



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:23.08.2018 ✓Accepted/Kabul:20.12.2018

DOI: 10.30794/pausbed.397895

Araştırma Makalesi/ Research Article

Gültaç, A. S. ve Erigüç, G. (2019) "Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşiti İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 36, Denizli, s. 51-68.

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ÖRGÜTLERDE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI: KAVRAMSAL BİR BAKIŞ AÇISI

Aylin Sinem GÜLTAÇ*, Gülsün ERİGÜÇ**

Özet

Üretkenlik karşiti iş davranışları; örgüt çalışanı tarafından çeşitli sebeplerle örgüte ve çalışma arkadaşlarına maddi ve manevi zararlar verebilecek davranışların bilinçli ve istekli bir şekilde yerine getirilmesi anlamına gelmektedir. Bu davranışların örgütlerin amaçlarına ulaşmasında en büyük engellerden biri olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada üretkenlik karşiti iş davranışları kavramının geçmişten günümüze yansımaları ortaya koymak ve Ocak 2003-Mayıs 2017 tarihleri arasında yapılan ve belirli kıstaslara göre belirlenen bilimsel makalelerin ve tezlerin incelenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda üretkenlik karşiti iş davranışlar kavramı, türleri, boyutları, nedenleri, sonuçları ve bu davranışları engellemenin yollarının incelenmiştir. Bu çalışma ile gerçekte hangi davranışın üretkenlik karşiti sayılabileceğine karar verilmesi, üretkenlik karşiti iş davranış türleri ve boyutları arasındaki anlam karmaşası giderilmesi, bu davranışların nedenlerinin ve sonuçlarının tespiti ile yöneticilere faydalı olacağı düşünülmektedir. Üretkenlik karşiti iş davranışları türlerinden ya da literatürde bu davranışlar yerine kullanılan Örgütsel Sapma, Saldırgan Davranışlar, İşyeri Nezaketsizliği, Örgütsel İntikam, Muhalif Davranışlar ve Örgütsel Sabotaj konuları hakkında yapılan araştırmalar da çalışma kapsamında yer almaktadır.

Anahtar Sözcükler: Üretkenlik Karşiti İş Davranışları, ÜKİD, Örgütsel Sapma, Olumsuz Davranışlar.

HISTORY OF THE COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS IN ORGANIZATIONS: A CONCEPTUAL PERSPECTIVE

Abstract

Counterproductive Work Behaviors; it means that the behaviors that could cause material and moral harm to the organizer and his colleagues by the organizational staff for various reasons are consciously and eagerly carried out. It is known that these behaviours are one of the biggest obstacle in reaching the aims of organisations. In this study, it is aimed to reveal the daily reflection of the concept of counterproductive work behaviors and to examine and compare the scientific articles and dissertation determined between January 2003 and May 2017 according to certain criteria. For this purpose, the concept of counterproductive work behavior, types, dimensions, causes, possible consequences and ways of preventing these behaviors are examined. By this study it is thought that what behavior is actually judged to be counterproductive, that the meaning complexity between types and dimensions of counterproductive behavior is resolved, and that the causes and consequences of these behaviors are useful to the managers. Researches on organizational deviation, aggressive behaviors, workplace insensitivity, organizational revenge, dissociative behaviors and organizational sabotage, which are used instead of these behaviors in the types of counterproductive work behaviors or in the literature are also included in the scope of the study.

Key Words: Counterproductive Work Behavior, CWB, Workplace Deviance, Negative Behaviours.

*Arş. Gör. Aylin Sinem GÜLTAÇ, Muş Alparslan Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Sağlık Yönetimi Bölümü, MUŞ.

e-mail: as.gultac@alparslan.edu.tr (orcid.org/0000-0003-1759-5533)

**Prof. Dr. Gülsün ERİGÜÇ, Hacettepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ANKARA.

e-mail: geriguc@hacettepe.edu.tr (orcid.org/0000-0001-5186-9345)

GİRİŞ

Geçmişten günümüze hızla artan rekabet ve gittikçe gelişen teknoloji ortamında örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi ve rakiplerinin önüne geçebilmesi için gerekli olan temel unsurlardan biri işgücüdür. Sağlık kurumlarında üretimde devamlılığın sağlanması, maliyetlerin azaltılması ve karlılığın optimum düzeye çıkarılması ancak nitelikli ve etkin insan kaynaklarının varlığı ile mümkün olabilmektedir. Sağlık kurumları yöneticileri çalışanlarının performansını arttırmayı hedeflerken aynı zamanda iş devir hızını en aza indirmek durumundadırlar. Ancak sağlık kurumlarında işgücünün planlanması da yönetilmesi de kolay değildir.

Örgütler insan kaynaklarını en verimli şekilde koordine ederek amaçlarına ulaşmayı hedeflerler. Örgüt içinde çalışanlar tarafından bireysel ya da grup halinde gerçekleştirilen her türlü davranışa örgütsel davranış denir. Sağlık kurumlarında örgütsel davranış kavramının anlaşılmasında örgüt, çalışan ve davranış kavramlarının bilinmesinde yarar vardır. Söz konusu insan davranışı olduğunda belirlenmiş kurallar bütünü bulunmadığı için örgüt çalışanlarının kontrol edilmesinin ve yönetilmesinin zor olduğu bilinmelidir. Sağlık kurumlarında örgüt çalışanları gerek kendi kişilik özelliklerinden gerekse örgütte buldukları çalışma ortamından kaynaklanan sebeplerle işyerinde istenmeyen davranışlar gösterme eğilimi içinde olabilmektedirler. Doğrudan veya dolaylı olarak örgütü ve örgüt çalışanlarını (yöneticileri, çalışma arkadaşlarını, astları, müşterileri vb.) hedef alarak bilinçli ve istekli bir şekilde gerçekleştirilen olumsuz davranışlara üretkenlik karşıtı iş davranışları denilmektedir. Örgüte ve örgüt çalışanlarına zarar verme niyeti ile yapılan bu davranışlar açık ya da gizli bir şekilde ortaya çıkabilmektedir (Spector ve Fox, 2011: 342).

Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları, geçmişten günümüze üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramının yerine kullanılan kavramlar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile benzer kavramlar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının muhtemel sonuçları üzerinde kapsamlı bir alan yazın taraması yapılmıştır. Bu çalışmada Ocak 2007- Mayıs 2017 tarihleri arasında Türkçe literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları ve türleri konusunda yayımlanan bilimsel makale ve tezlerin içerik analizi ile incelenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır.

1. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ilk olarak Hollinger tarafından 1986 yılında 'Sapkın Davranışlar' kavramı ile ortaya çıkmıştır. Literatürde bu davranışlar birçok farklı kavramla anlatılmaya çalışılmış olsa da hepsi örgüte ve çalışanlara yönelik bilinçli bir şekilde zarar veren, bireysel menfaatler doğrultusunda gerçekleştirilen eylemlerini içermektedir (Hafidz, 2012: 220; akt. Le Roy vd., 2012).

Sackett (2002: 5) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını; örgütün yasal çıkarlarına aykırı olarak kasıtlı yapılan davranışlar olarak tanımlarken, Gruys (2003: 30) bu davranışları örgütün bir üyesi tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen ve örgütün meşru haklarına ters düşen davranışlar olarak tanımlamaktadır. Demirel (2009: 117) 'e göre örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı olarak gerçekleştirilen bu davranışlar, örgütün işleyişine amaç ve hedeflerine engel oluşturacak niteliktedir. Aynı zamanda çalışanlar tarafından örgütsel çıkarların göz ardı edilmesi veya örgütsel çıkarların korunmasına yönelik kötü niyetli olmaları üretkenlik karşıtı davranışların temelini oluşturmaktadır. Hogan (1998: 274) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını işe gelmeme ile başlayan ve örgüt ya da bireylere açıkça zarar verebilecek, fiili tecavüz kadar uzanan sapkın davranışlar olarak tanımlamıştır. Gruys ve Sacrett (2003: 30) 'e göre bir davranışın üretkenlik karşıtı olarak kabul edilmesinde belirleyici olan, davranışın sonucu değil doğrudan doğruya kendisi ve zarar verme potansiyelidir. Mann ve Arkadaşları (2012: 142) 'na göre ise; Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütün amaçlarını ve fonksiyonlarını doğrudan etkileyerek, örgütün tüm süreçlerine ve çalışanlarına zarar veren, böylece örgütsel verimliliği azaltan davranışlardır.

Marcus ve Schuler (2004: 648-649) 'e göre bir davranışın üretkenlik karşıtı olarak ifade edilebilmesi için;

- Maddi sonuçlarına bakılmaksızın kişinin kendi iradesiyle yapılmış olması,
- İstenmeyen bir sonuca yol açmasa bile zarar verme potansiyeli taşıması ve
- Yasaları ihlal ediyor olması gerekmektedir.

Goode (2008) ise olumsuz bir davranışın üretkenliğe aykırı olması için 4 koşulun sağlanması gerektiğini savunmuştur. Bu koşullar şu şekilde ifade edilmiştir ;

- Bir görev veya kural bir çalışanın gözü önünde ihlal edilmeli,
- İlgili çalışan bu duruma bir tepki göstermeli veya yargılamalı,
- Bu tepki genelde negatif olmalı,
- Sapma davranışıyla ilgili bir durum ortaya çıkmalıdır(akt; Ayazlar ve Güzel: 2013:9).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı incelenirken örgütlerde meydana gelen her olumsuz olayın sebebinin bu davranışlar olmadığı bilinmesinde yarar vardır. Örneğin örgüt çalışanın rahatsızlığı sebebi ile bir süre iş kalitesinin düşmesi, fazla mesaiye bırakılan çalışanın üretimde hatalar yapması, makine arızası sebebi ile çalışanlarda iş performansının düşüklüğü gibi durumlarda çalışan davranışı üretim karşıtı olmayabilir. Literatürde, meydana gelen bir iş davranışının üretkenlik karşıtı olarak nitelendirilmesi için hangi ölçütün ya da ölçütlerin kullanılması gerektiği konusunda ortak bir görüş bulunmamaktadır. Aynı zamanda çalışanlar tarafından gerçekleştirilen her üretkenlik karşıtı davranışın sonucunda örgüte ve çalışma arkadaşlarına zarar verebileceği hususu da tartışmaya açıktır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları incelenirken literatürde bu davranışları tanımlayan bazı kavramlar ve açıklamaları Tablo1’de sunulmuştur.

1.1.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Türleri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları her örgütte ortaya çıkabilecek olumsuz iş davranışları olduğu için türleri konusunda günümüze kadar yapılan çalışmalarda bu davranışların türleri hakkında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Çalışmalara bakıldığında literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları türleri ile bu davranışların boyutlarının farklı kavramlar olmasına rağmen karıştırıldığı ve sıkça birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Gruys (2000: 43-58) yaptığı çalışmalar sonunda 66 farklı üretkenlik karşıtı iş davranışı bulunduğunu öne sürmüş ve bunları 11 kategori altında toplamıştır. Bunlar; hırsızlık ve benzeri davranışlar, mülkiyete zarar verme, bilginin kötüye kullanımı, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama, düşük devam (işe devamsızlık), düşük iş kalitesi, alkol kullanımı, uyuşturucu kullanımı, uygunsuz sözlü eylemler, uygunsuz fiziksel eylemlerdir.

Genel olarak literatürde sıkça kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışları araştırmacı tarafından Tablo 2’ de özetlenmiştir.

Tablo 1: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramları ve Tanımları

YAZAR	KAVRAM	TANIM
Hollinger (1986)	Sapkın Davranış	Çalışanların isteyerek örgütün normlarını ihlal etmesi ve böylece örgütün refahını veya örgütün diğer üyelerini tehdit altına alma davranışları
Robinson ve Bennett (1995)	İş Yeri Norm Dışı Davranış (İş Yeri Sapkınlığı)	Örgütün bir üyesi tarafından belirli normları ihlal ederek örgütün mevcut refahını tehdit eden kasıtlı davranışlar
Baron ve Neuman (1996)	İş Yerinde Fırlı Tecavüz (İş Yeri Saldırganlığı)	Mevcut ya da eski iş arkadaşına veya örgüte zarar vermeyi hedefleyen birey davranışları
Vardi ve Wiener (2002)	Örgütsel Kötü Davranışlar	Temel örgütsel ve/veya toplumsal normları ihlal eden kasıtlı davranışlar
Giachalone ve Greenberg (1997)	Anti Sosyal Davranış (Muhafif Davranışlar)	Örgüte, çalışanlarına ya da paydaşlarına zarar veren veya verme amacı güden tüm davranışlar
Skarlicki ve Folger (1997)	Örgütsel Misilleme Davranışı	Hoşnutsuz çalışanların algıladıkları adaletsizlik karşısında işverene verdikleri ters tepkiler
Bies, Tripp, and Kramer (1997)	İntikam/Hinç (Revenge)	Algılanmış zarar unsurlarına karşı eylemlerden veya toplumsal düzeni ihlal eden eylemlerdir
Neuman and Baron (1998)	Saldırgan Davranış	Bireylerin çalıştıkları kişilere zarar verme ve incitme düşüncesi ile giriştikleri çabalar
Robinson ve Bennett (2000)	Üretkenlik karşıtı davranışlar	Önemli örgüt kurallarını kasıtlı bir davranış yoluyla çiğneyerek örgütün kendisine ve/veya çalışanlarına zarar vermek
Fox and Spector (2002)	Üretkenlik Karşıtı Davranış	Örgütlerde birey ya da grupların bilinçli bir şekilde yazılı ya da sözlü olarak, yerleşik örgüt normlarına karşı gelerek, örgütün yapısına, üyelerine, varlıklarına, ilişkilerine zarar veren ya da verme gücüne sahip olan tüm davranışlar
Marcus (2004)	İş Yeri Üretkenlik Karşıtılığı	Bir örgüt üyesince gerçekleştirilen, örgütün diğer üyelerine ya da örgüt bütününe zarar vereceği ve fayda sağlamayacağı açık olan davranışlar.
Sackett ve DeVore (2002)	Üretkenlik Karşıtı Davranış	Örgütün bir üyesi tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen örgütün meşru haklarına ters düşen davranışlar
Martinko, Gundlach, & Douglas (2002)	Norm Dışı Davranış	Bir grup çalışanın bilinçli olarak gerçekleştirdiği ve örgüt malına, üyesine veya örgüt ilişkilerine zarar veren yazılı veya yazısız normlara aykırı tüm davranışlar
Gruys ve Sackett (2003)	Üretkenlik Karşıtı Davranış	Herhangi bir örgüt üyesine kasıtlı olarak uygulanan davranışlar

Tablo 2: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Türleri

ÜKİD TÜRLERİ	ÖRNEKLER
Başkalarına Zarar Verme	Suistimal Etme, Fiziksel ve Duygusal İstismar, Tehdit Etme, Kötü Eleştiri Yapma, Aşağılama, Küçümseme, Görmezden Gelme, Bireyin Çalışmasını Engelleme, Saldırgan Davranışlar, Dedikodu, Ayrımcılık, Sosyal Baskı, Psikolojik Şiddet, Irkçılık, Misilleme, Cinsel Taciz vb.
Kundaklama	Sabote Etme, Mülke Zarar Verme, Makine ve Eşyaları Tahrip Etme, Üretimi Durdurma/Yavaşlatma vb.
Üretimi Saptırma	Yapıyor-muş Gibi Davranma, Bilgiyi, Zamanı ve Kaynakları Kötüye Kullanma, Düşük İş Kalitesi, İstisraf vb.
Geri Çekilme	Soyutlanma, İşe Gitmeme, İşe Geç Gitme, İşten Erken Ayrılma, Olması Gerekenden Daha Uzun Molalar Verme
Çalma	Hırsızlık, Yolsuzluk, Rüşvet vb.
Diğerleri	İSG Kurallarına Uymama, Alkol/Uyuşturucu Kullanımı, Güvensizlik vb.

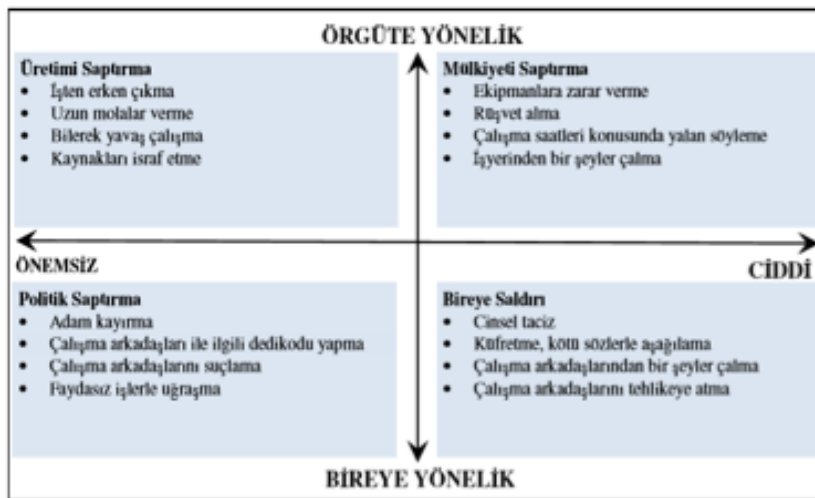
Kaynak: Tablodaki kavramlar; Hollinger ve Clark, 1982 :97-114, Robinson ve Bennett, 1995: 556, Baron ve Neuman, 1996: 162, Giacalone ve Greenberg, 1997, Gruys, 2000: 43-58, Kaukianien vd., 2001: 360 , Keashly, 2001: 242-245, Bies ve Tripp, 2005:66, Kelloway, 2010:18, Pearson vd., 2005: 191, Spector vd., 2006, Stewart, 2004:22 kaynaklarından derlenmiştir.

Collins ve Griffin (1998) oldukça farklı türleri bulunan bu davranışların daha iyi anlaşılması ve örgüt bireyleri ile yöneticileri tarafından önenebilmesi amacıyla örgüt içinde yarattığı etkiye ve olumsuz sonuçlarına bağlı olarak farklı önem derecesinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır (akt. Collins vd., 2002: 40).

1.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Boyutları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutları hakkında yapılan araştırmalarda bu davranışların genel olarak 2' ye ayrıldığı söylenebilir. Bunlardan birincisi örgüte yönelik davranışları ifade ederken diğeri ise örgüt çalışanlarına yönelik davranışlar olarak ifade edilmektedir (Bennett ve Robinson, 2000: 352; Spector, 2011: 342-343).

Hollinger ve Clark (1982: 275) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgüt malına zarar verme ve üretimden sapma olarak iki boyutta incelemişlerdir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgüt içinde meydana gelen sapkın davranışlar olarak tanımlayan Robinson ve Bennett (1995: 565) ise Hollinger ve Clark' ın sınıflandırmasına **bireylerarası boyutları** da ekleyerek bu konuyu daha geniş bir bakış açısı ile değerlendirmişlerdir. Robinson ve Bennet'in sapkın davranışlar boyutlandırması Şekil 1' de özetlenmiştir.



Şekil 1. Robinson ve Bennet'in Sapkın Davranışlar Boyutlandırması

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2014: 117

Robinson ve Bennett (1995: 565)' e göre örgüte yönelik sapma davranışları içerisinde yer alan mülkiyet saptırması ve bireye yönelik sapma davranışları içerisinde yer alan bireylere saldırı davranışları ciddi üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda örgüte yönelik sapma davranışları içerisinde yer alan üretimi saptırma ve bireye yönelik sapma davranışları içerisinde yer alan politik saptırma davranışları önemsiz üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tanımlanmıştır.

Chen ve Spector üretkenlik karşıtı iş davranışlarının 6 boyutta incelenmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Chen ve Spector (1992: 180)' a göre bu boyutlar; **saldırganlık, sabotaj, düşmanlık ve şikâyet, hırsızlık, madde kullanımı ve devamsızlıktır.**

Baron ve Neuman (2005: 18-19)' ın örgüt içinde saldırgan davranış boyutlandırmasını ve bu boyutların altında ise saldırgan davranış türleri ile ilgili örnekler Şekil 2'de gösterilmektedir.

Fiziksel- Sözlü	Aktif- Pasif	Dolaylı-Dolaysız Boyut	
		Dolaysız	Dolaylı
Fiziksel	Aktif	Silahla yaralama, öldürme	Çalma
		Tecavüz, cinsel saldırı	Kundaklama
		Düşmanca tavırlarla dik dik bakma	Mülke zarar verme
		Müstehcen/düşmanca mimikler yapma	Hedef birey tarafından ihtiyaç duyulan kaynaklara zarar verme
		Çalışma arkadaşlarıyla çatışma	İhtiyaç duyulan kaynakları saklama
	Pasif	İşle ilgili sosyal toplantılara katılmama	Hedef birey tarafından düzenlenen toplantılara geç kalma
		Hedef birey içeri girer girmez odayı terk etme	Hedef bireyi kötü hissetmesi için işe geç gitme
		Kasten yavaş çalışma	Hedef bireyin refahını korumada başarısız olma
		İhtiyaç duyulan kaynakları vermeyi reddetme	Önemli sorunlarla ilgilenen bireyleri oyalama
		Hedef bireyin kendini ifade etmesini engelleme	Hedef bireye verilecek olan zammı/promosyonu geçerli bir neden olmaksızın onaylamama
Sözlü	Aktif	Tehdit etme	Hatalar için başkalarını suçlama
		Bağırıp çağırma	Hedef bireyin arkasından konuşma
		Cinsel taciz yapma	Dedikodu çıkarma/yayma
		Aşağılama, alay etme,	Hedef bireyi başkalarına küçümseme
		kaba/saygısız sözlerle iğneleme	Başkalarını hedef bireye karşı kaşkırtma
	Pasif	Haksız yere sert eleştiri yapma	
		Telefonlara kasten cevap vermeme	Bilginin ulaştırılmasını ihmal etme
		Hedef bireyle konuşmama	Hedef birey hakkındaki dedikoduları yalanlamayı ihmal etme
		Beddua etme, lanet okuma	Hedef bireyi korumayı ihmal etme
		Hedef bireyin isteklerini reddetme	Olası tehlikelere karşı hedef bireyi uyarmama
Zor zamanlarda düşük ilgi gösterme	Hedef birey için önem arz eden bilgileri sağlamayı ihmal etme		

Şekil 2: Neuman ve Baron'un Saldırgan Davranışlar Boyutlandırması

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2014: 120

Neuman ve Baron (1996: 163-164) 'a göre saldırgan davranışlar, sözlü-fiziksel, dolaylı-dolaysız ve aktif-pasif olmak üzere üç grupta incelenebilmektedir. Örneğin; dolaysız boyutta yer alan silahla yaralama fiziksel ve aktif davranış olarak tanımlanırken dolaylı boyutta yer alan olası tehlikelere karşı hedef bireyi uyarmama davranışı sözlü ve pasif davranış olarak tanımlanmaktadır.

Berry ve arkadaşları (2007: 410) sapkın davranışlar olarak adlandırdıkları üretkenlik karşıtı davranışların boyutlarını **bireylerarası ve örgütsel** olarak iki grupta ele almışlardır. Bu davranış örneklerinden dedikodu yapma, şiddet gösterme, örgütün diğer bireylerinden çalma davranışları bireylerarası sapkın davranışlar olarak

gösterilirken; örgüt malına bilerek zarar verme, iş yavaşlatma veya durdurma, örgütün sırlarını başkaları ile paylaşma gibi davranışları örgütsel sapkın davranışlar olarak ifade etmektedir (Berry vd. ,2007: 410).

Kelloway ve arkadaşları (2010: 22) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgüt çalışanlarının şahsi amaçları doğrultusunda birtakım amaçlara ulaşmak için başvurdukları bir çeşit protesto yöntemi olduğunu savunmuşlardır ve bu davranışları sabotaj, çalma, saldırganlık, nezaketsizlik vb. olarak örneklendirmiştir. Kelloway ve arkadaşlarının protesto davranışlarını boyutlandırması Şekil 3'te gösterilmektedir.

Örgütü Hedef Alan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	
<p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel - Düşük <i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Örgüt bireyin kendisine ve muhtemelen diğerlerine de adaletsizlik yapıyor. <i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve örgüte zarar verme <i>Örnek:</i> Örgütten çalma, sabotaj, geri çekilme.</p>	<p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel-Düşük Grup - Yüksek (Sendika, Çalışma Arkadaşları) <i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Gruba ya da grup üyelerine adaletsizlik yapıyor. <i>Enstrüman:</i> Grubun statüsünü güçlendirme ve örgüte zarar verme <i>Örnek:</i> Grev, grup olarak iş yavaşlatma.</p>
Bireysel Hareket	Kolektif Hareket
<p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel - Yüksek Birey (Hedefe Karşı) - Düşük <i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Birisi bireyin kendisine ya da örgüte haksızlık yapıyor. <i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve bireye zarar verme. <i>Örnek:</i> Nezaketsizlik, saldırganlık, bireyden çalma.</p>	<p><i>Özdeşleşme Derecesi:</i> Örgütsel-Yüksek Grup - Yüksek, Birey (Hedefe Karşı) - Düşük <i>Algılanan Adaletsizlik:</i> Birisi, grup üyelerinden birine ya da örgüte haksızlık yapıyor. <i>Enstrüman:</i> Eşitliğin sağlanması ve bireye zarar verme. <i>Örnek:</i> Psikolojik şiddet, bezdirme, zorbalık.</p>
Bireyi Hedef Alan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	

Şekil 3: Kelloway ve Arkadaşlarının Protesto Davranışları Boyutlandırması

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2014: 118

Spector (2011: 342-343)' un üretkenlik karşıtı iş davranışlarını boyutlandırması ise **bireysel ve örgütsel** olmak üzere iki şekildedir. Spector bireyler arasında meydana gelen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gerçekleştiren bireylerin doğrudan örgüte zarar verme niyetinin bulunmadığını ancak sonuçları bakımından dolaylı olarak örgüte de zarar verdiğini ifade etmektedir. Örgütsel boyutta bakıldığında ise doğrudan örgütsel normların ihlalini, örgüte bilinçli bir şekilde zarar verme niyetini ve örgütün çıkarlarına aykırı davranışları içermektedir.

1.3. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Üretim karşıtı iş davranışları örgütlerde çalışanların moral, motivasyon ve performans düzeylerini etkileyen örgütleri maddi ve manevi açıdan zarara uğratan istenmeyen davranışlardır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ifade edilen bu olumsuz iş davranışlarına birçok durum sebep olabilmektedir. Bu davranışların belirleyicilerini bireysel ve örgütsel faktörler olarak 2 grupta sınıflandırmak mümkündür (Skarlicki, Folger ve Tesluk, 1997: 435).

Demir (2009: 68) üretkenlik karşıtı iş davranışının oluşumunda durumsal faktörlerin kişisel faktörlerden daha belirleyici olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı tarafından oluşturulan Tablo 3'te üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireysel örgütsel nedenleri gösterilmiştir.

Tablo 3: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Bireysel ve Örgütsel Belirleyicileri

BİREYSEL FAKTÖRLER	ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER
<ul style="list-style-type: none">•Moral ve motivasyon düzeyi•Gerekli olan beceri ya da araçlardan yoksunluk•Örgütsel güvensizlik•Güçsüzlük•Örgütsel engellenme•İş tatmini•Ast-üst ilişkileri•Duygusal zekâ•Kişilik•Öz yeterlilik algısı•Kontrol odağı•Negatif duygusallık•Örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık•Yaş, cinsiyet ve medeni durum•Eğitim düzeyi•Tükenmişlik düzeyi	<ul style="list-style-type: none">•Örgütsel adaletsizlik•Yetersiz örgütsel destek,•Yanlış yönetsel uygulamalar,•Düşük iş kontrolü•Fiziksel açıdan uygun ya da yeterli olmayan çalışma ortamı•Yönetsel baskılar•Örgüt kültürü•Örgütün ücret, terfi ve kariyer imkânları•Rol çatışması ve rol belirsizliği•Örgüt iklimi•Etik iklim

Kaynak: Tablodaki kavramlar;Kaplan 1975; Fox vd., 2001: 293; Vardi ve Weitz, 2002: 54; Martinko, vd., 2002: 40, Spector ve Fox, 2005: 162; Dalal, 2005: 1242; Seçer ve Seçer, 2007: 160; Berry, vd., 2007: 411; Furnham ve Siegel, 2012: 211; Chirasha ve Mahapa, 2012: 417; Ariani, 2013: 48; Le vd., 2014: 7 kaynaklarından derlenmiştir.

Üretkenlik karşıtı davranışların sebebi, çalışanların kendilerinden beklenen normlara uymak adına yeterli motivasyonlarının olmaması ya da tam aksi bu normları ihlal etmeye motive olmalarıdır (Kaplan, 1975). Fox ve Spector (1999: 919) çalışanların işyerinde uğradıkları hayal kırıklıklarını, duygusal tepkiler aracılığıyla örgütlerde istenmeyen davranışsal tepkiler olarak ifade etme eğiliminde olduğunu savunmuşlardır.

Berkowitz (1998: 53)' e göre iş hayatında karşılaşılan stres yaratan durumlar ve meydana gelen diğer tatsız durumlar, olumsuz duygulara neden olmakta ve bu duygular bireyde örgüte karşı düşmanlık hissi oluşturmaktadır. Düşmanlık hissi kişi üzerinde stresörler ve olumsuz durumlar devam ettikçe saldırgan davranışlara yol açmaktadır. Saldırgan davranışlar, hedef bireye karşı fiziksel şiddet uygulama ya da hedef bireyde psikolojik rahatsızlıklara neden olabilecek stresörlere de sebep olabilmektedir.

Khan, Peretti ve Quratulain (2009: 128)' in araştırmalarına göre örgüt çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergilemesinde örgütsel adaletsizlik ve olumsuz duygulardır. Bu duyguları özellikle kızgınlık, suçluluk, utanma, gurur ve kıskançlık olarak belirtmişlerdir. Furnham ve Siegel (2012: 212) ise; üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireylerin duygusal zekâsı ile ilişkili olduğunu savunmuşlar. Duygusal zekâsı yüksek insanların genellikle örgütsel adaletsizlik algısı üzerine üretkenlik karşıtı davranışlara eğilim göstermediğini ifade etmişlerdir.

1.3.Üretim Karşıtı İş Davranışları İle İlişkili Bazı Kavramlar

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile içerik bakımından aynı davranış türlerine değinse de yazarlar tarafından farklı şekillerde ifade edilen bazı kavramlar bulunmaktadır. Örneğin; Fox ve Spector (1999: 916); Neuman ve Baron (2005)'a göre örgütsel saldırganlık (aggression), Kalyva (2011: 76); Robinson ve O'Leary-Kelly (1998)'e göre **antisosyal davranış**; Hogan ve Hogan (1989)'a göre **kötüye kullanma (delinquency)**; Robinson ve Bennett (1995: 556)'e göre **sapkınlık (deviance)** Keashly vd. (1994)'ne göre **kötü davranış (abusive)** Keashly (1998)e göre **duygusal İstismar**, Moretti, 1986: 134)'e göre **endüstriyel sabotaj**, Ball, Trevino ve Sims (1994)'e göre örgütsel vatandaşlık karşıtı davranışlar olarak tanımlanmıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile negatif ilişkisi olan kavramlar; örgütsel adalet (Yeşiltaş vd., 2012: 33; Ayazlar ve Güzel, 2013: 16), örgütsel öğrenme (Avcı, 2009: 41), örgütsel destek (Öcel, 2009: 161; Tuna ve Boylu, 2016: 515), **psikolojik kontrat** (İyigün, 2011: 24), **etik iklim** (Doğan ve Kılıç, 2014: 283) , **duygusal zeka** (Dirican, 2013: 83), örgütsel bağlılık (Demirel 2009: 128), çalışma yaşam kalitesi (Sezici, 2014: 242), örgütsel vatandaşlık davranışı (Polatçı vd., 2014: 8) ve **demokratik yönetim tarzıdır**(Kanten ve Ülker, 2014: 32). Bir örgütte çalışanlar tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışının gerçekleşme durumu ne kadar çok ise bu davranışlar ile negatif ilişkisi olan davranış türleri o kadar az bulunuyor demektir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ilişkisi olan kavramlar; **işten ayrılma eğilimi** (Demir ve Tütüncü, 2010: 72), **ayrımcılık algısı** (Akyüz ve Özer, 2016: 70), **tükenmişlik** (Demirel ve Seçkin, 2009), **psikolojik kontrat ihlali** (Fettahlıoğlu, 2015: 145), örgütsel sinizm (Yıldız, 2013: 868), **agresif davranışlar** (Taştan, 2013: 476), **olumsuz duygu durumu** (Tuna ve Boylu, 2016: 515), **kötü muameledir** (Taştan,2014).

2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada Ocak 2007- Mayıs 2017 tarihleri arasında Türkçe literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışları ve türleri konusunda yayımlanan bilimsel makale ve tezlerin içerik analizi ile incelenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır.

3.ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik olarak Ocak 2003- Mayıs 2017 tarihleri arasında Türkiye’de yapılmış olan çalışmalar araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

4.VERİ TOPLAMA ARACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışmada, taranan ve kapsam dâhiline alınan makalelerden elde edilen ikincil verilerden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ise nitel araştırmalarda doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla, YÖK Tez Arama Merkezi, Google Akademik ve Ulakbim arama motorları kullanılarak Ocak 2003-Mayıs 2017 tarihleri arasında yayımlanan bilimsel makale ve tezler incelenmiştir. Arama kriterleri ve anahtar kelimeler Tablo 4’te verilmiştir.

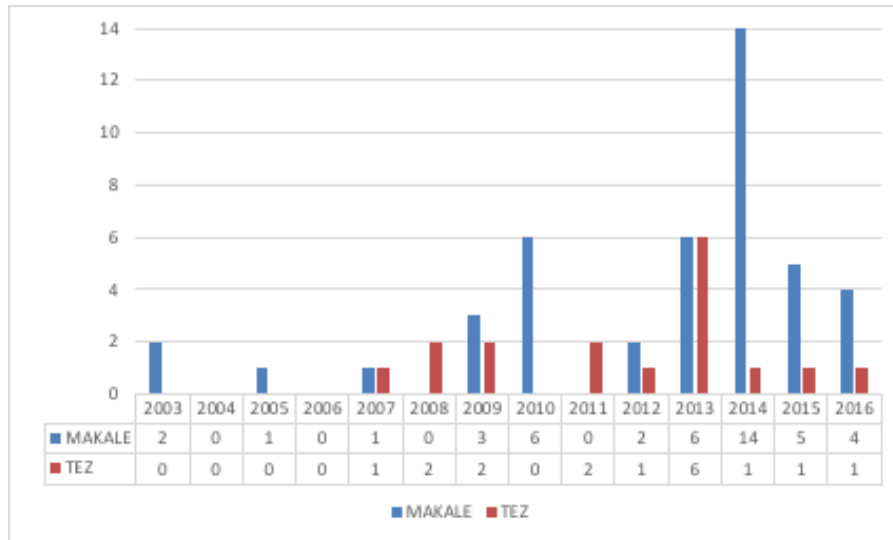
5.BULGULAR

Bu bölümde analize tabi tutulan makalelere ilişkin bulgular yer almaktadır. 2003-2017 yılları arasında incelenen 75 çalışmanın 49’u makale 26’sı tezdır. Ancak 4 makalenin tam metnine ulaşamadığından ve 9 tezin erişimi çalışmanın tamamlandığı tarihte kısıtlı olduğundan toplamda 45 makale ve 17 tez incelenmiştir.

Grafik 1’ e göre en fazla makale 2014 yılında yayımlanmıştır. Yayımlanan makale ve tez sıklığı ile yayım yılları arasında doğrusal bir ilişki görülmemektedir.

Tablo 4: Tarama Kriterleri ve Sonuçları

Veri Tabanları	YÖK Tez Arama Merkezi Google Akademik Ulakbim
Anahtar Kelimeler	1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları/Üretim Karşıtı Davranışlar 2. Örgütsel Sapma/ Sapkın Davranışlar/ İşyeri Sapkınlığı 3. Örgütsel Kusur 4. Örgütsel Misilleme 5. Muhalif Davranışlar/ Örgütsel Vatandaşlık Karşıtı Davranışlar 6. İşyerinde Olumsuz Duygular 7. Örgütsel İntikam/ Örgütsel Sabotaj 8. İşyeri Nezaketsizliği/ İşyeri Kabalığı 9. Negatif İş Davranışları 10. Saldırgan Davranışlar
Arama Kriterleri(Sınırlılıkları)	-Ocak 2003- Mayıs 2017 tarihinde yayımlanmış olması - YÖK Tez Arama Merkezi' nde yayımlanmış bir tez olması -Ulakbim ve Google Akademik veri tabanlarında bulunan bir makale olması -Türkiye'de yapılmış bir çalışma olması -Nicel, nitel ya da karma araştırma yöntemlerinden birini kullanmış olması -Tam metnine ulaşılabilir olması
Çıkan Sonuç Sayısı	Makale: 2570 Tez: 26
Özet İncelemesinden Sonra Elde Edilen Sonuç Sayısı	Makale: 49 Tez: 26
Tam Metne Ulaşılamayan Ve Kısıtlı Olan Yayımlar Çıkarıldıktan Sonra Elde Edilen Sonuç Sayısı	Makale: 45 Tez: 17



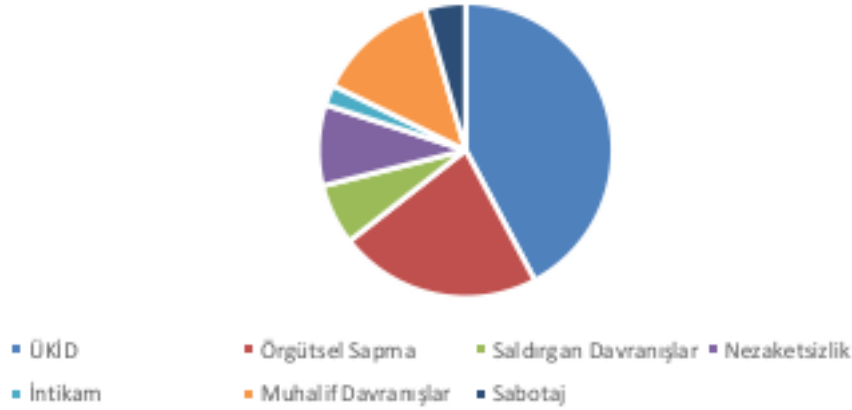
Grafik 1: Yıllara Göre Yayımlanan Makale ve Tez Sıklığı

(İncelenen çalışma sayısı 62 olmasına rağmen 1 makalenin yayım yılına ulaşılammıştır.)

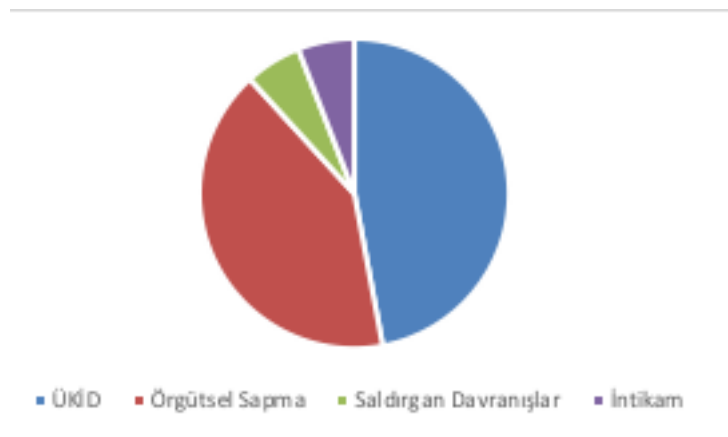
Çalışma konuları ve sıklığı incelendiğinde Tablo 5 ve Grafik 2’ de en fazla çalışmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda yapıldığı görülmektedir. Aynı zamanda Tablo 5 ve Grafik 3 incelendiğinde İşyeri Nezaketsizliği, Muhalif Davranışlar ve Örgütsel Sabotaj konusunda tez çalışmanın bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 5: Çalışma Konuları ve Sıklığı

ÇALIŞMA KONUSU	MAKALE		TEZ	
	SAYI	%	SAYI	%
Üretkenlik Karşıtı Davranışlar(Üretim Karşıtı Davranışlar)	19	42.22	8	47.05
Örgütsel Sapma(Sapkın Davranışlar, İşyeri Sapkınlığı)	10	22.22	7	41.17
Saldırgan Davranışlar	3	6.66	1	5.88
İşyeri Nezaketsizliği/İşyeri Kabalığı	4	8.88	-	-
Örgütsel İntikam	1	2.22	1	5.88
Muhalif Davranışlar	6	13.33	-	-
Örgütsel Sabotaj	2	4.44	-	-
Toplam	45	100.0	17	100.0



Grafik 2: Çalışma Konusu Hakkında Yayımlanan Makale Sıklığı



Grafik 3: Çalışma Konusu Hakkında Yayımlanan Tez Sıklığı

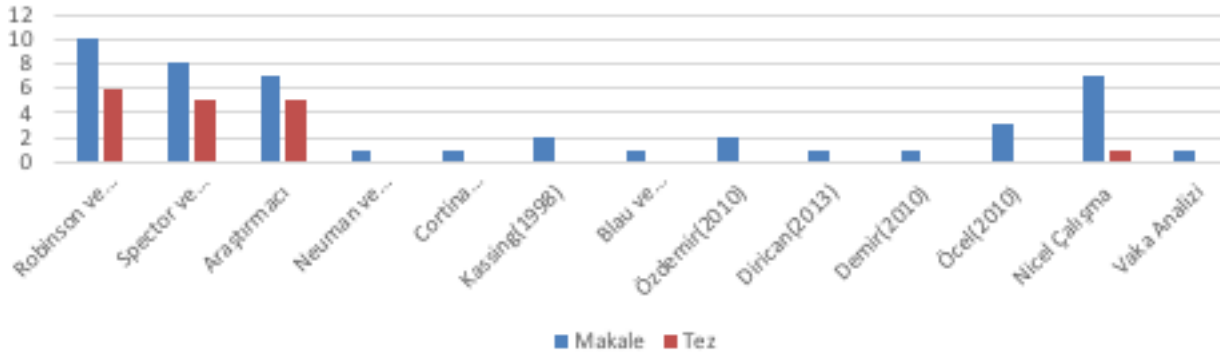
Tablo 6: Makalelerde ve Tezlerde Kullanılan Anahtar Kelimelerin Sıklıkları

ANAHTAR KELİMELER	KULLANIM SIKLIĞI			
	MAKALE	%	TEZ	%
Üretkenlik Karşıtı Davranışlar (Üretkenlik Karşıtı İş/Çalışma Davranışları, Üretim Karşıtı Davranışlar, Üretim Karşıtı İş/İşyeri Davranışları, ÜKİD, Üretkenliğe Aykırı Davranışlar, Üretkenlik Dışı Davranışlar, ÜKİD Öçeği)	20	13.42	7	10.76
Örgütsel Sapma (İşyeri Sapkınlığı, Sapkınlık, Sapkın Davranışlar, Örgütsel Sapkınlık, İşyerinde Sapma, Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar)	15	10.06	8	12.30
Saldırgan Davranışlar (Şiddet, Zorbalık, Psikolojik Zorbalık, Örgütsel Şiddet, Agresif Davranışlar, Agresyon, Psikolojik Taciz)	15	10.06	1	1.53
Örgütsel Adalet (Adalet, İşyerinde Adalet, Adalet Algısı, Örgütsel Adaletsizlik, Adil Dünya İnancı)	7	4.69	7	10.76
Örgütsel Muhalefet (Muhalefet, Çalışan Muhalefeti)	13	8.72	-	
İşletme/Sektör (Konaklama/Ağırlama/Otel İşletmeleri, Tekstil Sektörü, Kamu Sektörü, İlaç Sektörü, Hizmet Sektörü, Sağlık Sektörü)	9	6.04	4	6.15
Olumsuz Duygular/Davranışlar (İntikam, Örgütsel İntikam, İntikamcı Davranış, Sabotaj, Örgütsel Sabotaj, Ayrımcılık, Sosyal Kaytarma Davranışı, Kötü Muamele)	9	6.04	4	6.15
Kişilik (Kişilik Yapısı, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bireysel Değerler, Kişisel Belirleyiciler)	6	4.02	4	6.15
Örgüt İklimi (Etik İklim, Etik İş İklimi, Örgütsel Etik, Etik, Algılanan Örgütsel Etik İklim, Olumsuz Örgüt İklimi)	2	1.34	6	9.23
İşten Ayrılma Niyeti (İşten Ayrılma Eğilimi)	5	3.35	1	1.53
Psikolojik Sözleşme (Psikolojik Kontrat, Psikolojik Sözleşme İhlali)	4	2.68	1	1.53
İşyeri Nezaketsizliği (İşyeri Kabalığı)	5	3.35	-	
Tükenmişlik (Duygusal Tükenme, İşyerinde Tükenmişlik)	4	2.68	-	
Güçlendirme (Psikolojik Güçlendirme, Yapısal Güçlendirme)	4	2.68		
Duygusal Zekâ	2	1.34	2	3.07
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1	0.67	2	3.07
Diğer	55	36.91	18	27.69
Toplam	149	100.0	65	

Makalelerde ve tezlerde kullanılan ölçekler ve kullanım sıklıkları Tablo 7 ve Grafik 4’ te de gösterilmiştir. Tablo 7 ve Grafik 4’ e göre çalışmalarda en fazla kullanılan yöntem Robinson ve Bennett’in oluşturduğu Örgütsel Sapma Ölçeği ve Spector ve Ark.’nin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği’dir.

Tablo 7: Makale ve Tezlerde Kullanılan Soru Formları ve Kullanım Sıklıkları

Sayı	SORU FORMLARI	MAKALE		TEZ	
		%	Sayı	%	Sayı
Robinson ve Bennett (1995 ve 2000)	Bireylerarası ve Örgütsel Sapma Ölçeği	10	22.22	6	35.29
Spector ve Ark.(2006)	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği	8	17.77	5	29.41
Araştırmacı	Araştırmacının Oluşturduğu Anket	7	15.55	5	29.41
Neuman ve Baron(1998)	Düşmanca Davranışlar Ölçeği	1	2.22	-	-
Cortina vd.(2001)	İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği	1	2.22	-	-
Kassing(1998)	Örgütsel Muhalefet Ölçeği	2	4.44	-	-
Blau ve Andresson(2005)	İşyeri Nezaketsizliği Algısı Ölçeği	1	2.22	-	-
Özdemir(2010)	Muhalef Davranışlar Ölçeği	2	4.44	-	-
Dirican(2013)	Robinson ve Bennett’in Bireylerarası ve Örgütsel Sapma Ölçeği(1995)’nin TR Uyarlaması	1	2.22	-	-
Demir(2010)	Robinson ve Bennett’in İşyerinde Sapkın Davranışlar Ölçeği(2007)’nin TR Uyarlaması	1	2.22	-	-
Öcel(2010)	Spector ve Ark.’nin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği(2006)nin TR Uyarlaması	3	6.66	-	-
Nicel Çalışma		7	15.55	1	5.88
Vaka Analizi		1	2.22	-	-
TOPLAM		45	100.0	17	100.0



Grafik 4: Makale ve Tezlerde Kullanılan Soru Formları ve Kullanım Sıklıkları

6.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bilgi toplumuna geçişin en önemli getirilerinden biri sadece maddi olanaklar ile değil aynı zamanda örgüt çalışanlarının donanımlarından, niteliklerinden, yeteneklerinden ve sahip oldukları bilgi birikiminden faydalanarak örgütün amaç ve hedeflerine ulaşılacağına farkında olunmasıdır. Örgütler verimliliğin ve kar maksimizasyonun sağlanabilmesi için insan faktörünün önemini göz ardı edemez. Örgüt içindeki iletişim oldukça önemlidir. Sorunlarını açıkça ifade edemeyen bireyler üretkenlik karşıtı iş davranışları geliştirmeye eğilimlidir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütlerde sadece finansal açıdan değil aynı zamanda hem sosyal hem de psikolojik açıdan oldukça zarar verdiği bilinmektedir. Örgütlerde verimliliğin düşmesi, üretim maliyetlerinin artması, örgüt çalışanlarında moral ve motivasyon kayıplarına bağlı olarak performans düşüklüğü, kaynakların israfına zemin hazırlanması ve bunun sebep olduğu kayıplar, işletmenin piyasa değerinin azalması gibi örnekler bu zararlardan bazılarıdır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neden olduğu en büyük problemlerden biri de örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığının azalması bu sebeple örgütsel değer ve normlara ters düşen davranışlar sergileyerek öz menfaatlerini örgütsel çıkarılardan üstün tutmalarıdır.

Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının getirdiği zararlardan korunmak için birçok farklı yol izlenebilir. Bunlardan bazıları örgüt çalışanları arasında iletişimi desteklenmesi, çalışanlar için karşılıklı güven ortamı oluşturarak duygu ve düşüncelerinin açıkça ifade edebilmelerinin sağlanması ve bu sayede örgütsel muhalefetin engellenmesi, çalışanların örgüt içinde bulunduğu konum da dikkate alınarak çeşitli karar ve değişim süreçlerine katılımının sağlanması, örgütlerde bilgi ve beceri eksikliğinden kaynaklanan örgütsel sessizliğin önüne geçilmesidir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının en önemli sebeplerinden biri örgütsel adaletsizliktir. Örgütlerde çalışanların örgütsel adaletsizlik algısının ortadan kaldırılması için ödül ve ceza sisteminin gözden geçirilmesi beklenir. Örgüt çalışanları kim olursa olsun aynı yanlış davranışı sergileyen iki bireyin cezalandırılma yönteminin de aynı olacağını bilmesi gerekir. Aynı şekilde örgüt içinde elde edilen başarının ödülü bireyler arasında aynı olmalıdır. Bu yüzden örgütlerde ödül ve cezaları açıkça tanımlamak ve örgütsel adaletin herkes için var olduğunun kanıtlanması önemlidir.

Çalışmada üretkenlik iş davranışlar kavramı, türleri, boyutları, nedenleri ve bu davranışları engellemenin yolları incelenmiştir. Aynı zamanda bu çalışma ile literatürde bulunan üretkenlik karşıtı iş davranış türleri ve boyutları arasındaki anlam karmaşası giderilmeye çalışılmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerinden ya da literatürde bu davranışlar yerine kullanılan Örgütsel Sapma (Sapkın Davranışlar, İşyeri Sapkınlığı), Saldırgan Davranışlar, İşyeri Nezaketsizliği/İşyeri Kabalığı, Örgütsel İntikam, Muhalif Davranışlar ve Örgütsel Sabotaj konuları hakkında yapılan araştırmalar da çalışma kapsamında yer almaktadır.

Çalışmanın en önemli bulguların biri de İşyeri Nezaketsizliği, Muhalif Davranışlar ve Örgütsel Sabotaj konusunda tez çalışmanın bulunmadığının tespitidir. Bu sebepler ile bu çalışmanın ileride bu konu hakkında çalışma yapacak olan çalışmacılara faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akyüz M., Özyer K., (2016) " Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma" Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 1(2), s.53-76
- Ariani, D. W. (2013), "The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior", International Journal of Business Administration, 4(2), s.46-56
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009) 'Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki" Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1), s. 33-44
- Ayazlar, G., Güzel, B., (2013) " Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İşyerinde Sapma Davranışına Etkisi" Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 10 (3), s.6-23
- Ball, G. A., Trevino, L. K. ve Sims, H. P. Jr. (1994). "Just and unjust punishment influences on subordinate and citizenship" Academy of Management Journal, 37, s.299-322
- Baron, R.A. ve Neuman, J.H.(1996) "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes", Aggressive Behavior, 22(3), s.161-173
- Baron, R.A. ve Neuman, J.H.(2005) " Aggression in the Workplace: A Social-Psychological Perspective" İçinde: Fox S, Spector PE, editors. Counterproductive work behaviour: Investigations of actors and targets. Washington, DC: American Psychological Association; 2005.
- Berkowitz, L. (1998) "Affective Aggression: The Role of Stress, Pain, and Negative Affect", in G.G. Russell, D. Edward (eds.), Human Aggression, s.49-72, San Diego
- Berry, C.M., Deniz S.O. ve Sackett P. (2007) "Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis", Journal of Applied Psychology, Cilt:92, Sayı:2, s.410-424
- Bies, R.J., T.M. Tripp (2005) "The Study of Revenge in the Workplace: Conceptual, Ideological, and Empirical Issues", İçinde Fox, S., P.E. Spector (ed), Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets, , Washington, DC, s.65-81
- Bies, R.J., T.M. Tripp, R.M. Kramer (1997) "At the Breaking Point: Cognitive and Social Dynamics of Revenge in Organizations", içinde Giacalone, R.A., J. Greenberg (Ed), Antisocial Behavior in Organizations, 18-36, Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc
- Chen, P. Y. ve Spector, P. E. (1992) "Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study" Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65 (3), s.177-184.
- Chirasha, V. and Mahapa, M. (2012). "An Analysis of the Causes and Impact of Deviant Behaviour in the Workplace. The Case of Secretaries in State Universities", Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences, 3 (5), s. 415-421
- Dalal, R. S. (2005), "A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior", Journal of Applied Psychology, 90, s.1241-1255
- Demir, M. (2009). Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zekâ, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi,(Basılmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Demir, M., Ö. Tütüncü (2010) "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 21(1),s.64-74
- Demirel, Y. (2009), "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15),115-132
- Doğan S., Kılıç, S.,(2014) " Algılanan Örgütsel Etik İklimve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), s. 269-292
- Fettahlıoğlu, Ö.O., (2015) " Kurumsal İtibar Yönetiminin, Psikolojik Sözleşme İhlali ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisinde Düzenleyici Etkisi" Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, 4, s. 132 - 149
- Fox, S. ve P. E. Spector. (1999) "A Model of Work Frustration-Aggression," Journal of Organizational Behavior, 20, s.915-931

- Fox, S., P.E. Spector, D. Miles (2001) "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions", *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), s.291-309. doi: 10.1006/jvbe.2001.1803.
- Furnham, A. ve E. M. Siegel. (2012) "Reactions to Organizational Injustice: Counter Work Behaviors and the Insider Threat," *Justice and Conflicts*: s.199-217
- Griffin., R. W., Anne, A. O.-K., & Collins, J. (2002). "Dysfunctional work behaviors in organizations". *Journal of Applied Psychology*, s.36-50
- Giocalone, R.A. ve Greenberg, J.(1997) "Antisocial Behavior in Organizations", London: SAGE s.399
- Gruys, M.L. (2000) "The Dimensionality of Deviant Employee Behavior in the Workplace", *Doktora Tezi*, University of Minnesota, Minnesota,
- Gruys M.L. ve Sacrett P.R. (2003) " Investigating the Dimentionality of Counterproductive Work Behavior" *International Journal of Selection and Assessment*. 11(1), s.30
- Hogan, J., R. Hogan (1989) "How to Measure Employee Reliability", *Journal of Applied Psychology*, 74(2), s.273-279
- Hollinger, R. ve Clark, J. (1982) " Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience" *Work and Occupations*,9(1), s. 97-114.
- Hollinger, R. C. (1986),"Acts against the Workplace: Social Bonding and Employee Deviance", *Deviant Behavior*, 7, s.53-75
- İyigün, N. Ö. (2012), "Psikolojik Kontratin Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin Rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma" 1, İstanbul: Beta Yayınları s.15-29
- Kalyva, E. (2011) "Antisocial Behavior in Children with ADHD: Causes and Treatment", in R.M. Clarke, (ed.), *Antisocial Behavior: Causes, Correlations and Treatments* New York: Nova Science Publishers, Inc, s.75-92
- Kaplan, 1975 Kaplan, H. B. 1975. "Self-Attitudes and Deviant Behavior," *Pasific Palisades, CA: Goodyear*
- Kaukianien, A., Salmivalli C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Lagerspetz, A. (2001) "Overt And Covert Aggression in Work Settings in Relation to the Subjective Well-Being of Employees", *Aggressive Behavior*. Vol.27, No.5, s.360-371
- Kanten, P., Ülker, F., (2014) " Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü" *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, s. 16-40
- Khan, A. K., Peretti, J. M., Quratulain, S. (2009) " Envy And Counterproductive Work Behaviors: Is More Fairness Always Preferred?" *Journal of Organizational Behavior* 35 (1), s.128-144
- Keashly, L. (1998). "Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Emprical Issues". *Journal of Emotional Abuse*,1 (1), s.85-117
- Keashly, L. (2001) "Interpersonal and Systemic Aspects of Emotional Abuse at Work: The Target's Perspective", *Violence and Victims*, 16(3), s.233-268
- Keashly, L., V. Trott, L.M. MacLean (1994) "Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation", *Violence and Victims*, 9(4), s.341-357
- Kelloway, E.K., L. Francis, M. Prosser, J.E. Cameron (2010) "Counterproductive Work Behavior as Protest", *Human Resource Management Review*, 20(1), s.18-25
- Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). "Interactional Justice and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Negative Emotions", *Social Behavior and Personality*, 40(8), s.1341-1356
- Mann, S.L., Budworth, M. Ve Ismaila, A.S. (2012) "Ratings Of Counterproductive Performance: The Effect Of Source And Rater Behavior". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61 (2), s.142-156.
- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). "Antecedents of counterproductive work behavior at work: A general perspective". *Journal of Applied Psychology*, 89, s.647-660

- Martinko, M.J., M.J. Gundlach, S.C. Douglas (2002) "Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective", *International Journal of Selection & Assessment*, 10(1/2) s.36-50
- Moretti, D.M. (1986), "The Prediction of Employee Counterproductivity through Attitude Assessment", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 1 No. 2; s.134-147
- Pearson, C.M., L.M. Andersson, C.L. Porath (2005) "Workplace Incivility", in S. Fox, P.E. Spector (ed), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, Washington, DC: American Psychological Association, s.177-200
- Robinson, S.L., A.M. O'Leary-Kelly (1998) "Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees", *Academy of Management Journal*, 41(6), 658-672. doi: 10.2307/256963
- Robinson, S.L., R.J. Bennett (1995) "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal*, 38(2), s.555-572. doi: 10.2307/256693
- Robinson, S. L., Bennett, R. J (2000) "Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, s.349-360.
- Polatçı S., Özçalık F., Cindiloğlu, M. (2014) "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri" *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3) s: 1-12
- Sackett, P. R. (2002). "The Structure Of Counterproductive Work Behaviors. Dimensionality, And Relationships With Facets Of Job Performance". *International Journal Of Selection Of Assesment*, 10, s.5-11.
- Seçer, H. ve Seçer, B. (2007) "Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi" *TİSK Akademi*, 2(4), s.147-175
- Sezici, E., (2014), "Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, s. 235-246
- Skarlicki, D.P., R. Folger (1997) "Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice", *Journal of Applied Psychology*, 82(3), s.434-443. doi: 10.1037/0021-9010.82.3.434
- Spector P.E (2005)"The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior (CWB)" *American Psychological Association*, 7 (329), s.151-174.
- Spector, P.E. (2011) "The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives", *Human Resource Management Review*, 21(4), s.342-352
- Spector, P.E., Fox, S. (2002), "An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior", *Human Resource Management Review*, 12, 269-292
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A. and Kessler, S. (2006). "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?", *Journal of Vocational Behavior*, 68, s.446-460
- Stewart, R.B. (2004) *Employee Perceptions of Trust: Rebuilding the EmployeeEmployer Relationship*, PhD. Thesis, Regent University, s.22
- Taştan, S.B. (2013) "Bir Negatif İş Davranışı Olarak Üretkenliğe Aykırı Davranışların İşyerinde Örgütsel Adaletsizlik Ve Agresif Davranış Algıları İle İlişkinde Psikolojik Güçlendirme, Benlik Değeri Ve Sosyal Bütünleşmenin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi: Otizm Tanısı Almış Çocuk Sahibi Çalışanlar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma" *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), s.466-481
- Taştan, S.B. (2014) "İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller İle Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin Ve SosyoPsikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma" "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), s.72
- Tuna, A., Boylu, Y., (2016) "Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma" *İşletme Araştırmaları Dergisi*, s.505-521

- Vardi, Y. ve E. Weitz. (2002) "Organizational Misbehavior: Hypotheses, Research and Implications" Re-Imaging Business Ethics: Meaningful Solutions for a Global Economy: Emerald Group Publishing Limited, s. 51-84
- Yeşiltaş, M., Çeken, H. ve Sormaz, Ü. (2012). "Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi" *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, s.18-39.
- Yıldız, K.,(2013) "Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki" *Turkish Studies Dergisi*, 8(6), s.853-879