri, temelinde niceliksel veriler üzerinden yapılan analizlere dayanan bir inceleme alanıdır (Sanlı vd., 2024). Bibliyometrik analiz; kitap, tez, makale ve bildiri gibi bilimsel yayınların istatistiksel yöntemler kullanılarak incelenmesini ve değerlendirilmesini ifade etmektedir (Oğan, 2024). Bu analiz yöntemi, geniş kapsamlı bilimsel verilerin sistematik olarak incelenmesi ve değerlendirilmesi için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir (Donthu vd., 2021). Ayrıca akademik eğilimlerin anlaşılmasını görselleştirme aracılığıyla daha erişilebilir hale getirmektedir (Dirik, Eryılmaz ve Erhan, 2023).

## 2.2. Çalışmanın Verilerinin Elde Edilmesi ve Analizi

Bibliyometrik analiz yapan çalışmaların çoğu Web of Science (WOS) veya Scopus veri tabanlarındaki çalışmaları analiz etmektedir. Bu veri tabanlarında yapılan inceleme sonucunda Scopus veri tabanındaki ÜKİD ile ilgili çalışmaların sayısının WOS'tan sayıca çok daha fazla olduğu görülmüştür. 04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanında "article title or keywords, publication stage, article, English ve counterproductive work behavior" kriterleriyle tüm alanlar seçilerek analiz yapılmış olup 693 ÜKİD çalışması verisi elde edilmiştir. Bunun yanı sıra herhangi bir yıl aralığı sınırlaması yapılmamış olmakla birlikte, veri çekimi Ekim 2024 tarihinde gerçekleştirilmiş ve analiz bu tarihe kadar yayımlanmış literatürle sınırlı kalmıştır. Elde edilen verilere araştırmanın amacı dahilinde gerekli analizleri yapabilmek için VOSviewer programı kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce Scopus veri tabanında ilgili konuda yapılan çalışmalarda ÜKİD için "counterproductive work behaviors, counterproductive work behaviour, counterproductive work behavior (cwb), counterproductive behavior, deviant/ counterproductive behavior, counterproductive workplace behavior, counter productive work behaviors (cwbs), counterproductive work behaviour (c.w.b.)" gibi farklı adlandırmaların kullanıldığı ve bu adlandırmalar içerisinde en çok "counterproductive work behavior" adlandırmasının kullanılması nedeniyle analizlerin tam isabetli olabilmesi amacıyla veri dosyası Excel programına yüklenerek farklı adlandırmaların hepsi "counterproductive work behavior" kullanımına dönüştürüldükten sonra VOSviewer programında analizler gerçekleştirilmiştir.

## 3. Bulgular

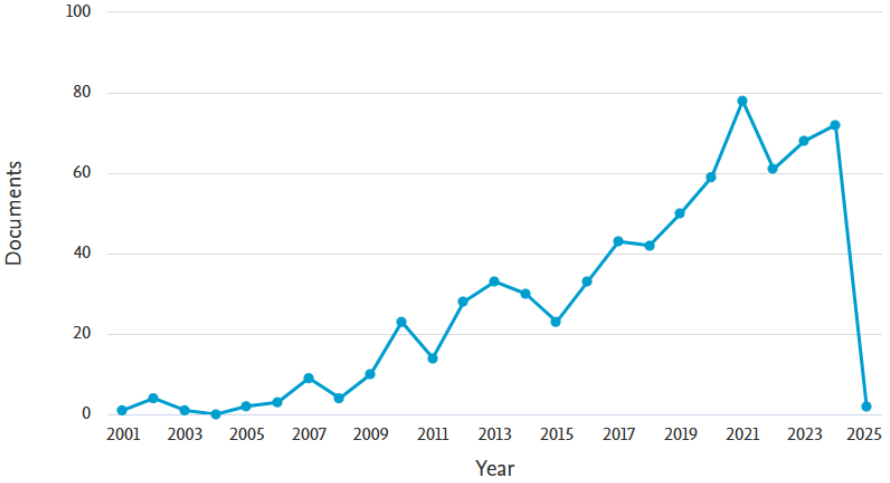
Bu başlık kapsamında Scopus veri tabanındaki ve Scopus veri tabanından elde edilen verinin VOSviewer programı kullanılarak elde edilen analiz bulgularına yer verilecektir.

### 3.1. Scopus Veri Tabanındaki Analiz Bulguları

#### 3.1.1. Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı

Şekil 1'de Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının yıllara göre dağılımı gösterilmektedir.

Documents by year

**Şekil 1:** Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı

**Kaynak:** Scopus veri tabanından alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

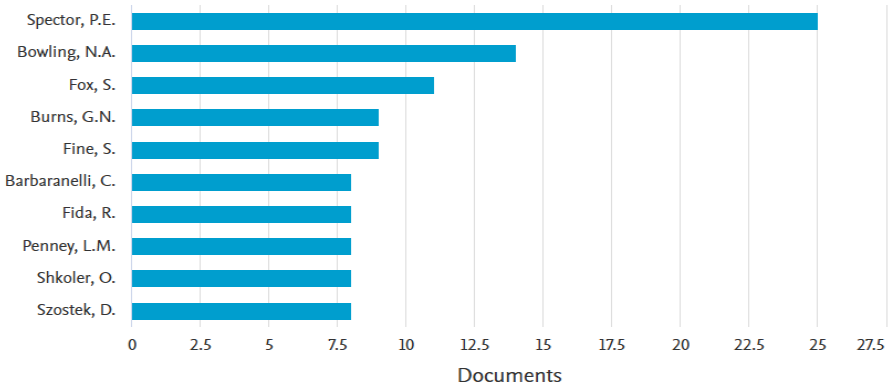
Şekil 1’de sunulan bulgular doğrultusunda, Scopus veri tabanında ÜKİD konusundaki ilk çalışmanın 2001 yılında gerçekleştirildiği görülmektedir. Ayrıca ilgili alandaki çalışmaların yıl bazında en yoğun şekilde 2020 yılında yapıldığı ortaya çıkmaktadır.

### 3.1.2. Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Yazar Dağılımı

Şekil 2’de Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının yazar dağılımı gösterilmektedir.

Documents by author

Compare the document counts for up to 15 authors.

**Şekil 2:** Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Yazar Dağılımı

**Kaynak:** Scopus veri tabanında yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2 incelendiğinde, ÜKİD alanında en fazla çalışmaya sahip olan araştırmacılar sırasıyla Sceptor P. E., Bowling N. A. ve Fox S. olarak anlaşılmaktadır.

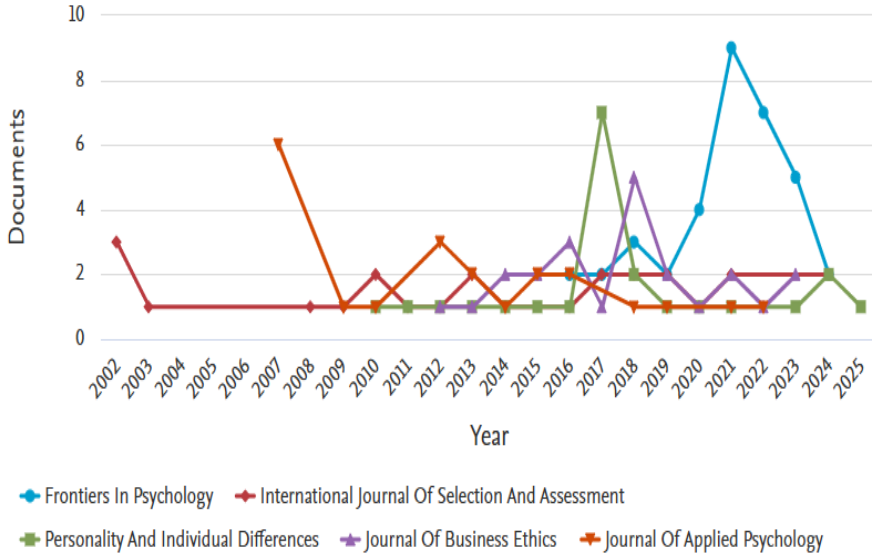
### 3.1.3. Scopus Veri Tabanında ÜKİD Konusundaki Çalışmaların Dergilere Göre Dağılımı

Şekil 3'te Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının dergi açısından dağılımı gösterilmektedir.

#### Documents per year by source

Compare the document counts for up to 10 sources.

Compare sources and view CiteScore, SJR, and SNIP data



**Şekil 3:** Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Dergi Açısından Dağılımı  
**Kaynak:** Scopus veri tabanından alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

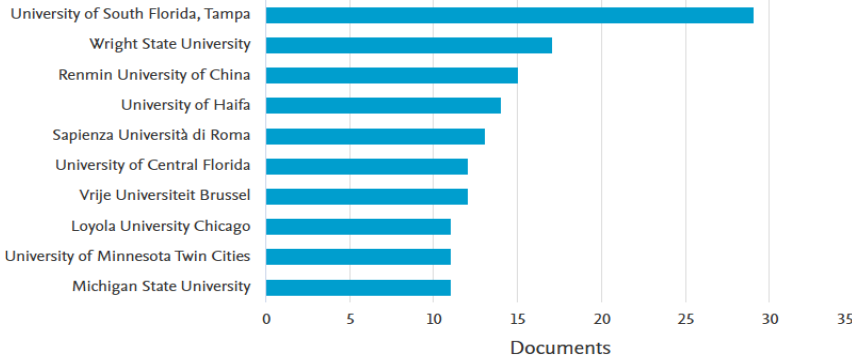
Şekil 3'e göre Scopus veri tabanında ÜKİD ile ilgili en az 10 çalışmanın yayımlandığı dergiler arasında Frontiers in Psychology, International Journal of Selection and Assessment, Personality and Individual Differences, Journal of Business Ethics ve Journal of Applied Psychology yer almaktadır.

### 3.1.4. Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Kurum Açısından Dağılımı

Şekil 4'te Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının kurum açısından dağılımı gösterilmektedir.

### Documents by affiliation

Compare the document counts for up to 15 affiliations.



**Şekil 4:** Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Kurum Açısından Dağılımı

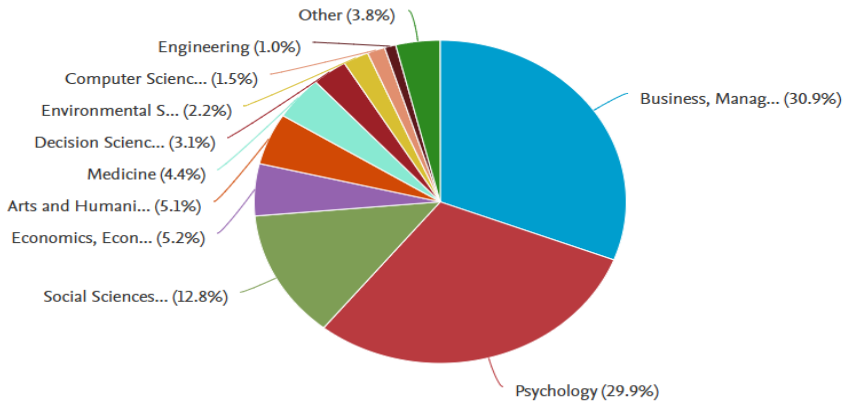
**Kaynak:** Scopus veri tabanından alınarak yazar tarafından alınmıştır.

Şekil 4 incelendiğinde Scopus veri tabanında ÜKİD konusunda yapılan çalışmaların kurumsal dağılımı açısından en fazla çalışma sıralamasında University of South Florida birinci, Wright State University ikinci ve Renmin University of China ise üçüncü sırada yer almaktadır.

### 3.1.5. Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Araştırma Alanı Açısından Dağılımı

Şekil 5'te Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının araştırma alanı açısından dağılımı gösterilmektedir.

### Documents by subject area



**Şekil 5:** Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Araştırma Alanı Açısından Dağılımı

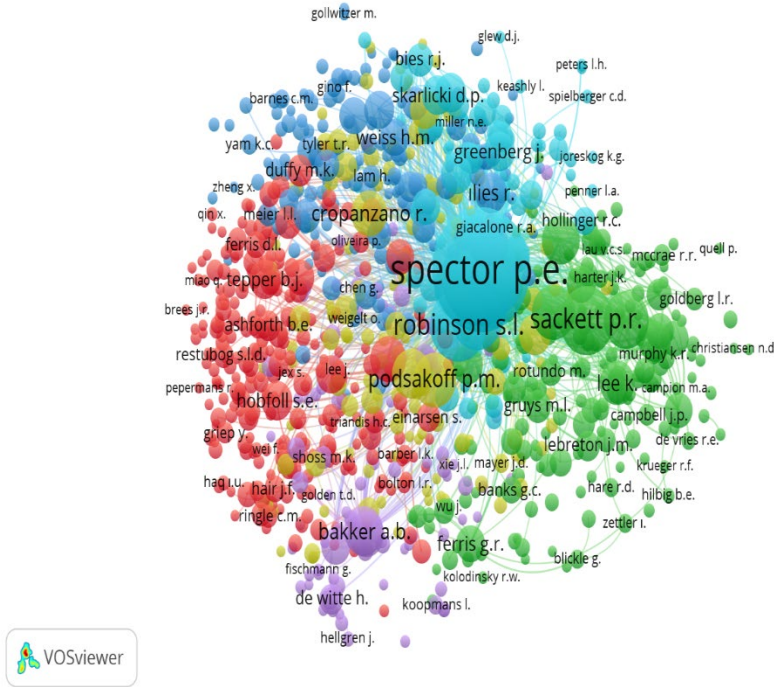
**Kaynak:** Scopus veri tabanından alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 5'e göre Scopus veri tabanında yer alan ÜKİD çalışmalarının en fazla işletme ve yönetim (business, management) alanında gerçekleştirildiği görülmektedir. Bunu sırasıyla psikoloji (psychology) ve sosyal bilimler (social sciences) alanlarındaki çalışmalar takip etmektedir.

### 3.2. Scopus Veri Tabanındaki Verilerin VOSviewer Programı İle Analizine İlişkin Bulgular

#### 3.2.1. Yazarların Ortak Atıf Analizi (Co-Citation of Cited Authors)

Şekil 6'da en az 20 atıf alan yazarlar kriteri kapsamında yazarların ortak atıf analizi gösterilmektedir.



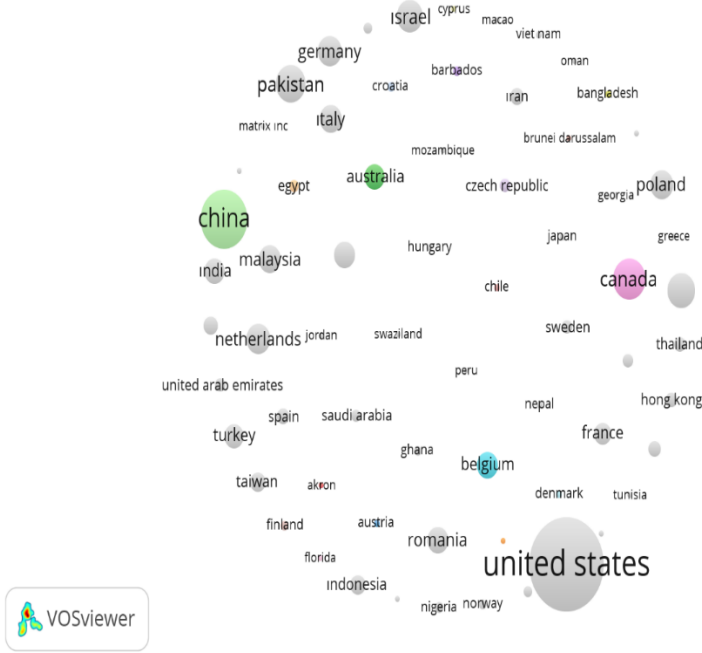
**Şekil 6:** Yazarların Ortak Atıf Analizi

**Kaynak:** Scopus veri tabanı kullanılarak VOSviewer programında yazar tarafından hazırlanmıştır.

En fazla atıf alan ilk beş yazar sırasıyla Spector P. E. (2316 atıf ve 217598 bağlantı), Fox S. (1442 atıf ve 136714 bağlantı), Robinson S. I. (806 atıf ve 76934 bağlantı), Sackett P. R. (728 atıf ve 69554 bağlantı), Bennett R. J. (676 atıf ve 65555 bağlantı) şeklindedir.

### 3.2.2. Ülkelerin Doküman (Documan of Countries) ve Atıf (Citation of Countries) Analizi

Şekil 7’de en az bir atıf alan ve dokümanı olan ülkeler gösterilmektedir.



**Şekil 7:** Ülkelerin Doküman ve Atıf Analizi

**Kaynak:** Scopus veri tabanı kullanılarak VOSviewer programında yazar tarafından hazırlanmıştır.

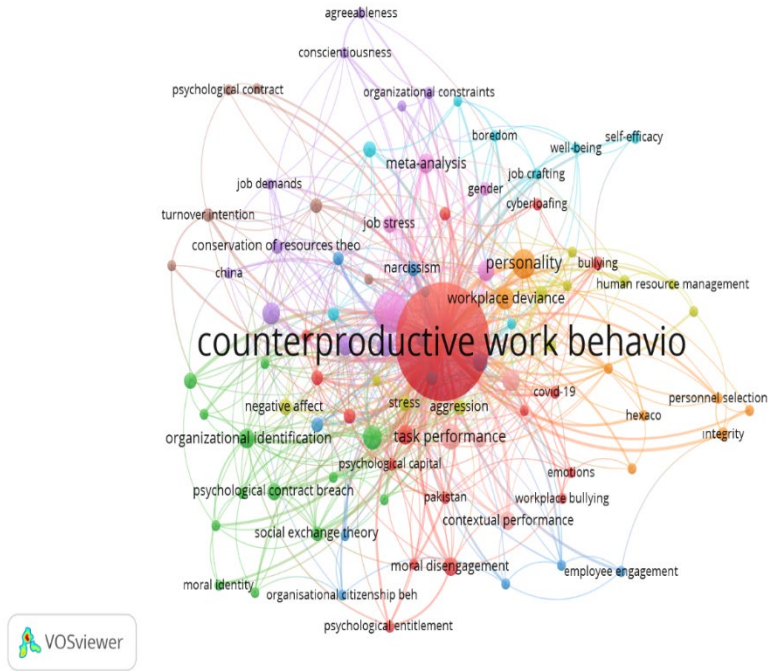
En fazla dokümana sahip beş ülke sırasıyla; Amerika Birleşik Devletleri (261 doküman ve 93.432 bağlantı), Çin (102 doküman ve 34.543 bağlantı), Kanada (50 doküman ve 26.529 bağlantı), Pakistan (42 doküman ve 16.060 bağlantı) ve Birleşik Krallık (36 doküman ve 19.184 bağlantı) olarak görülmektedir.

Ayrıca ülkelerin atıf analizi yapılmıştır. En fazla atıf alan ülke analizinde sırasıyla; Amerika Birleşik Devletleri (261 doküman, 18.993 atıf ve 93.432 bağlantı), Kanada (50 doküman, 2.318 atıf ve 26.529 bağlantı), Çin (102 doküman, 2.056 atıf ve 34.543 bağlantı), Birleşik Krallık (36 doküman, 1.735 atıf ve 19.184 bağlantı) ve Hollanda (27 doküman, 1.340 atıf ve 13.206 bağlantı) olarak belirlenmektedir.

### 3.2.3. Anahtar Kelime Analizi (Co-Occurence of All Keywords)

Scopus veri tabanında ilgili konuda yapılan çalışmalarda ÜKİD için “counterproductive work behavior, counterproductive work behaviors, counterproductive work behaviour, counterproductive work behaviours, counterproductive work behavior (cwb), counterproductive work behaviour (cwb), counterproductive behavior, counter-productive work behavior (cwb),

deviant/counterproductive behavior, counterproductive workplace behavior, counter productive work behaviors (cwbs), counterproductive work behaviors (cwbs), counterproductive work behaviour (c.w.b.), counterproductive work behaviors (cwbs) nurses, counterproductive work behaviors (cwbs) questionnaire, counterproductive workplace behaviors, daily counterproductive work behaviour, self-serving counterproductive work behaviour, smes' employee counterproductive work behaviour; counter work behavior, counter-productive work behavior, cwb (counterproductive work behavior), counter-productive work behaviors, counterproductive workplace behaviors (cwb), central european version of cwb-c, counterproductive work behavior checklist ve cwb” gibi farklı adlandırmalar yapıldığı görülmüş olup en çok “counterproductive work behavior” adlandırmasının yapılması nedeniyle analizlerin tam isabetli olabilmesi doğrultusunda Scopus veri tabanından VOSviewer programına aktarılan veri dosyası Excel programına yüklenmiş olup farklı adlandırmaların hepsi counterproductive work behavior kullanımına dönüştürüldükten sonra tekrar programa aktarılarak analizler yapılmıştır. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı için “organizational citizenship behavior, organizational citizenship behaviors, citizenship behavior, organizational citizenship behavior (ocb), organizational citizenship behaviour, organizational citizenship behaviours, organizational citizen behaviors ve organizational citizenship behaviors (ocb)” gibi farklı adlandırmalar yapıldığı görülmüş olup en çok “organizational citizenship behavior” adlandırmasının yapılması nedeniyle aynı yöntem uygulanmıştır. Şekil 8’de en az bir ortak anahtar kelime kriteri dikkate alınarak gerçekleştirilen analiz gösterilmektedir.



**Şekil 8:** Anahtar Kelime Analizi

**Kaynak:** Scopus veri tabanı kullanılarak VOSviewer programında yazar tarafından hazırlanmıştır.

Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarında ortak anahtar kelimesi olarak en az 10 kez kullanılanlara bakıldığında sırasıyla; örgütsel vatandaşlık kavramı (organizational citizenship behavior) 86 kez ve 385 bağlantı, kişilik (personality) 36 kez ve 167 bağlantı, görev performansı (task performance) 28 kez ve 146 bağlantı, iş tatmini (job satisfaction) 24 kez ve 116 bağlantı, istismarcı yönetim (abusive supervision) 21 kez ve 96 bağlantı, iş performansı (job performance) 20 kez ve 105 bağlantı, örgütsel sapma (workplace deviance) 20 kez ve 83 bağlantı, duygusal zeka (emotional intelligence) 19 kez ve 85 bağlantı, işe tutkunluk (work engagement) 18 kez ve 80 bağlantı, duygusal tükenmişlik (emotional exhaustion) 17 kez ve 78 bağlantı, örgütsel özdeşleşme (organizational identificatin) 17 kez ve 77 bağlantı, meta analiz (meta analysis) 17 kez ve 66 bağlantı, örgütsel adalet (organizational justice) 16 kez ve 76 bağlantı, bağlamsal performans (contextual performance) 14 kez ve 75 bağlantı, karanlık üçlü (dark triad) 14 kez ve 63 bağlantı, ahlaki çözülme (moral disengagement) 14 kez ve 62 bağlantı, iş stresi (job stress) 13 kez ve 62 bağlantı, psikolojik sözleşme ihlali (psychological contract breach) 13 kez ve 57 bağlantı, öfke (anger) 11 kez ve 49 bağlantı, makyavelizm (machiavellianism) 11 kez ve 49 bağlantı, olumsuz etki (negative effect) 11 kez ve 49 bağlantı şeklinde ortaya çıkmaktadır.

ÜKİD çalışmalarında ele alınan teoriler de incelenmiştir. ÜKİD çalışmalarında en az 3 kez kullanılan teoriler sırasıyla kaynakların korunması teorisi (conservation of resources theory) 10 kez, sosyal değişim teorisi (social exchange theory) 9 kez, duygusal olaylar teorisi (affective events theory) 5 kez, sosyoanalitik teori (socioanalytic theory) 3 kez ele alındığı görülmüştür.

## Sonuç

Üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD), çalışanların iş arkadaşlarına veya örgüte zarar vermek amacıyla gerçekleştirdikleri davranışları ifade etmektedir. Bu davranışların ortaya çıkmasını açıklayan çeşitli teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Kaynakların korunması teorisi, bireylerin sahip oldukları kaynakları kaybetme riski algıladıklarında savunmacı tepkiler geliştirebileceğini ve bunun ÜKİD ile sonuçlanabileceğini öne sürmektedir. Sosyal değişim teorisi ise karşılıklılık ilkesine dayanarak, çalışanların adaletsizlik veya olumsuz örgütsel koşullarla karşılaştıklarında misilleme niteliğinde davranışlar sergileyebileceğini ifade etmektedir.

Kişisel faktörler (çalışanın kişilik yapısı gibi) ve örgütsel faktörler (olumsuz çalışan davranışları, örgütsel adaletsizlik, işin karmaşıklığı gibi) iş hayatında ÜKİD’le sıklıkla karşılaşılmasına neden olmaktadır. ÜKİD başka olumsuz çalışan davranışlarına da yol açmaktadır. Örneğin, çalışan kendisini sabote eden iş arkadaşına kaba davranabilmektedir. ÜKİD sergileyen çalışanın kendisi de bu davranışından dolayı zarar görebilmektedir (imajının zarar görmesi gibi). ÜKİD neticesinde çalışanların ve örgütlerin yanı sıra devletler de ÜKİD’in doğurduğu maliyetlere katlanmaktadır. Devletler, örgütler ve araştırmacılar ÜKİD’in üstesinden gelebilmek için çaba harcamaktadır.

04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanında yer alan ÜKİD çalışmalarının bibliyometrik analizi sonucunda, söz konusu kavramın en çok “counterproductive work behavior” olarak adlandırıldığı belirlenmiştir. İlk çalışmanın 2001 yılında yayımlandığı, yıl bazında en fazla çalışmanın ise 2020 yılında gerçekleştirildiği elde edilmiştir. Yazarlar açısından değerlendirildiğinde en fazla atıf alan araştırmacının Spector, P. E. olduğu görülmüştür. Yayınların en fazla *Frontiers in Psychology* dergisinde yayımlandığı belirlenirken kurumsal bağlamda University of South Florida’nın bu

alandan öne çıktığı saptanmıştır. Disiplinler arası dağılım incelendiğinde çalışmaların ağırlıklı olarak işletme ve yönetim alanında yoğunlaştığı, ülke bazında en fazla doküman ve atıf analizinde ise Amerika Birleşik Devletleri'nin birinci sırada olduğu saptanmıştır. Kavramsal bağlamda en fazla örgütsel vatandaşlık ile ilişkilendirilen ÜKİD çalışmalarının kuramsal çerçevede en çok kaynakların korunması teorisi ile ele alındığı tespit edilmiştir.

ÜKİD konusunda bazı önlemlerin alınması mümkündür. 04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanı üzerinde yapılan bibliyometrik analiz neticesinde ÜKİD'in en fazla örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte ele alındığı elde edilmiştir. Örgütler, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini olumlu yönde etkileyerek ÜKİD'in olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirebilirler. ÜKİD ikinci olarak kişilik kavramıyla birlikte ele alınmıştır. Çok sayıda araştırma, narsisizm ve ÜKİD arasında pozitif bir ilişki olduğunu belgelemektedir (Fatfouta ve Schwarzsinger, 2024). Bu doğrultuda işe alım sürecinde kişilik testleri uygulanarak ÜKİD'e yatkınlık ihtimali düşük olan bireyler işe alınabilir. Diğer taraftan ÜKİD konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında çok sayıda çalışmada (Kalfaoğlu ve Kapusuz, 2022) iş stresinin ÜKİD'in temel bir nedeni olduğu dile getirilmiştir. Dolayısıyla örgütler iş stresini minimize etmek için çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını destekleyebilir, iş yükünü dengeleyebilir. ÜKİD'nin etkilerini azaltmak için eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları da yürütülebilir. Etik iş ortamı teşvik edebilir. ÜKİD konusunda yapılan akademik araştırmaların bulguları, organizasyon içi politika geliştirmede kullanılabilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, bibliyometrik analiz yalnızca Scopus veri tabanında yer alan çalışmalarla sınırlandırılmıştır. Bu durum, Web of Science, PubMed veya Google Scholar gibi diğer veri tabanlarında yer alan yayınların analize dahil edilmemesi nedeniyle veri kapsamını daraltmakta ve genellenebilirliği sınırlamaktadır. Ayrıca analiz yalnızca "makale" türündeki yayınları içermekte; kitap bölümleri, konferans bildirileri veya tezler bu kapsam dışında bırakılmıştır. Dil kısıtı olarak yalnızca İngilizce yayınlar dikkate alınmıştır, farklı dillerde yapılmış çalışmalar analize dahil edilmemiştir. Bunun yanı sıra herhangi bir yıl aralığı sınırlaması yapılmamış olmakla birlikte, veri çekimi Ekim 2024 tarihinde gerçekleştirilmiş ve analiz bu tarihe kadar yayımlanmış literatürle sınırlı kalmıştır. Bu nedenle elde edilen bulgular, yalnızca bu belirli veri tabanı, yayın türü, dil ve tarih aralığı dikkate alınarak değerlendirilmeli daha geniş bir evrene genellenmeden önce bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Mevcut çalışma, ÜKİD alanına ilişkin genel eğilimleri ortaya koymakta olup bu doğrultuda gelecekte gerçekleştirilebilecek araştırmalara yönelik çeşitli öneriler sunulabilir. Yeni çalışmalar, ÜKİD'in neden-sonuç ilişkilerini netleştirmek ve uzun vadeli değişimlerini izlemek amacıyla boylamsal araştırmalara odaklanabilir. Ayrıca, ÜKİD'in cinsiyet, yaş grubu, etnik kimlik ve örgütsel hiyerarşideki pozisyonlar açısından nasıl farklılık gösterdiği araştırılabilir. ÜKİD'in örgütsel inovasyon ve örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkileri ile inovatif ve dirençli örgütlerin ÜKİD'e karşı verdikleri tepkiler de incelemeye değerdir. Öte yandan, örgütlerde uygulanan çeşitli ÜKİD'i önlemeye yönelik politikalar (örneğin, stres yönetimi eğitimleri, etik kodlar) deneysel araştırmalarla test edilebilir. Son olarak, çalışan davranışlarının şekillenmesinde ödüllendirme ve disiplin sistemlerinin oynadığı rol, gelecekteki çalışmalar için önemli bir araştırma alanı sunmaktadır.

|                                   |                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Makale Bilgileri                  |                                                                                                                                                                                      |
| Değerlendirme                     | İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme                                                                                                                                                 |
| Etik Beyan                        | Çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.                                            |
| Benzerlik Taraması                | Yapıldı – iThenticate                                                                                                                                                                |
| Etik Bildirim                     | Çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.                                                                                                                                          |
| Yazar Katkıları                   | Makale tek kişi tarafından kaleme alınmıştır.                                                                                                                                        |
| Çıkar Çatışması                   | Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.                                                                                                                                                  |
| Telif Hakkı & Lisans              | Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.                                                   |
| Yapay Zekâ Beyanı                 | Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ araçlarından faydalanılmamıştır                                                                                                             |
| Article Information               |                                                                                                                                                                                      |
| Evaluation                        | Two Outside Referees / Double-Sided Blinding                                                                                                                                         |
| Ethical Statement                 | It is hereby declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation process of study and that all studies utilized were indicated in the bibliography. |
| Similarity Scanning               | Done – iThenticate                                                                                                                                                                   |
| Ethical Statement                 | The study does not require ethics committee approval.                                                                                                                                |
| Author Contributions              | This study was written by a single author.                                                                                                                                           |
| Conflict of Interest              | No conflict of interest declared.                                                                                                                                                    |
| Funding                           | No external funding was used to support this research.                                                                                                                               |
| Copyright & License               | Authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 license.                                                         |
| Artificial Intelligence Statement | No artificial intelligence tools were used in the preparation of this study.                                                                                                         |

## Kaynakça | References

- Abdullah, H. O. ve Al-Abrow, H. (2024). Decoding Workplace Dynamics: Unveiling Perceptual and Attitudinal Drivers of Counterproductive Work Behaviour Using hybridSEMANN approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(6), 479-501. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2023-4019>
- Akça, İ. ve Kirel, A. Ç. (2023). Üretkenlik Karşıtı Davranışların Teorik Temelleri, Turizm Araştırmalarındaki Öncül ve Ardılları. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 6(3), 1430-1455. <https://doi.org/10.33083/joghat.2023.346>
- Alper Ay, F. ve Karatepe, H. (2023). Etik Dışı Davranışların Çoğalmasında Etkisi Olan Kırık Camların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2851-2870.
- Aisha, R., Channa, N. A., Mirani, M. A. ve Qureshi, N. A. (2024). Investigating the Influence of Perceived Organizational Justice on Counterproductive Work Behaviours: Mediating Role of Negative Emotions. *International Journal of Emerging Markets*, 19(8), 2264-2292. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-03-2022-0392>
- Battal, F. (2024). Etik Liderler Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını Nasıl Etkiler? İş Tatmininin Rolü: Banka Çalışanları Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 849-870.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Çağlın, C. ve Seçkin, Ş. N. (2024). Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 61-76. <https://doi.org/10.18394/iid.1326486>
- Çetin, Z. (2023). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ile İlişkisi. *International Journal of Sustainability -INTJOS*, 1(2), 273-288. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8380593>
- Çolak, C. (2024). Psikolojik Sermayenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İle İlişkisinde Çalışan Sesinin Düzenleyici Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- De Clercq, D., Kundi, Y. M., Sardar, S. ve Shahid, S. (2021). Perceived Organizational Injustice and Counterproductive Work Behaviours: Mediated by Organizational Identification, Moderated by Discretionary Human Resource Practices. *Personnel Review*, 50(7/8), 1545-1565. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0469>
- Demir, D. (2023). Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşması ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dereli, A. B. (2024). Bibliometric Analysis With Vosviewer. *Communicata*, 28, 1-7.
- Dirik, D., Eryılmaz, İ. ve Erhan, T. (2023). Post-Truth Kavramı Üzerine Yapılan Çalışmaların Vosviewer İle Bibliyometrik Analizi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(2), 164-188. <https://doi.org/10.54733/smar.1271369>
- Divleli, M. S. ve Ergün, E. (2022). Liderlik Tarzları ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İlişkisinde Etik İklimin Mediatör Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 15(2), 77-120.
- Divleli, M. S. (2023). Liderlik Tarzlarının Verimlilik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Etik İklimin Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknik

- Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., ve Lim, W. M. (2021). How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines. *Journal of business research*, 133, 285-296.
- Fatfouta, R., ve Schwarzing, D. (2024). A Toxic Mix: Explicit and Implicit Narcissism and Counterproductive Work Behavior. *Applied Psychology*, 73(2), 863-876.
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive Emotions Broaden and Build. *Advances in Experimental Social Psychology*, 47, 1-53
- Göktaş Kulualp, H. ve Ekinci, E. (2022). Örgütsel Sinizm Üretkenlik Karşısı İş Davranışları İle İlişkili Midir? Ankara Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 499-517.
- Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 30-41.
- Hassan, N., Aminuddin, A. S., Othman, A. K. ve Halif, M. M. (2023). The Relationships Between the Dark Triad, Anomia, Negative Affectivity and Counterproductive Work Behaviours (CWBs). *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 8(46), 362-372.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. doi: 10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x
- Hollinger, R. C. ve Clark, J. P. (1982). Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance. *The Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343.
- Kalfaoğlu, S. ve Kapusuz, İ. (2022). Hizmet Sektöründe Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşısı Davranışlar İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Turizm ve Bilişim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-14.
- Kobanoğlu, M. S. ve Uygungil Erdoğan, S. (2022). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(2), 179-194.
- Macias, T. A., Chapman, M. ve Rai, P. (2024). Supervisor Interactional Injustice and Employee Counterproductive Work Behaviour and Organisational Citizenship Behaviours: The Mediating Role of Distrust. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 318-332. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3447>
- Mehmood, S. A., Malik, A. R., Nadarajah, D. ve Saood Akhtar, M. (2023). A Moderated Mediation Model of Counterproductive Work Behaviour, Organisational Justice, Organisational Embeddedness and Psychological Ownership. *Personnel Review*, 52(1), 183-199. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0330>
- Merdan, E., Erdem, A. T. ve Gümüşsoy, Y., (2022). Boreout Sendromunun Üretkenlik Karşısı İş Davranışı Üzerine Etkisinde Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü. *Bmij*, 10(1), 176-191.
- Midilli, B. ve H. Aktaş, H. (2022). Örgütsel Adaletsizlik, Negatif Duygu Durumu ve Örgüt Kültürü İle Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Etkileşimi. 8. Örgütsel Davranış Kongresi, 5-6 Kasım, Muğla, 75-86.
- Morgül, G. ve Afacan Fındıklı, M. (2022). Algılanan Örgüt Desteği İle Üretkenlik Karşısı İş Davranışı İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin ve İşten Aileye Yönelik Çatışmanın Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(1), 1-19.
- Murtaza, G., Roques, O., Talpur, Q. ve Khan, R. (2021). Religious Beliefs As a Moderator of The Relationships Between Workplace Incivility and Counterproductive

- Work Behaviours. *Human Systems Management*, 40(6), 813-823.
- Ogunbamilola, A. ve Adedayo, J. A. (2021). Predicting Counterproductive Work Behaviours From the Dimensions of Occupational Burnout Among Personnel of Nigeria Immigration Service: Does Psychological Hardiness Matter?. *Studies in the Social Sciences*, 2(1), 1-12.
- Oğan, Y. (2024). Gastronomik Kimlik ve Miras Bağlamında Bir Bibliyometrik Analiz. *Tourism and Recreation*, 6(1), 76-88. <https://doi.org/10.53601/tourismandrecreation.1433457>
- Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26.
- Örenlili, M. ve Çekmecelioglu, H. G. (2018). Örgütsel Sessizliğin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Etkileri: Bursa İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 937-947.
- Örücü, E., Hasırcı, I. ve Turhan, G. (2021). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1383-1404. <https://doi.org/10.16951/atauniibid.912662>
- Özdemir, B. ve İpek, M. (2021). Algılanan Yönetici Mizahının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2289-2300.
- Özüdoğru, A. G. ve Görener, A. (2022). Psikolojik Sermaye İle Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi: Kavramsal Bir Model Önerisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 6(11), 62-71.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215-234.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Saif, N., Khan, M. T., Shaheen, I. Javid, A. ve Khan, I. U. (2021). The Ostracism Effect on Counterproductive Workbehaviours Through the Mediating Role of Defensive-Silence, Emotional-Exhaustion, And Jobdissatisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(4), 598-618.
- Sanlı, Y. B., Baltacı, F., Güven, E. ve Eren, T. (2024). Siber Güvenlik Çalışmaları Üzerine Bibliyometrik Analiz. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 17(3), 223-229.
- Sharma, S. ve Nair, M. (2020). Transformational Leadership Style and Subordinates' Counterproductive Work Behaviour: A Study on Public and Private Sector Banks in India. *NMIMS Journal of Economics and Public Policy*, V(1), 25-36.
- Suseno, Y., Chang, C., Hudik, M., Fang, E. ve Liu, N. (2021). Why do Employees Engage in Counterproductive Work Behaviours? Cultural Values and White-Collar Employees in China. *Motivation and Emotion*, 45, 397-421. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09874-6>
- 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. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Spector, P. E. ve 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(2), 269-292.
- Spector, P. E. (2011). The Relationship of Personality To Counterproductive Work Behavior (CWB): An İntegration of Perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.
- Şengüllendi, M. F., Şehitoğlu, Y. ve Kurt, E. (2020). Toksik Liderlik ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisinde Kariyerizmin Aracı Etkisi. *KAÜİİBFD*, 11(22), 743-765.
- Tekeli, M. (2022). İş Tatmininin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışına Etkisi: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(3), 1216-1228.
- Uchir, J. T., Ucho, A., ve Gwambe, C. D. (2023). Counterproductive Work Behaviour Among Non-Teaching Staff of a State-Owned University: Job Characteristics and Organizational Support in Perspective. *Journal of Psychology and Allied Disciplines*, 1-14.
- Ugwu, F. O., Nwagbo, L. I. ve Ohunene, I. G. (2022). A Matter of Give and Take? Perceived Organisational Politics and Support as Predictors of Counterproductive Work Behaviours. *Journal of Psychology and Allied Disciplines*, 1(1), 101-114.
- Yaramış, N. (2024). Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Duygusal Emegın Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Scopus, <https://www.elsevier.com/products/scopus>.
- Web of Science (WOS), <https://www.webofscience.com/wos/woscc/basic-search>.