

BÜŞRA
TEMİZYÜREK

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS
TEZİ

2024

T.C.
NUH NACİ YAZGAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Büşra TEMİZYÜREK

İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYDEMİR

TEMMUZ 2024
KAYSERİ

T.C.
NUH NACİ YAZGAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Büşra TEMİZYÜREK

İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYDEMİR

TEMMUZ 2024
KAYSERİ

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYDEMİR danışmanlığında Büşra TEMİZYÜREK tarafından hazırlanan “Kişi-Örgüt Uyumunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

..... / / 20...

Jüri Başkanı :

Tez Danışmanı : *Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYDEMİR*
(Nuh Naci Yazgan Üniversitesi)

Üye :

ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Kurulunun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../20....

Doç. Dr. Burcu ORALHAN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Nuh Naci Yazgan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğumu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Kütüphanesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

oEnstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. (1)

oEnstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. (2)

oTezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. (3)

..... /...../.....

(İmza)

Büşra TEMİZYÜREK

“**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**”

(1)Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2)Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3)Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, *Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYDEMİR* danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna göre yazıldığını beyan ederim.

(İmza)

Büşra TEMİZYÜREK

TEŞEKKÜR

Bu tezi yazmamda yardımcı olan ve benden desteğini esirgemeyen başta tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ceren AYDEMİR'e, üniversite eğitimim boyunca fikirleriyle hayatıma destek veren Prof. Dr. Onur GÖZBAŞI'na ve Nuh Naci Yazgan Üniversitesi İİBF İşletme bölümü hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her alanında beni destekleyen, yanımda olan ve varlığıyla güç veren başta annem Filiz TEMİZYÜREK olmak üzere aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Büşra TEMİZYÜREK

ÖZET

Temizyürek, B., Kişi Örgüt Uyumunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, 2024. Son yıllarda özellikle artan rekabet dünyasında örgütlerin elde edecekleri başarı, varlıklarını devam ettirebilmek ve diğer örgütler ile arasında fark yaratabilmek adına oldukça önemlidir. Örgütlerin bu başarıyı elde edebilmeleri için çalışanları ile aralarında uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu kapsamda karşımıza çıkan kişi örgüt uyumu kavramı örgütlerin ilerleyebilmeleri konusunda söz konusu uyumun sağlanabilmesinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Kişi örgüt uyumunun sağlanması örgütlerdeki başarıya doğrudan katkıda bulunmakla birlikte, yine örgütlerde meydana gelebilecek ve örgütün varlığını, başarısını derinden sarsabilecek üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasına engeldir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları bilinçli olarak gerçekleştirilen, örgüte zarar veren davranış biçimleridir. Kişi örgüt uyumu kavramı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta ve her iki kavram birbirini etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı kişi örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç kapsamında araştırma Kayseri ilinde metal mobilya sektöründe faaliyette bulunan bir işletmenin 283 çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kişi örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Aynı zamanda kişi örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarından olan bireysel ve örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde de anlamlı bir etkisi vardır.

Anahtar Kelimeler: Kişi-Örgüt Uyum, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, Bireysel Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, Örgütsel Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı.

ABSTRACT

Temizyürek, B., The Effect Of Person-Organization Fit On Counterproductive Work Behaviors , Nuh Naci Yazgan University, Institute of Social Sciences Department of Business Administration Master's Thesis, Kayseri, 2024. In recent years, especially in the world of increasing competition, the success that organizations will achieve is very important in order to continue their existence and to make a difference between them and other organizations. In order for organizations to achieve this success, they need to establish harmony with their employees. In this context, the concept of person-organization fit shows how important it is to ensure this harmony in order for organizations to progress. While ensuring person-organization harmony directly contributes to the success of organizations, it also prevents the emergence of counterproductive work behaviors that can occur in organizations and can deeply shake the existence and success of the organization. Counterproductive work behaviors are behaviors that are performed consciously and harm the organization. There is a significant relationship between the concept of person-organization fit and the concept of counterproductive work behaviors and both concepts affect each other.

The purpose of this study is to determine the effect of person-organization fit on counterproductive work behaviors. Within the scope of this purpose, the research was conducted with 283 employees of an enterprise operating in the metal furniture sector in Kayseri province. According to the results of the research, person-organization fit has a significant effect on counterproductive work behaviors. At the same time, person-organization fit has a significant effect on individual and organizational counterproductive work behaviors, which are sub-dimensions of counterproductive work behaviors.

Keywords: Person-Organization Fit, Counterproductive Work Behavior, Individual Counterproductive Work Behavior, Organizational Counterproductive Work Behavior.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	iv
ETİK BEYAN.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
2. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU.....	3
2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Kavramı.....	3
2.2. Kişi-Örgüt Uyumunu Sağlayan Bileşenler.....	4
2.2.1. Değerlerin Uyumu.....	4
2.2.2. Kişilik Uyumu.....	5
2.2.3. Hedeflerin Uyumu.....	5
2.2.4. Çevre İle Uyum.....	5
2.2.5. Örgüt Kültürü İle Uyum.....	6
2.3. Literatürde Yer Alan Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımları.....	6
2.3.1. Schneider'ın Yaklaşımı.....	6
2.3.2. Chatman'ın Yaklaşımı.....	8
2.3.3. Kristof'un Yaklaşımı.....	9
2.3.4. Cable ve Judge'nin Yaklaşımı.....	11
2.4. Kişi-Örgüt Uyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	11
3. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI.....	14
3.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Kavramı.....	14
3.2. Üretkenlik Karşiti İş Davranışı Türleri.....	15
3.2.1. Sabotaj (Kundaklama).....	16
3.2.2. Hırsızlık.....	16

3.2.3. Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı.....	17
3.2.4. Bilgiyi, Kaynakları ve Zamanı Kötüye Kullanmak.....	18
3.2.5. Başkalarına Zarar Vermek.....	20
3.2.6. Geri Çekilme.....	21
3.2.7. İşe Geç Gitme ve Devamsızlık.....	21
3.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Boyutları.....	22
3.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri.....	24
3.4.1. Bireysel Belirleyiciler.....	24
3.4.2. Örgütsel Belirleyiciler.....	27
3.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sonuçları.....	30
3.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	32
4. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	35
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	35
4.2. Araştırmanın Sınırları.....	35
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	36
4.3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	36
4.3.2. Evren ve Örneklem.....	37
4.3.3. Veri Toplama Yöntemi.....	37
4.4. Ölçekler.....	37
4.4.1. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği.....	37
4.4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği.....	38
4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri.....	38
4.6. Verilerin Analizi.....	38
4.7. Araştırmanın Bulguları.....	39
4.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular.....	39
4.7.2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	41
4.7.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular.....	44
4.7.4. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular.....	45
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	49
6. KAYNAKÇA.....	52
7. EKLER.....	61

EK-1: Orijinallik raporu



KISALTMALAR

ASA	Çekim-Seçim-Çekişme
Ort.	Ortalama
s.	Sayfa
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
Ss.	Standart Sapma
TDK	Türk Dil Kurumu
vb.	ve benzerleri
vd.	ve diğerleri

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil		Sayfa
2.1.	Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Döngüsü	7
2.2.	Chatman'ın Birey-Örgüt Uyumu Modeli	8
2.3.	Birey-Örgüt Uyumunun Çeşitli Şekilde Kavramsallaştırılması	10
3.1.	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Sınıflandırması	23
4.1.	Araştırma Modeli	36



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo		Sayfa
4.1.	Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları	38
4.2.	Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	39
4.3.	Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	41
4.4.	Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları	44
4.5.	Kişi-Örgüt Uyumunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	45
4.6.	Kişi-Örgüt Uyumunun Bireysel Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	46
4.7.	Kişi-Örgüt Uyumunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Örgütsel Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	47
4.8.	Hipotez Sonuçlarına İlişkin Özet Tablo	48

1. GİRİŞ

Kişi-örgüt uyumu, bireylerin değer yargıları, yetenekleri, amaçları, istek ve beklentileri gibi sahip oldukları kişisel özellikleri ile içerisinde bulundukları örgütün hedeflerinin, değerlerinin, istek ve beklentilerinin birbirleri ile uyumlu olması durumunu ifade eder. Kişi-örgüt uyumu kavramı, özellikle son yıllarda üzerinde yapılan çalışmaların artması ve farklı kavramlarla birlikte ele alınabilmesi ile de sıklıkla üzerinde çalışılan bir kavram niteliği taşımaktadır. Kişi-örgüt uyumunun sağlanabilmesinin örgütler için olumlu sonuçları olabilirken tam aksi bir şekilde kişi-örgüt uyumunun sağlanamaması ise örgütlerin hayli olumsuz sonuçlar ile karşılaşabilmesine sebebiyet verebilmektedir. Bu tür olumsuz sonuçlar hem bireyleri hem de örgütleri her anlamda olumsuz etkilerken, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve başarı elde edebilmesine engel olmakta, her iki tarafın istek ve beklentilerinin karşılanamamasıyla da tatminsizliğe yol açmaktadır.

Örgütleri en az kişi-örgüt uyumu kavramı kadar etkileyen bir diğer kavram ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, bilinçli olarak gerçekleştirilerek örgüte ve örgüt üyelerine zarar vermek amacıyla yapılan, örgütün çıkarlarını ve menfaatlerini göz ardı eden davranışlar bütünüdür. Günümüz dünyasında rekabetin artması ve seçeneklerin de çoğalması durumu göz önünde bulundurulduğunda üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütleri ciddi anlamda olumsuz etkilemektedir. Bu tür davranışların sebeplerinin belirlenebilmesi ve bu davranışların ortadan kaldırılmasına yönelik çaba sarf edilmesi örgütler için önem arz etmektedir.

Kişi-örgüt uyumu ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları birbirlerini etkileyen ve birbirleri ile ilişkili olan kavramlardır. Bu durum göz önünde bulundurularak yapılan araştırma, kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişi-örgüt uyumu kavramı tanımlanarak ardından bu kavramı oluşturan bileşenler, literatürde yer alan yaklaşımlar ve kişi-örgüt uyumu kavramı ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünü üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramının tanımı, türleri, boyutları, belirleyicileri, sonuçları ve bu kavram ile ilgili yapılan çalışmalar oluşturmaktadır. Üçüncü bölümde ise kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan çalışma

değerlendirilmekte ve bu değerlendirmelerden yola çıkarak yapılan analiz, bulgu, sonuç ve önerilere yer verilmektedir.



2. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU

Çalışmanın bu bölümünde kişi-örgüt uyumu kavramının tanımı, kişi-örgüt uyumunu sağlayan bileşenler, literatürde yer alan kişi-örgüt uyumu yaklaşımları ve kişi-örgüt uyumu ile ilgili yapılan çalışmalar detaylandırılarak açıklanmıştır.

2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Kavramı

Kişi-örgüt uyumu kavramını tanımlarken sıklıkla üzerinde durulacak olan uyum kelimesi “Bir bütünün parçaları arasında bulunan uygunluk” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2023). Bahsedilen uygunluğun sağlanabildiği derecede tanımlanacak olan kavramlar arasındaki uyum anlamında o denli pozitif bir seyir izlenebilecektir. Kişi-örgüt uyumu kavramı ve bu kavramın önemi ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Kişi-örgüt uyumu çalışmalarının başlangıç noktasını Lewin’in insan davranışını, birey ve çevresinin bir fonksiyonu olarak tanımlaması oluşturmaktadır (Polatçı & Cindiloğlu, 2013, s. 300). Genel anlamıyla kişi-örgüt uyumu, kişinin değerleri, inançları, norm ve beklentilerinin yaptıkları iş ile ne derece uyumlu olduğu ile ilişkilendirilir (Yahyagil, 2005, s. 137). Kişi-örgüt uyumu, kişisel değerler ve örgütsel değerlerin, hedef ve ihtiyaçların uyumu olarak tanımlanmaktadır (Cable ve DeRue, 2002). Kişi-örgüt uyumu: “Kişi ile örgütün bağdaşabilirliği olarak ifade edilir” (Aktaş, 2007, s. 832). Ayrıca kişi-örgüt uyumu için bireyin sahip olduğu özellikler ile örgütün özellikleri arasındaki uyum seviyesi şeklinde bir tanım yapılmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987). Yine benzer bir tanımla kişi-örgüt uyumu, bireysel değer yargıları ve örgütün değer yargıları arasındaki uyumluluk olarak ifade edilmektedir (Goodman ve Svyantek, 1999). Kişi-örgüt uyumu, bireysel değerler ve örgütsel değerler arasındaki ahenk veya eşleşme olarak tanımlanmıştır (Adkins vd., 1994; Judge & Bretz, 1992; Judge & Ferris, 1992). Örgütlerin başarılı olabilmelerinin alt yapısında kişi-örgüt uyumunun stratejik bir yere sahip olduğu vurgulanmaktadır, ayrıca kişi-örgüt uyumunun olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilmesi mümkündür. (Uludağ vd., 2021). Ambrose vd., (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, kişi ve örgüt etik değerleri arasındaki uyumun yüksek seviyede bağlılık ve iş tatmini sağlamanın yanı sıra işten ayrılma niyetini de azalttığı belirtilmiştir. Birey ile örgüt arasında yeterli düzeyde uyum sağlanamadığı durumlarda bireyin örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesinden örgütten ayrılmasına kadar birçok sonuçla

karşılaşılabılır (Kurtpınar, 2011, s. 32). Kişi-örgüt arasında yaşanan uyumun yetersizliği ya da eksikliğinden kaynaklanan bireyin örgüte karşı negatif bir tutuma sahip olması bireyin işten ayrılmasına kadar uzanan bir dizi olumsuz tutum ve davranışa sebep olabildiği gibi, yüksek düzeyde kişi-örgüt uyumunun ise olumlu örgütsel çıktılarının elde edilmesini sağlayacağı ifade edilmiştir (Sekiguchi, 2004).

2.2. Kişi-Örgüt Uyumunu Sağlayan Bileşenler

Kişi-örgüt uyumunun oluşmasını sağlayan bileşenler ayrı başlıklar altında değerlerin uyumu, kişilik uyumu, hedeflerin uyumu, çevre ile uyum ve örgüt kültürü ile uyum olarak incelenmektedir.

2.2.1. Değerlerin Uyum

Değerlerin uyumu örgüt içerisinde bulunan kişiler ile örgütün değerleri arasındaki uyumun bütününe ifade eder. Örgüt içerisinde yer alan bireylerin sahip oldukları değer yargıları ile örgütün sahip olduğu değer yargıları arasındaki uyum ve benzerlik için değerlerin uyumu tanımı yapılmaktadır. Aynı zamanda örgütün bünyesinde barındırdığı etik ve normların örgüt üyeleri ile bağdaşması durumu değerlerin uyumu olarak nitelenmektedir. Değerlerin uyumu için, kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki benzerlik şeklinde tanım yapılmaktadır (Kristof, 1996). Kişi-örgüt uyumu kapsamında değerlerin uyumu, kişiler ile ilgili elde edilebilecek çıkarımlar anlamında en önemli ve etkili tahmin aracı olarak görülmektedir (Kalyoncu, 2019). Kişi ve örgüt değerleri devamlı bir etkileşim halinde bulunurlar ve birbirlerini etkiler niteliktedirler. Ayrıca değerler, bireysel değerler ve örgütsel değerler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Chatman, 1989). Bireysel değerler için kişinin çevresi ile sağladığı uyum ve gösterdiği davranışlarında tutarlılık sağlamasına katkıda bulunan unsurlar olarak tanımlama yapılırken; örgütsel değerler için ise, örgüt bünyesinde ki üyelerin davranışlarına rehberlik etmek ve örgüt faaliyetlerinde kullanılan yöntemler için anlaşılır ve açıklayıcı değerler niteliğini taşımaktadır tanımı yapılmaktadır. (Chatman, 1989). İçerisinde bulundukları örgüt ile bireysel değerlerinin uyum sağlaması durumunda kişiler yüksek verimlilik göstererek, örgüt içerisinde etkin rol oynamak ve hedeflere ulaşmak konusunda örgütsel amaçlara daha çok hizmet ederler (Akbaş, 2010). Örgüt ile uyum göstermesi durumunda bireyler örgüt için daha faydalı faaliyetlerde bulunacak ve o örgüt içerisinde

uzun yıllar yer almak isteğinde olacaklardır (Meglino vd., 1989). Kişi ve örgütlerin değerleri arasında sağlanan uyumun yüksek olması örgütlerin daha başarılı ve istikrarlı ilerlemesini sağlamaktadır.

2.2.2. Kişilik Uyum

Kişilik uyumu, bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri ile içerisinde bulundukları örgütün sahip oldukları kişilik özellikleri, beklentileri ve karakteristikleri arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu uyumu yeterli düzeyde sağlayabilen örgütlerde başarı beraberinde gelmektedir. Bu başlık altında uyum, bireyin kişilik özellikleri ile örgütün hedeflerinin bağdaşması durumunda oluşur (Westerman ve Cyr, 2004). Bireylerin örgüt içerisindeki sorumluluklarının kişilik özellikleriyle uyumlu olması durumunda, örgüte ve sorumluluklarına bakış açılarının değişmesinin yanı sıra bu durum kişi-örgüt uyumunu da destekler niteliktedir (Demirel & Özçınar, 2009).

2.2.3. Hedeflerin Uyum

Hedef; yapılması tasarlanan iş, ulaşılmak istenen nokta, gerçekleştirmek istenilen amaçlar anlamına gelmektedir. Hedeflerin uyumu ise, örgütün belirlediği hedefler ile bireysel hedeflerin uyum sağlaması olarak ifade edilmektedir (Kristof, 1996). Hedefler örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi için önemli unsurlardan bir tanesidir, hedefler sayesinde örgütler bünyesindeki örgüt üyeleri ile birlikte planlı ve programlı şekilde ilerleyerek hedeflerine ulaşmaktadırlar. Bireylerin hedeflerinin örgüt hedefleri ile uyum göstermesi örgütü bireyler için daha çekici hale getirmekte ve bireyler örgütte çalışmaktan zevk almaktadır (Can, 2019, s. 12). Örgüt hedefleri ile çalışanların hedeflerinin uyum içerisinde bulunması durumunda, çalışanlar örgüt hedeflerini gerçekleştirmek adına daha özverili çalışarak kısa sürede hedeflere ulaşmak için gayret gösterme eğiliminde bulunacaklardır.

2.2.4. Çevre İle Uyum

Çevre ile uyum; kişinin iş, grup, örgüt, meslek gibi içerisinde bulunduğu farklı kategorilerdeki alanlarda çevresi ile uyum göstermesi anlamına gelmektedir. Birey ile çevre arasında karşılıklı olarak tamamlayıcı nitelikte bir ilişki olduğu ifade edilmektedir

(Akkuş, 2020). Birey ve içerisinde bulunduğu çevre birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları sürece karşılıklı tamamlanma ve kişinin çevre ile uyumu sağlanmış olur.

2.2.5. Örgüt Kültürü İle Uyum

Örgüt kültürü; örgüt üyeleri tarafından benimsenmiş, örgütü ifade eden inançlar, değerler, etik ve normlar bütünü olarak nitelenmesiyle birlikte örgütü düzenler, ilerlemesini sağlar ve örgütü yönlendirir (Bakan, 2008). Aynı zamanda örgüt kültürü, örgütteki faaliyetlerin gerçekleştirilme şekli ile ilgili olup, özünü, müşteriler ve örgüt üyelerinin oluşturduğu ifadesi yer almaktadır (Deal ve Kennedy, 1982). Örgütün bir araya gelen bireylerden oluştuğu göz önünde bulundurularak bireyler ve örgüt kültürü arasındaki uyumun önem arz ettiği anlaşılmaktadır. Örgüt kültürü, değerler, inançlar, etik ve normların bir bütünü olarak kabul edildiği için her birinin örgüt üyeleri tarafından iyi anlaşılıp benimsenmesi ile iletişim kuvvetlenerek örgüt başarısı sağlanır. Güçlü bir örgüt kültürünün varlığı sayesinde, örgüt üyelerinin davranışları olumlu şekilde etkilenerek performanslarının artması sağlanır (Can, 2019, s. 13)

2.3. Literatürde Yer Alan Kişi-Örgüt Uyumuna Yaklaşımları

Kişi-örgüt uyumu ile ilgili literatürde yer alan önemli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar; Schneider'ın kişi-örgüt uyumu yaklaşımı, Chatman'ın kişi-örgüt uyumu yaklaşımı, Kristof'un kişi-örgüt uyumu yaklaşımı ile Cable ve Judge'nin kişi-örgüt uyumu yaklaşımı olarak açıklanabilmektedir.

2.3.1. Schneider'ın Yaklaşımı

Kişi-örgüt uyumunun temelini oluşturan, Schneider'ın 1987'de ortaya koyduğu çekim-seçim-çekişme modeli (ASA modeli) kişinin kendi değer yargıları, inançları ve ihtiyaçlarına uygun örgütleri seçme eğiliminde bulunduğu düşüncesine dayanmaktadır. Schneider (1987), bireylerin kendileriyle benzer kişilik özelliklerine sahip bireylerle aynı örgütlerde bulunma isteğine sahip olacaklarını ve bununla birlikte benzer davranışlar sergileyebileceklerini belirtmiştir. Bu tanımdan da yola çıkarak, benzer özelliklere sahip kişilerin amaç ve hedeflerinin birbirleriyle bağdaştığı ortamlarda bulunmak isteyeceği, orada çalışmak için tercih edileceği ve orada çalışmak konusunda istikrarını

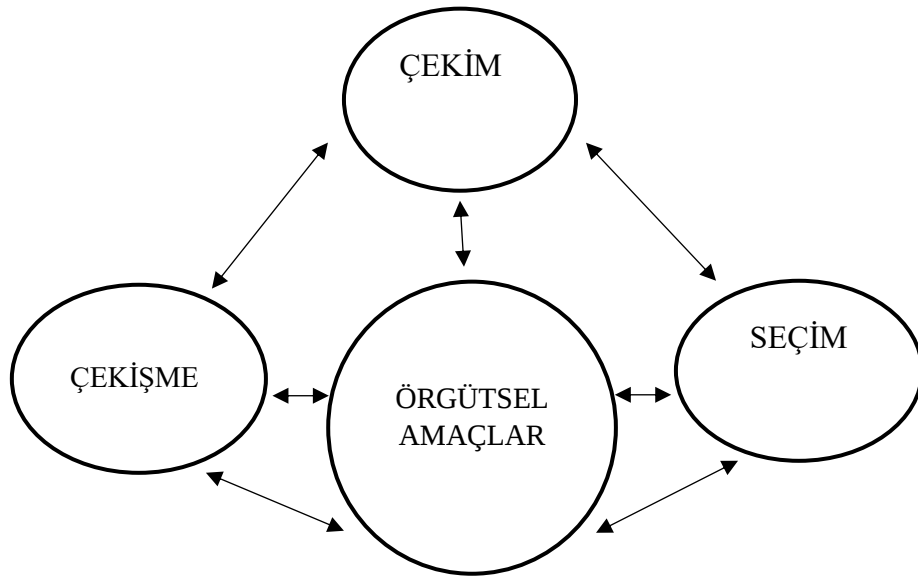
sürdüreceğinden söz edilmektedir (Gürsel, 2022). Schneider'ın ASA modeli çekim-seçim-çekişme aşamalarından oluşmaktadır.

Çekim aşaması, bireylerin kendi özelliklerine uygun gördükleri örgütlerin içerisinde yer almak istediklerini ve bu örgütlere katılma eğiliminde bulunduklarını ifade etmektedir. Bireyler kendilerine benzer olarak algıladıkları örgütlerden etkilenecek tercihlerini bu örgütlerden yana kullanmaktadırlar (Schneider, 1987).

Seçim aşaması, örgütlerin kendi değerlerine, amaçlarına, beklenti ve niteliklerine uygun gördüğü bireyleri bünyesine dahil etme isteğinde olduğu ve buna yönelik seçim yaptığı aşamadır. Seçim aşamasının örgütlerin özel niteliklere sahip olduğunu düşündüğü bireyleri seçmesi ve bu bireylerin istihdam edilmesi olarak tanımlandığı görülmektedir (Karaburç, 2022, s. 30).

Çekişme aşaması, ASA modelinin son aşamasıdır. Bu aşama kişi ile örgütün uyum sağlayamadığı ya da var olan uyumun ortadan kalktığı durumlarda bireyin örgütten ayrılması ile sonuçlanır. Söz konusu uyum sağlanamadığında birey kendi isteği ile örgüt ile bağlarını koparabileceği gibi bu durum örgütün talebi ile de gerçekleşebilir (Schneider, 2007). Kişi-örgüt uyumunun algılanmaması gibi durumlarda, birey örgüte yönelik olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar geliştirir, bu durumda çekişme aşamasının bir tanımı olarak ifade edilmektedir (Köksal, 2017).

Schneider'ın geliştirdiği çekim-seçim-çekişme aşamalarından oluşan ASA modeli Şekil 2.1'de gösterilmektedir.



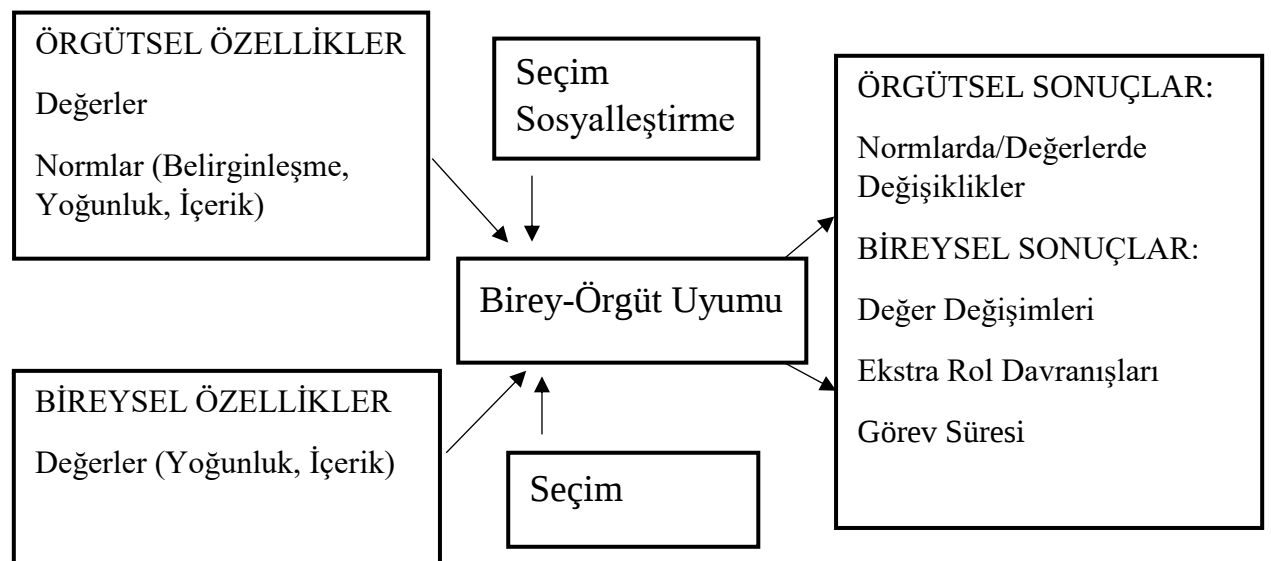
Şekil 2.1. Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Döngüsü

Kaynak: Schneider, B. (1987). The People Make The Place. *Personel Psychology*, 40(3), 437-453

2.3.2. Chatman'ın Yaklaşımı

Chatman (1989) tarafından bireylerin değerleri, hedefleri, kişisel özellikleri ve davranışları gibi sahip oldukları kişisel olgular ile örgüt kültürü, örgütsel iklim, örgütün değerleri, hedefleri ve normları gibi örgütsel olguların arasındaki uyumun kişi-örgüt uyumunu sağladığı belirtilmiştir. Chatman'ın kişi-örgüt uyumu modeli daha çok değerler üzerine odaklanmaktadır. Bu modele göre bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyum sağlaması çok önemlidir, bu uyum örgüte dahil olma, örgütte kalma ve örgütten ayrılma süreçlerini büyük ölçüde etkilemektedir. Birey ve örgüt arasında uyum sağlanması durumunda örgüte yeni katılan bireylerin uyum süreci daha kısa sürerken iş tatmin seviyesi yükselir ve birey-örgüt arasında ki uyum da karşılıklı faydaları beraberinde getirir, tüm bunlara istinaden tatmin olmuş birey örgütten ayrılma düşüncesinden uzak olacaktır (Yıldız, 2013). Amaç her zaman yüksek seviyede kişi-örgüt uyumunu sağlamaktır, örgüt açısından yüksek uyum örgütü daha fazla rol sahibi yapabilirken kişi-örgüt uyumunun çok yüksek olması durumu bazı dezavantajları beraberinde getirebilmektedir. Bu dezavantajlara sıradanlık, düşük düzeyde yenilikçilik, homojenlik örnek olarak gösterilebilirken bu durumların varlığı örgütlerin yabancısı oldukları çevresel koşullara uyum sağlamak konusunda güçlük çekmesine sebebiyet verebilir (Akbaş, 2011).

Chatman'ın değerler üzerine yoğunlaşarak oluşturduğu kişi-örgüt uyumu modeli Şekil 2.2' de gösterilmektedir.



Şekil 2.2. Chatman'ın birey-örgüt uyumu modeli

Kaynak: Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research : A Model of Person Organization Fit. *The Academy Of Management Review*, 14(3), 333-349.

2.3.3. Kristof'un Yaklaşımı

Kristof (1996), kişi-örgüt uyumunu taraflardan en az birinin diğerinin ihtiyacını karşıladığı durumlarda ve iki tarafın da temel benzer özelliklere sahip olduğu koşullarda, kişi ve örgüt arasındaki uyum sağlanabilir şeklinde tanımlamıştır.

Kristof'un oluşturduğu kişi-örgüt uyumu modelinde kavramın dört farklı başlık altında incelendiği görülmektedir. Bu başlıklar bütünleyici uyum, tamamlayıcı uyum, ihtiyaç-arz uyumu ve talep-beceri uyumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda İhtiyaç-arz uyumu ve talep-beceri uyumunun tamamlayıcı uyum ile ilişkilendirildiği görülmüştür (Can, 2019).

Bütünleyici uyum, bireyin ve örgütün hedeflerinin, değerlerinin ve taşıdığı tüm özelliklerinin uyum göstermesi ve benzeşmesi durumunu ifade etmektedir. Bütünleyici uyumda hem örgütün hem de bireylerin amaçları ve istekleri ortaktır ya da çok benzerdir, bu koşullarda iki taraf birbiri ile bütünleşmektedir. Bütünleyici uyumda bireyi bulunduğu çevre ile karşılaştırmaktan daha ziyade örgütün ve bireylerin özünde sahip oldukları özelliklerinin benzerliği üzerinde durulmaktadır (Aslan, 2022).

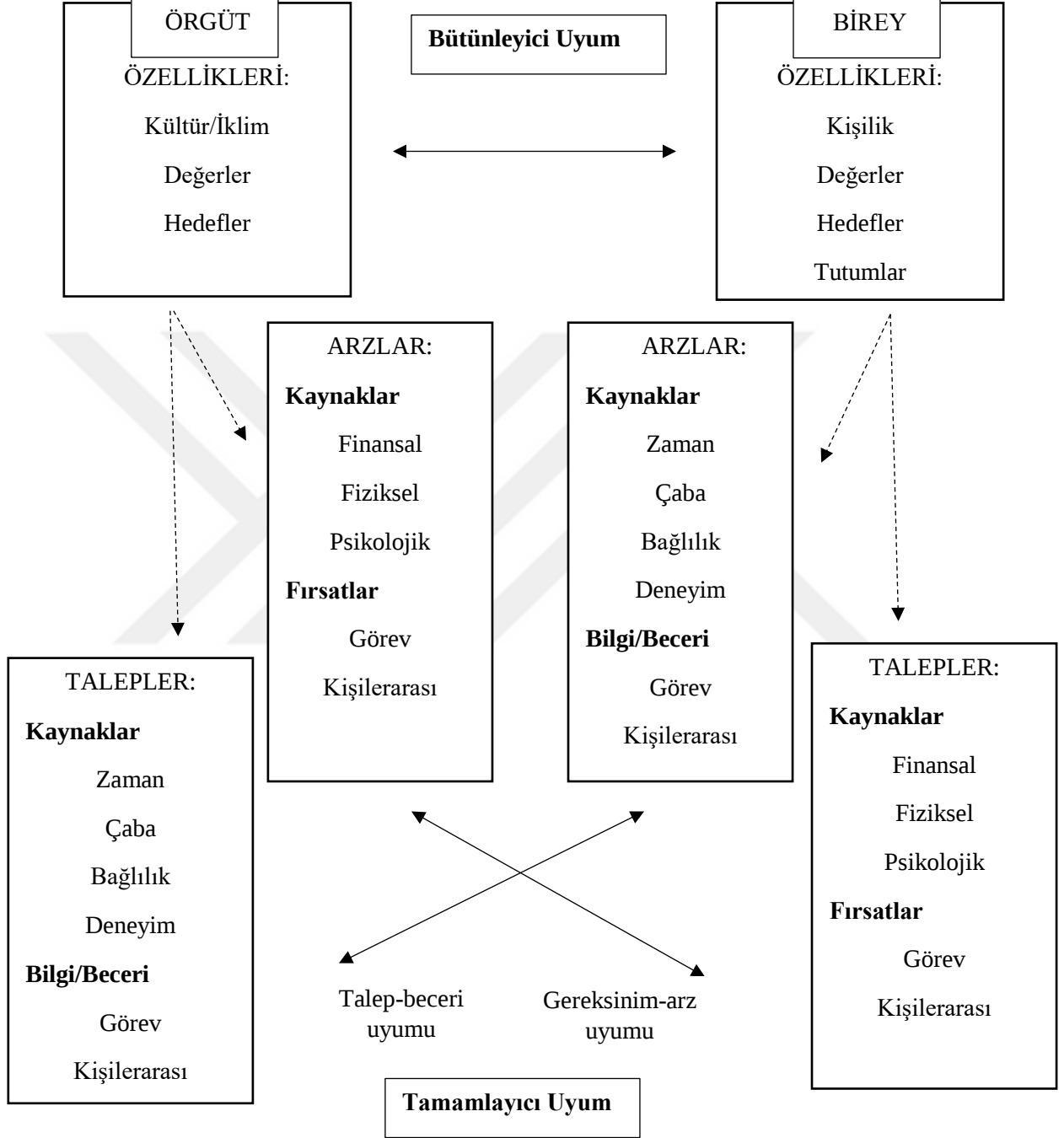
Tamamlayıcı uyum, bireyin içerisinde bulunduğu örgütün eksikliklerini kendi nitelikleriyle giderdiği veya tamamladığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987). Bireyin niteliklerinin ve kabiliyetlerinin örgütün eksikliklerini giderebilecek düzeyde olması ve örgütün tamamlanması gereken yönleri ile uyumlu olması önem arz etmektedir.

İhtiyaç-arz uyumu, örgütün bireylerin taleplerini ve belirli ihtiyaçlarını karşıladığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaçlar fiziksel, psikolojik ve finansal ihtiyaçlar olarak nitelenebilir. Örgüt bireylerin talep ve ihtiyaçlarını karşıladığında uyum sağlanmış olur ve bunun sonucunda iş tatmini yaşayan bireylerin ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Westerman ve Cyr, 2004).

Talep-beceri uyumu, örgütün beklenti talep ve ihtiyaçlarının birey tarafından karşılanabilmesi durumudur. Birey; bilgisi, özverisi, tecrübesi gibi kişisel birikim ve donanımları ile örgütün taleplerini karşıladığında uyum sağlanmış olur. Örgütün talepleri konusunda tecrübe, zaman ve verimlilik gibi beklentilerden söz edilebilmektedir (Kristof, 1996).

Kristof'un oluşturduğu model sayesinde birey ve örgütlerin ihtiyaçları ile sahip oldukları bilgi, birikim ve yeteneklerinin karşılaştırılabilmesine imkân sağlanırken aynı

zamanda tarafların sahip oldukları özelliklerini geliştirebilmelerine de fırsat sunulmaktadır (Kristof-Brown, 2000). Kristof'un modeli Şekil 2.3' de gösterilmektedir.



Şekil 2.3. Birey–Örgüt Uyumunun Çeşitli Şekilde Kavramsallaştırılması

Kaynak: Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

2.3.4. Cable ve Judge'nin Yaklaşımı

Cable ve Judge (1995), kişi-örgüt uyumunun incelendiği çalışmalardan yola çıkarak kişi-örgüt uyumunu bireyler ve örgütlerin değerlerinin uyumlu olması şeklinde ifade etmiştir. Bireylerin örgütün değerlerini kendi değerlerine uyumlu olarak algılaması önemlidir ve bireylerin bu yönde ki pozitif algısının kişi-örgüt değerleri uyumunu olumlu anlamda etkilediği üzerinde durulmaktadır (Cable ve Judge, 1996). Cable ve Judge çalışmalarında daha çok iş arayan bireyler ile istihdam sağlamak isteyen örgütler üzerine yoğunlaşmıştır. Bireyler bu süreçte kendi değerlerine uygun ve isteklerini karşılayabileceği örgütleri tercih ederlerken, örgütler ise işe alacağı bireylerin kendi koşulları ve değerleri doğrultusunda uyumla çalışabileceğini düşündükleri bireyleri tercih etme eğilimi gösterirler. Cable ve Judge kişi-örgüt uyumu yaklaşımında bireylerin tercihlerinin belirleyicileri konusunda bazı varsayımlarda bulunmuşlardır. Bu varsayımlara göre bireyler beklentileri doğrultusunda çalışacağı örgütleri tercih ederken ücret ve ödeme yöntemleri konusunda kendilerine uygun gördükleri örgütleri tercih ederler (Cable ve Judge, 1994).

2.4. Kişi-Örgüt Uyumuna İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar kişi-örgüt uyumunun önemini vurgulamakta ve uyumun sağlanması durumunun olumlu gelişmelerle sonuçlanacağını göstermektedir. Uyumun sağlanabildiği örgütlerde iş görenler hissettikleri rahatlık ile birlikte işlerine daha iyi adapte olabilmekte, diğer örgüt üyeleri ile daha güçlü ilişkiler kurabilmekte ve bunların neticesinde daha verimli sonuçlar elde edilebilmektedir (Akkuş, 2020). Kişi-örgüt uyumu ile ilgili yapılan tanımlardan yola çıkarak kişi-örgüt uyumunun birey ve örgütün değerlerinin örtüşmesi durumunu içerdiği görülmektedir (Aydoğan Güteryüz & Aydın, 2020).

Tom (1971)'in gerçekleştirdiği çalışma, kişi-örgüt uyumunun önemini vurgulamakta ve başarıya giden yolun iş tercihinde bulunacak bireylerin kendileri ve tercih edecekleri örgüt ile ilgili değerlerinin, düşüncelerinin uyumlu olması hususuna dayandığını ifade etmektedir.

Kristof (1996) gerçekleştirdiği çalışmasında, kişi-örgüt uyumu kavramının; iş performansı, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları ile ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Meglino ve Ravlin (1998), örgütlerde bireysel değerler üzerine bir çalışma gerçekleştirmiş ve örgüt yöneticileri ile çalışanlar arasındaki değerlerin uyumlu olması durumunun örgüt içerisinde dedikoduların azalması, iyimser düşüncelerin artması gibi olumlu sonuçlarının olabileceğini ifade ederken, yanı sıra işten ayrılma talebinde bulunmak gibi olumsuz sonuçlarının da ortadan kalkacağını belirtmişlerdir.

Goodman ve Svyantek (1999), kişi-örgüt uyumu ve bağlamsal performansı inceledikleri çalışmalarında, kişi-örgüt uyumunun görev performansının güçlü bir açıklayıcısı niteliğinde olduğu ve birey-örgüt uyumunun düşük olduğu durumlarda bile bağlamsal performanslarını etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır.

Liu, Liu ve Hu'nun (2010) Çin'de ortaya koydukları bir araştırmanın sonuçları, kişi-örgüt uyumunun iş doyumundan kaynaklı olarak işten ayrılma niyetini etkilediğini ve yine kişi-örgüt uyumunun iş doyumunu konusunda ve işten ayrılma isteği anlamında karar verdirici bir etkisi olduğunu ifade etmektedir (Aktaran İnkaya Horoz, 2019).

Behram ve Dinç (2014), Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi adlı çalışmalarında belirledikleri sonuçlara göre, kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde ve kişilerarası çatışma konusunda negatif yönlü bir etkisi olduğu üzerinde durmuşlardır.

Demir (2015), Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi adlı çalışmasından elde ettiği bulgulara dayanarak birey-örgüt uyumunun sağlanmasının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine pozitif bir etkisi olduğunu ifade ederek aralarında mühim ve anlamlı bir ilişki olduğu kanısına varmıştır. Ayrıca çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde birey-örgüt uyumunun çalışma huzuruna erişebilmiş örgütlerde meydana gelebilecek küçük problemlerin göz ardı edilebilmesi konusunda önemli bir etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Bayramlık ve arkadaşları (2015), Ankara ilinde iş makineleri sektöründe çalışan toplam 212 kişi üzerinde kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kişi-örgüt uyumunun iş tatminini anlamlı derecede ve pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Ayrıca yapılan çalışmada yaşın ilerlemesi ile birlikte iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir etki gözlemlenmiştir.

Kılıç ve Yener (2015), bankacılık sektöründe bir çalışma gerçekleştirmiş ve sonucunda bireyin örgüte olan bağlılığının, işinden duyduğu tatmin düzeyi ile ortaya koyduğu performansın artmasının ve işi konusunda hissettiği stres seviyesinin

azalmasının kişi ile örgütün amaç, değeri, tutum, kültür, beklenti ve becerileri arasındaki uyum seviyesinin yükselmesi ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Uludağ vd., (2021) Köprü kuran sosyal sermaye, Psikolojik sahiplenme ve Birey-Örgüt uyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi adlı çalışmalarında elde ettikleri bulgulara dayanarak bazı tavsiyelerde bulunmuşlardır. Birey-örgüt uyumunun psikolojik sahiplenmeyi arttıracığından dolayı yöneticilere bünyesinde barındıracakları bireyleri tercih ederken kendi kurumlarının değeri ve özelliklerinin bünyelerinde çalıştıracakları bireylerin özellikleri ile uyumluluğunu gözetmeleri ve işe alım süreçlerinde ilk olarak sosyal sermayesi yüksek bireyleri tercih edebilmek adına bazı seçme sistemleri kurabilecekleri önerisinde bulunmuşlardır.



3. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Çalışmanın bu bölümünde üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı ve tanımı, türleri, boyutları, öncülleri, sonuçları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılan çalışmalar üzerinde durulmuştur.

3.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramı

Örgütlerin varlıklarını uzun yıllar devam ettirebilmeleri, örgüt içerisinde kurulabilecek sağlıklı ilişkiler ile birlikte belirli bir ivme kazanılabilmesine ve başarı elde edilebilmesine bağlıdır. Örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerin, örgüte bağlılığın, sadakatin ve örgüt üyelerinin örgüt yararına gösterebilecekleri davranışların olumlu seyretmesi durumunda örgüt her anlamda başarı elde edebilmektedir. Tüm bunların aksine üretkenlik karşıtı iş davranışları ise örgütlerde verimliliği düşüren, örgütün işleyişini olumsuz yönde etkileyen, örgütlere maddi ve manevi zararlar veren ve çeşitli sebeplerden dolayı ortaya çıkabilen bir olgudur. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının görüldüğü örgütlerde örgütün bütün birimleri bu davranışların olumsuzluklarından etkilenmekte ve bunun sonucunda var olan düzen bozulabilmektedir. Düzenin bozulması ile birlikte örgüt içerisindeki birlik ve beraberlik duygusu zedelenebileceği gibi örgütün elde edebileceği kazanç azalabilmekte ve örgüt kâr etmek yerine zarar edebilmektedir. Literatür incelendiğinde konu ile ilgili birçok farklı tanım yapıldığı görülmektedir. Spector ve Fox (2005, s. 151) tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüte veya örgütün üyelerine zarar vermek gayesi ile bilinçli olarak gösterilen davranışlar olarak tanımlanmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları sıklıkla görülmekte olup iş yaşantısında açık bir şekilde kendini belli edebileceği gibi üzeri kapalı olarak da meydana gelebilmektedir, bu durumun neticesi olarak hem örgüt üyelerinin hem de örgütün zarar görebilmesi söz konusudur (Martinko vd., 2002, s. 37). Üretkenlik karşıtı iş davranışları bilinçsizce gösterilen davranışlardan ziyade bireyin bilinçli olarak gerçekleştirdiği zarar verici davranış ve tutumları kapsamakta olup bu duruma bireyin örgüte yönelik maddi ve manevi boyutlarda sergilediği olumsuz davranışlar örnek gösterilebilmektedir. Birey, çalma, işe geç gelme veya gelmeme, erken çıkma, ahlaka aykırı davranışlar ve taciz gibi birçok eylemle üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gerçekleştirebilmektedir. Bu eylemlerin örgüte zararının dokunmasının yanı sıra bireye de zararları dokunabilmektedir. Birey tarafından

bilinçsizce gerçekleşen kabiliyet, bilgi, birikim ve yetkinlik gibi olguların yoksunluklarından dolayı bireyin gösteremediği performansa dayalı olarak meydana gelen durumlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarına dahil değildir (Koç & Bayraktar, 2019). Robinson & Bennet (1995) tarafından yapılan bir tanımlamayla üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütün belirlediği ve örgüt üyelerine uyulmasını zorunlu kıldığı davranışların hiçe sayılması, uyulmaması sonucunda örgüte ve örgüt çalışanlarına kasten yapılmış zarar verici nitelikte ki tüm faaliyetler olarak karşımıza çıkmaktadır (Aktaran Uysal, 2023). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında farklı kaynaklardan söz edilebilmektedir, söz konusu kaynaklar iş ile ilgili olabileceği gibi kişisel de olabilmektedir (Polat, 2020). Bu gibi zarar verici davranışları sergileyen çalışanların çoğunun hoşnut olmadığı bir durum söz konusudur, bu durumun sebepleri hem işletmeler açısından hem de bireyler açısından farklılık gösterebilmektedir (Polat, 2022). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılan çalışmalar bu tür davranışların bazı farklılıklara dayandığını gösterirken söz konusu farklılıklar; davranışın sebebi, şiddet derecesi, uyulması gereken kuralların ne derecede yok sayıldığı ve bu davranışların örgüt veya örgüt çalışanları arasında kime yapıldığı ile ilişkilendirilmektedir (O'Boyle vd., 2011).

3.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türleri

Bireyler birçok farklı yol ve yöntemle üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gerçekleştirebilmektedirler. Bu davranışlar çeşitli eylemlerle ortaya çıkar ve üretkenlik karşıtı iş davranışları türleri olarak örneklendirilirler. Üretkenlik karşıtı iş davranışları türleri incelendiğinde görülmektedir ki bu davranışlar doğrudan ve dolaylı olarak gerçekleştirilebileceği gibi fiziksel ve psikolojik olarak da ortaya çıkarılabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları türleri ile ilgili birçok isim tarafından çeşitli örnekler verilerek farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Örneğin Gruys (1999), 87 farklı üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğunu ifade etmektedir (Seçer ve Seçer, 2007, s. 153). Collins ve Griffin (1998), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının pek çok farklı türü olduğunu belirterek bu tür davranışların daha iyi kavranabilmesi, örgüt yöneticileri ve örgütte yer alan bireyler tarafından önlenmesi hedefi ile söz konusu davranışların örgüt içerisindeki etkisine ve olumsuz sonuçlarına dayanarak farklı önem derecelerinde değerlendirilmesinin uygun olacağını belirtmişlerdir (Aktaran Gültaş & Erigüç, 2019, s. 55). Örgütlerde ortaya çıkan üretkenlik karşıtı iş davranışları pek çok olumsuz sonuca

sebebiyet vermekle birlikte; örgüt içerisinde huzurlu bir ortam oluşamaması bireylerde stres oluşturabilmektedir. Bunun sonucunda ise maliyetlerde artış ve örgütün verimlilik düzeyinde düşüş izlenebilmektedir (Uysal, 2023).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yaygın olarak karşılaşılan türlerinden bazıları sabotaj, hırsızlık, alkol ve uyuşturucu kullanımı, bilgiyi kaynakları ve zamanı kötüye kullanmak, başkalarına zarar vermek, geri çekilme, işe geç gitme ve devamsızlık olup aşağıda detaylı şekilde tanımlanmıştır.

3.2.1. Sabotaj (Kundaklama)

Sabotaj, bireyin bilerek ve isteyerek örgütün maddi manevi sahip olduğu varlıklara ve değerlere zarar vermesi durumu olarak ifade edilebilmektedir. Chen ve Spector (1992)'ye göre sabotaj, işverenin sahip olduğu fiziksel mülkün tahrip edilmesi veya mülke zarar verilmesi durumudur. Benzer bir tanımda kundaklama davranışı, işletme bünyesinde yer alan maddi varlıklara ve işletmenin donanımına bilinçli olarak zarar verilmesi olarak ifade edilmektedir (Spector vd., 2006, s. 449). Spector (2006)'nın gerçekleştirdiği bir çalışma doğrultusunda söz konusu davranışın işletmeye yönelik doğrudan ve dolaylı etkilerinin olabileceği üzerinde durulmuştur. Gruys (2000) sabotajı örgütün sahip olduğu bir eşyaya veya donanıma zarar vermek, bozmak, üretimi durdurmak ve yavaşlatmak gibi davranışlar ile açıklamaktadır. Sabotaj gerçekleştirilirken üç farklı hedeften bahsedilmektedir. Bunlar örgütün hedef alındığı sabotajlar, bireyin hedef alındığı sabotajlar ve ekipmanların hedef alındığı sabotajlar olarak belirtilmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 100). Sabotaj farklı etkenlere bağlı olarak bireyin karşıt olarak algıladığı duygulara cevaben gerçekleştirilebilmektedir. Bu davranışın gerçekleştirilmesinde bireyin rakip olarak algıladığı diğer bireylerin dikkatini çekmek, onların onayını almak ve bazı durumlarda onlara karşı üstünlük elde edebilmek arzusu olabileceği gibi, örgüt işleyişini değiştirmek ve bir soruna dikkat çekmek amacının bulunabileceği de ifade edilmektedir (Ambrose vd., 2002, s. 948; Spector vd., 2006, s. 449).

3.2.2. Hırsızlık

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri içerisinde yer alan hırsızlık, bulunduğu örgüte zarar verme amacı taşıyan ve bu amaca yönelik hareket eden bireylerin sıklıkla

başvurabildiği bir eylemdir. Hırsızlık ve benzeri davranışlar Gruys (2000) tarafından, örgüte ve örgüt çalışanlarına ait eşyayı, parayı çalmak, müşterilere ait mal varlığını veya parayı çalmak, müşterilerden ücret talebinde bulunmadan mal veya hizmet vermek, örgütü zarara sokacak davranışlarda bulunmak; çalışanlara sağlanan indirim yapabilme ayrıcalığını kötüye kullanmak, örgütün belirlemiş olduğu fiyatlandırmanın altında satış yapmak olarak ifade edilmektedir. Hırsızlığa genellikle ekonomik problemler, adalet dışı uygulamalar ve yaşanan iş tatminsizliğinin sebep olduğu vurgulanmakla birlikte bu davranış türünün örgütlere yapılmış üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Goh, 2006). Bunların yanı sıra diğer çalışanlardan daha alt statüde çalışan ve daha az ücret alan çalışanların çalıştıkları kurumda yer alan malları, eşyaları, kaynakları izinsiz veya kötüye kullanarak kendilerince adaleti ve eşitsizliği gidermek için bu tür eylemlere başvurduklarını söylemek mümkündür (Örenlili, 2018, s. 54). Hırsızlık, üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirildiğinde hırsızlık ile ilgili sahip olunan genel yargıların aksine hırsızlığın ekonomik fayda sağlamak amacıyla yapılmadığı, örgüte zarar verme düşüncesiyle gerçekleştirildiği üzerinde durulmaktadır (Spector vd., 2006, s. 449).

3.2.3. Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı

Alkol ve uyuşturucu kullanımının ilk olarak bireylerin kendilerine zarar vermesi ile birlikte alkolün ve uyuşturucunun bireyler üzerinde yarattığı etkinin içerisinde bulundukları örgütlere ve örgütte yer alan diğer bireylere yansıyan olumsuz etkilerinin olabileceği bilinmektedir. Alkol tüketimi insan hayatını olumsuz şekilde etkilemekte ve alkolün insanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkiler bireyin iş yaşantısını da etkileyebilmektedir. Alkol tüketen ve tüketmeyen bireyler kıyaslandığında tüketen bireylerin tüketmeyenlere göre daha güçsüz ve zayıf oldukları belirtilmektedir. Çalışanların sık alkol tüketmeleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olabilmekte, dikkatsizlik ve işte verimsizlik gibi durumlar sergilemelerine sebebiyet verebilmektedir. Bu hallerin çalışan üzerinde olumsuz etkileri olmakla birlikte çalışan; düşük enerji, sinirlilik, dengesiz ruh halleri, işe devamsızlık ve iletişimden kaçma gibi davranışlar sergileyerek işletmeler için olumsuz sonuçlar doğuracak üretkenlik karşıtı iş davranışları ile karşı karşıya kalınmasına sebep olabilecektir (Esler ve Bell, 2008; Aktaran İlhan Küçük, 2019). Uyuşturucu kullanımı ise üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında

değerlendirildiğinde uyuşturucu etkisinde iken işe gitmek, iş yerinde uyuşturucu bulundurmak, kullanmak ve satmak gibi davranışlarla ilişkilendirilmektedir (Gruys, 2000, s. 45). Farklı şekillerde alınabilen; bireyin duygu durumu, algılama mekanizması, beyin ve zihinsel işlevlerini etkileyen uyuşturucu ve madde kullanımı bağımlılığa yol açabilmektedir. Uyuşturucu kullanımıyla birlikte bireyler suç işlemeye yatkın hale gelmekte, kontrol sağlamaları güçleşmekte ve saldırgan davranışlar ile birlikte şiddete meyilli bireyler haline gelmektedirler (Altuner vd, 2009). Uyuşturucu kullanımının nedenlerine bakıldığında bireyin ekonomik durumu, iş yükünün ve mesai saatlerinin fazla olması, yaşadığı iş stresi, güvensizlik, iş yerindeki rolünün belirsizliği ve mutlu olup olmama durumu gibi etkenler üzerinde durulmaktadır (Örenlili, 2018). Alkol kullanımı ve madde bağımlılığı iş sürekliliğini olumsuz etkilemekte, bireylerin işe vaktinde başlamalarının önüne geçmekte ve iş kazalarına sebebiyet vermekle birlikte örgüt olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Bireyler alkol tükettiklerinde, bilinçleri yerinde olmadığından iş arkadaşlarıyla problemler yaşamakta, bunun sonucunda ise iş huzuru bozulabilmektedir (Matano vd., 2000).

3.2.4. Bilgiyi, Kaynakları ve Zamanı Kötüye Kullanmak

Örgütler için bilginin, kaynakların ve zamanın sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesi ve iyi değerlendirilebilmesi önem arz etmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları türleri kapsamında bireyler tarafından bilgi, kaynak ve zamanın bilinçli şekilde iyi değerlendirilememesi ve örgütü zarara uğratacak şekilde kullanılabilmesi mümkündür. Bu durum örgüt açısından geri dönülemez zararlarla sonuçlanabilmektedir. Bilginin kötüye kullanımı; örgütün gizli bilgilerini ortaya çıkarmak, bilgiyi kötü emeller için kullanmak ve kayıtlarda tahribata neden olmak gibi unsurları içermektedir (Gruys, 2000). Bilgi, örgütler açısından önemli bir kaynaktır ve güç belirleyicisi özelliği taşımaktadır. Sahip olunan bilginin gizleniyor olması ya da paylaşılmaması gereken durumlarda paylaşılması, bilginin yanlış kullanılması, örgütler açısından sorun oluşturma niteliği taşıyan üretkenlik karşıtı iş davranışlarından (Bülbül, 2013, s. 46). Bilginin kötüye kullanımında örgüt çalışanları sahip oldukları bilgileri bilinçli olarak saklamaktadırlar. Bu davranışın sonucunda örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerin zayıflaması, eksikliklerin ve hataların meydana gelmesi, güven düzeyinin azalması ve iş performansında düşüş yaşanması gibi durumlarla üretkenlik karşıtı iş davranışı meydana gelmektedir. Tüm

bunların yanı sıra bireylerin üstlerine ve çalışma arkadaşlarına yanlış bilgiler vermesi, donanımlı ve tecrübeli gibi davranarak yanlış bilgiler ile belirli mevkilere gelmesi ve yaptığı bir hatayı gizleyebilmek adına üstlerine ve yetkili kişilere yalan söylemesi durumu bilginin kötüye kullanımı kapsamındadır (Demirel, 2009, s. 123). Augier ve arkadaşları bilgiyi özelliğinden kaynaklı olarak paylaşıldıkça çoğalan ve örgüt için değer yaratan bir olgu olarak ifade etmişler ve örgüt çalışanlarının sahip oldukları bilgileri örgütün hedeflerini göz önünde bulundurarak organize etmelerinin rekabet üstünlüğü sağlama noktasında temel bir gereklilik olduğunu vurgulamışlardır (Demirel ve Seçkin, 2009, s. 153, Aktaran Nitelik Ödemiş, 2011, ss. 31-32). Bilginin kötüye kullanılması gibi kaynakların ve zamanın kötüye kullanılması da olumsuz neticeleri olan davranış biçimleridir. Söz konusu davranış biçimleri zamanın ve kaynakların yanlış kullanılması ile çalışma saatlerinin sabote edilmesi, örgütsel kaynakların israf edilmesi anlamını taşımaktadır (Gruys, 2000). Hollinger ve Clark (1982), kaynakların israf edilmesini örgütün sahip olduğu herhangi bir kaynağın iş yapma amacı dışında kullanılması olarak nitelemiş ve bu durum ile ilgili kurum için değerli olan herhangi bir malın ortadan kaldırılması, kurumun internetinin iş dışında kullanılması, kağıtların iş yapma amacı dışında kullanılarak çöpe atılması olarak örnekler vermişlerdir (Aktaran Işık ve Eraslan, 2021, s. 43). Kaynakların kötüye kullanılması ile verimlilik düşmekte ve örgüt potansiyelini gösterememektedir. Kaynakların kötüye kullanımının örgütün verimliliğini düşürdüğü gibi zamanın da kötüye ve yanlış kullanılması örgütleri birçok anlamda zarara uğratmaktadır. Haddinden fazla mola vermek, yavaş çalışmak, mesai saatleri içerisinde bireysel işler ile ilgilenmek zamanı kötüye kullanmak kapsamında verilebilecek örneklerdendir. Bireyler zamanı kötüye kullanırken özel işleri için mesai saatlerini tüketmekte, ziyaretçiler için ayrılan süreyi aşmakta, gereği dışında işe mola vermekte ve mesai saatleri içerisinde iken oyalanmaktadırlar (Demirel ve Seçkin, 2009, s. 154, Aktaran Nitelik Ödemiş, 2011, s. 32). Bireylerin mesai saatlerinde iken yavaş çalışması zaman ve maliyet açısından değerlendirildiğinde örgütün zarara uğramasına sebep olan bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun yalnızca örgütlerin hedef ve amaçlarına zarar vermekle kalmayıp bireylerin de hem iş yaşantısını hem de gündelik yaşantılarını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (Seeman, 1959, s. 787).

3.2.5. Başkalarına Zarar Vermek

Üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri içerisinde yer alan başkalarına zarar verme davranışı, içerisinde sözlü ve fiziksel saldırıları barındıran saldırgan davranışlar olarak nitelenebilmektedir. Başkalarına zarar verme davranışı; dedikodu ve misilleme, kişileri suistimal etme, çalışmasını engelleme, tehdit etme, kötü yorum ve ayrımcılık, duygusal ve fiziksel olarak gerçekleştirilen istismar, psikolojik şiddet, sosyal baskı, ırkçılık vb. birçok şekilde gerçekleştirilebilmektedir (Gültaş ve Erigüç, 2019, s. 55). Fiziksel ve psikolojik olarak zarar veren davranışlar, kişinin verimli çalışmasının önüne geçen ve engelleyen davranışlardan oluşmakta olup bu davranışlar bireyin iş arkadaşlarına ve diğerlerine yönelik yaptığı tehditler, kötü yorumlar, kişileri görmezden gelme ve onları istismar etme durumunu içermektedir (Spector vd., 2006, s. 448). Başkalarına zarar verme davranışı içerisinde değerlendirilen sözlü saldırılar çalışanları örgütlerinden soyutlamak maksadıyla gerçekleştirilip bilinçli ve sistematik bir şekilde meydana getirilmektedir (Ödemiş, 2011, s. 28). Gruys (2000), uygunsuz sözlü eylemleri üstleriyle tartışmak veya kavga etmek, iş arkadaşlarına, üstlerine ve müşterilere karşı sözlü tacizde bulunmak, iş yerinde tartışma ortamı oluşturmak ve uygunsuz sözler kullanmak gibi örneklerle ifade etmektedir. Sözlü olarak gerçekleştirilen saldırgan davranışlar, bireylere fiziksel eylemlerden ziyade kelimelerin kullanılması ile zarar verilmesini ifade etmekte iken fiziksel saldırgan davranışlar, bireylere zarar verme amacı güderek açık ve belirgin şekilde gerçekleştirilen fiziki eylemleri ifade etmektedir (Baron ve Neuman, 1996, ss. 163-164). Gruys (2000) uygunsuz fiziki eylemleri bireyin üstlerine, müşterilerine, iş arkadaşlarına karşı gösterdiği fiziksel saldırılar ve cinsel taciz olarak örneklendirmiştir. Bu tür davranışlar örgüt içerisinde kaçınılan ve hukuki sonuçlar doğurabilecek huzursuz ve rahatsız edici davranış biçimlerindendir. Bu davranışlar bireyin psikolojik sıkıntılar yaşamasına neden olabileceği gibi iş hayatında da etkinliğinin ve performansının azalmasına sebep olacaktır (Gruys, 2003, ss. 32-38). Saldırganlıkların sebeplerine bakıldığında bireyin stresli bir duruma gelmesine sebebiyet verecek etkenler ile bazı koşulların yaşanması bireyi düşmanlık duygusunun sebebiyet verdiği bu tür hislere ve davranışlara yöneltmekte ve bunun sonucunda da saldırgan davranışlar gözlenebilmektedir. Saldırganlık davranışında amaç; fiziksel veya psikolojik şiddetle hedef alınan bireyi rahatsız etmektir (Berkowitz, 1998). Yapılan bazı çalışmalarda saldırgan davranışların sebepleri anlaşılmaya çalışılmış ve elde edilen sonuçlar çevresel

ve bireysel farklı stres faktörleri ile toplumsal ve örgütsel bazı kuralların bireyler üzerinde yarattığı etkinin olumsuz davranışlara ve saldırganlıklara sebebiyet verdiği ifadesi yer almıştır (Spector vd., 2006, ss. 448-449).

3.2.6. Geri Çekilme

Geri çekilme davranışının, işe geç gelme ve devamsızlık davranışı ile benzerlikler gösterdiği söylenebilmektedir. Geri çekilme davranışının işletmeye veya başkalarına doğrudan zarar verme davranışı olmadığı belirtilmiştir (İlhan Küçük, 2019, s. 20). Geri çekilme davranışı işletmede belirlenmiş kurallara göre uygulanmakta olan mesai saatlerinden daha az çalışmayı ifade eden davranışların bir araya gelmesidir. Geri çekilme davranışına örnek olarak devamsızlık, işe geç gelme, yavaş çalışma, işten erken ayrılma, mesai saatlerinde bireysel işlerle ilgilenme, mesai saatlerini doldurmaya çalışma ve belirlenen mola saatlerini uzatma gibi davranışlardan bahsedilmektedir (Öcel, 2009'dan Aktaran Örenlili, 2018, s. 54). Hollinger ve Clark (1982), geri çekilme davranışını, çalışanların gerçekleştirmesi beklenen görev ve sorumluluklarını asgari düzeyde emek göstererek yerine getirmeye çalışmaları şeklinde yorumlamışlardır. Geri çekilme davranışının bir süre sonra örgütlerde bütün ekibi etkilediği ifade edilmektedir (Yılmaz & Özgen, 2021, s. 231). Kişilerin bu davranışı göstermesinde onları yönlendiren etkenlerin; işletme içerisinde yaşanan olumsuz durumlar, düşük motivasyon, düşük iş tatmini, iş stresi, bireyin ailevi problemleri ve sorumlulukları, sağlık problemleri olduğu ifade edilmekte ve tam anlamıyla örgüte zarar verme amacı ile yapılmadığı belirtilmektedir (Spector, 2006). Geri çekilme davranışı diğer üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri ile kıyaslandığında daha pasif ve daha masum olarak nitelenebilir bir davranış türüdür.

3.2.7. İşe Geç Gitme ve Devamsızlık

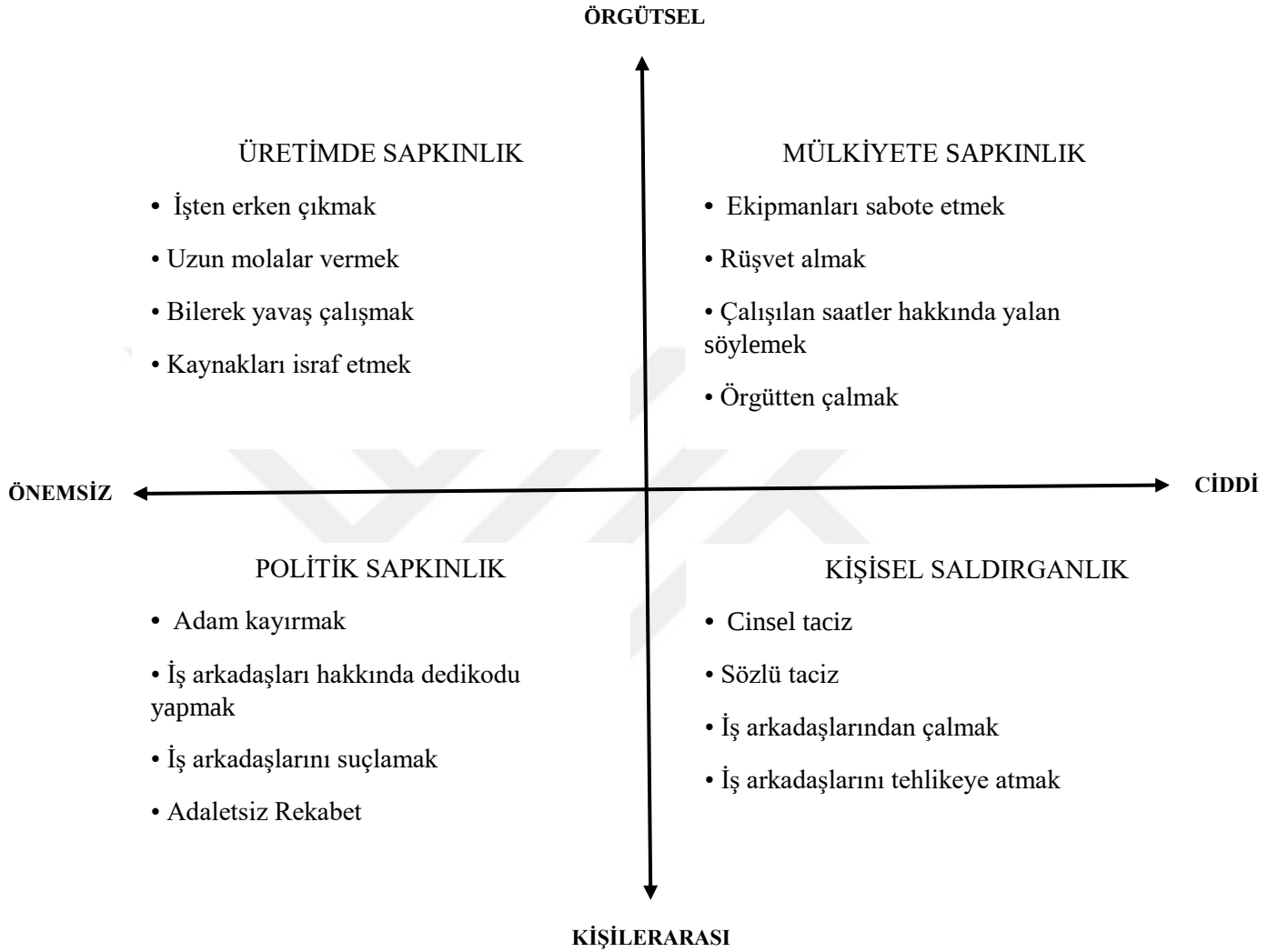
Devamsızlık ve işe geç gitme davranışının üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri arasında yaygın olarak başvuru alan yöntemlerin başında geldiğini söylemek mümkündür. Devamsızlık davranışı işletmeler açısından çözülmesi gereken ciddi bir problemdir. Çalışanın herhangi bir mazeret belirtmeden, üstlerine bilgi vermeden işe gelmemesi durumu devamsızlık olarak nitelenmektedir (Tütüncü ve Demir, 2003, s. 152). Gruys (2000) devamsızlık davranışını; işe gitmemek veya hasta olmadığı halde numara yapmak,

bilinçli şekilde işe geç gitmek ve yasal izni olmadan işe gitmemek şeklinde açıklamaktadır. Ertan (2016) ise devamsızlık davranışını, iş görenin iş sözleşmesi dahilinde bulunduğu halde mesai saatleri içerisinde mazereti bulunmadan işe gelmemesi şeklinde açıklamış olup, işe geç gitme davranışı ile ilgili ise; iş görenin mesai saati başlangıcına uyum sağlamayarak bu süreci uzatması şeklinde açıklamada bulunmaktadır. Bu açıklamalar doğrultusunda devamsızlık davranışında bulunan iş görenin işe hiç gelmemesi durumu söz konusu iken, işe geç gelme davranışında ise iş görenin görevini ne olursa olsun yerine getirdiği görülmektedir (Uysal, 2023). Devamsızlık davranışı ile planlanan iş akışı olumsuz şekilde etkilenmekte olup işe devamsızlık gösterilmesi örgüt içerisinde psikolojik ve sosyal anlamda yaşanan huzursuzlukların bir göstergesi anlamına gelmektedir. Ayrıca devamsızlığın sebeplerinin tamamının bilinçli olarak gerçekleşmediğini söylemek mümkündür. İş gören elinde olmayan sebeplerden dolayı örneğin; ailevi durum, kaza ve hastalık gibi olayların meydana gelmesi ile de işe devamsızlık gösterebilmektedir (Demirel, 2009, s. 124). Devamsızlık davranışının işletmelere bazı maliyetlerinin olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Bu tür maliyetlere; işe devam göstermeyen çalışanın yerine alınacak yeni personelin istihdamı, mevcutta çalışan personele daha fazla mesai ücreti ödenmesi, devamsızlıktan kaynaklanan iş gücü kaybını giderebilmek için yeni personellerin işe alınması, ücretli hastalık izninin alınması ile işletmeye gereksiz maliyet yaratan kayıp ücretler, niteliğin ve niceliğin yetersiz düzeyde olduğu üretim yapılması gibi durumlar örnek verilebilirken devamsızlık davranışının işletmeye yarattığı ekonomik zararlar açıkça görülebilmektedir (Bacak & Yiğit, 2010).

3.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Boyutları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutları ilk olarak 1982’de Hollinger ve Clark tarafından detaylı ve düzenli şekilde iki boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar üretime karşı sapkın davranışlar ve mülkiyete karşı sapkın davranışlar olarak ifade edilmiştir (Kırbaşlar, 2013, ss. 59-60’dan Aktaran Örenlili, 2018, ss. 38-39). Hollinger ve Clark’ın çalışmasında sapkın davranış türlerinin yalnızca örgüte yönelik boyutlarından bahsedilmesinin üzerine Robinson ve Bennet (1995) ise, bu çalışmadan yola çıkarak sapkın davranışların örgüte yönelik türlerinin olduğu gibi bireylere yönelik türlerinin de olabileceğini ifade etmiş, bahsedilen sapkın davranış türlerine iki tür daha eklemiş ve bireylere yönelik sapkın davranışları ortaya koymuştur.

Robinson ve Bennet 'in eklemeleriyle oluşan sapkın davranışlar sınıflandırması
Şekil 3.1'de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Sınıflandırması

Kaynak: Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Şekil 3.1’de görüldüğü üzere davranışlar önemli ve önemsiz olmak üzere ayrılmaktadır. Örgüte yönelik sapkın davranışlarda üretimi saptırma davranışı önemsiz olarak nitelenirken, mülkiyeti saptırma davranışı ise önemli olarak nitelendirilmektedir. Benzer şekilde bireylere yönelik sapkın davranışlarda politik saptırma davranışı önemsiz olarak nitelenmekte olup, önemli olarak ise saldırı davranışından söz edilmektedir (Doğan & Kılıç, 2014, ss. 117-118). Bülbül (2013) çalışmasında, Robinson ve Bennet’in oluşturdukları bu yapının dört farklı sapkın davranış türünü içermesinin daha önce gerçekleştirilen sınıflandırmalara göre davranışları bir arada ele alabilmek ve değerlendirebilmek konusunda üstünlük sağladığını belirtmektedir. Yapı yalnız norm dışı davranışları açıklamakla kalmayıp; davranışlar arasında ki ilişkilere de dikkat çekmektedir. Robinson ve Bennet’in çalışması sayesinde daha önce gerçekleştirilen çalışmalarda olduğu gibi bireylere yönelik sapkın davranışlar göz ardı edilmemiş yanı sıra örgüt politikasının ihlali ve fiili tecavüz gibi konulara da yer verilmiştir.

3.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları için birçok farklı belirleyiciden bahsedilebilmektedir. Söz konusu belirleyiciler üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebebiyet vermekte olup bireysel belirleyiciler ve örgütsel belirleyiciler olmak üzere ayrılabilir.

3.4.1. Bireysel Belirleyiciler

Bireysel belirleyicilerin etkisi, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesi konusunda önemli bir yere sahiptir. Bu belirleyicilerin bireysel olarak nitelendirilmesi; kişilik özellikleri, iş ve özel yaşam arasında kurulabilecek denge, demografik özellikler, motivasyon ve kontrol odağından oluşmasından kaynaklanmaktadır.

Kişilik; TDK, kişiliği “Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü; şahsiyet” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak bireylerin kişilik özelliklerinin örgüt için bir hayli önemli olduğu ve yine kişilik özelliklerinin örgüt içinde sergilenebilecek üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda belirleyici olduğundan söz edilebilmektedir. Örgüt içerisinde faaliyet gösteren bireylerin taşıdığı kişilik özelliklerinin, örgütün uygulamaları, politikası, iklimi, kültürü vb. örgütsel

özellikleri ile uyumu bireyin iş doyumunu, performansının olumlu veya olumsuz nasıl bir seyir izleyeceğini ve bireyin iş tatminini ciddi şekilde etkileyebilmektedir (Örenlili, 2018, s. 22). Bireyin, güçsüzlük, öfke, kaygı, korku, kızgınlık, üzüntü vb. gibi yaşadığı bazı duygu durumları ve sahip olduğu bazı kişilik özellikleri o bireyin üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesini etkilemektedir. Bireylerin duygusal denge durumlarında olumsuzlukların meydana gelmesi, işlerine yönelik adaptasyonlarının azalmasına ve işlerinde güçsüz hissetmelerine sebebiyet verebilmektedir (Tekin & Develioğlu, 2013). Tüm bunların yanı sıra görev bilinci ve vicdani duyguları yüksek olmayan bireyler herhangi bir olumsuzluk ya da başarısızlık yaşadıklarında üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemeye başvurmaktadırlar (Demirel, 2023).

Demografik Özellikler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi gibi faktörlerden oluşmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesi konusunda demografik özelliklerin de etkisinin olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Söz konusu demografik özellikler ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma olduğu belirtilmekte olup, bu çalışmalara bağlı olarak; yeni, genç ve yarı zamanlı çalışan iş görenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemelerinin daha olası olduğu sonucuna varılmaktadır. Yeni işe başlayanların yaşadıkları yalnızlık ve işe olan bağlılıklarının düşük olması durumu ise bahsedilen sonucun sebebi olarak gösterilmektedir (Nitelik Ödemiş, 2011, ss. 54-55). İş görenlerin uzun mesai saatlerine maruz kalması, normal şartlarda yanlış ve etik dışı buldukları davranışlara alışmaları ve artık bu davranışları normal karşılamalarına sebebiyet verebilmektedir. Bu durumun yanı sıra mesai saatlerinin kısa tutulması ile henüz gelişmeyen bağlılık duygusundan kaynaklı olarak örgütsel bağlılık öncülünün meydana gelmesine olanak sağlanmakta ve üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda olumlu etki yaratılabilmektedir (Bülbül, 2013, s. 33). Demografik özellikler kapsamında yer alan yaş faktörüne bakıldığında, bireylerin ilerleyen yaş ile birlikte tecrübeyle doğru orantılı olarak ilerleme kaydettiği ve bireylerin zamanla bulundukları örgüt ortamına daha iyi adaptasyon sağladıkları gözlemlenmektedir (Örenlili, 2018). Yaş faktörü ile ilgili benzer bir yoruma Lau vd' nin kapsamlı çalışmasında rastlamak mümkündür. Çalışma, genç yaşta ki işgörenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergilemeye daha yatkın olduklarını belirterek yaş faktörünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarında orta ölçekte etkisi olduğunu ifade etmektedir (Lau vd., 2003, s. 89). Behrem (2017) 'nin

gerçekleştirdiği çalışmada ise, bireyin medeni halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkili olduğu tespit edilmiş olup gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları medeni hali bekar olan iş görenlerin daha düşük sorumluluk duygusuna sahip olmalarından dolayı evli olan iş görenlere göre üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemeye daha yatkın olduklarını göstermektedir.

Motivasyon ve kontrol odağı; örgütlerde görülen üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasında etkisi bulunan önemli belirleyicilerdendir. Motivasyon genel manada, belirli bir amaca veya hedefe doğru bir veya birden fazla kişiyi devamlı olarak harekete geçirmek maksadı ile gösterilen çabalardan oluşmaktadır (Ergül, 2005, s. 69). Örgütlerde motivasyonun artması o örgütteki bireylerin olumlu duygu durumlarıyla ilişkilendirilebilmektedir. Olumlu duygu durumuna sahip bireyin işe bağlılığı ve motivasyonu artarken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunma eğilimi ise azalmaktadır (Özkara vd., 2022). Düşük motivasyona sahip bireylerin yer aldığı örgütlerde ise söz konusu olgu üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir belirleyicisi konumuna gelmektedir. Motivasyon kavramı kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır, bu ayrım içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere karşımıza çıkmaktadır. İçsel motivasyon, bireyin yaptığı işi dışsal faktörlerden bağımsız olarak özümsemesi; severek, isteyerek, ilgi duyarak gerçekleştirmesi ile meydana gelmektedir (Aslan & Doğan, 2020, s. 293). Bireyin içsel olarak motive olması, herhangi bir uyaran veya ödüle gereksinim duymadan, işini kendi istek ve iradesi ile gerçekleştirmesiyle bağdaştırılmıştır (Deci vd., 1991, s. 328). Dışsal motivasyon ise, bir işi gerçekleştirirken elde edilen dışsal ödüllerle ilişkilendirilmektedir. İçsel motivasyon da olduğu gibi işi gerçekleştirirken duyulan tatmin duygusundan değil, elde edilen ödüllere odaklanarak dışsal faktörlerden etkilenebilir. Bu faktörlere örnek olarak; alınacak olan izinler, sağlık sigortası ve emeklilik planları gibi dışsal ödüllerden bahsedilebilmektedir (İbicioğlu vd., 2013, s. 97). Kontrol odağı kavramı da motivasyon kavramında olduğu gibi iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı olarak iki başlık altında incelenebilmektedir. Kontrol odağı, bireyin yaşadıklarını hangi sebeplerle ilişkilendirdiği ile alakalı bir kavramdır. Bazı bireyler yaşamış oldukları olayları içsel nedenlere bağlayıp kendi kontrollerinde olduklarını düşünürler, bazı durumlarda da yaşadıkları olayların nedenlerinin dışsal faktörlerden kaynaklandığına inanarak kendi kontrolleri dışında geliştiğini düşünmektedirler. Bireylerin nedenleri kendi davranışlarına bağlaması durumu iç kontrol odağı olarak

değerlendirilirken, tersi durumda yaşanan olayların dışsal faktörlerden kaynaklı olduğunu düşünmesi ise dış kontrol odağını ifade etmektedir (Oliver vd., 2006, Rotter 1954). Üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında kontrol odağı kavramının değerlendirilmesi, bireylerin dış kontrol odağına sahip olması durumunda iç kontrol odağına sahip olan bireylerle göre karşıt davranışları sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Seçer & Seçer, 2007).

İş ve özel yaşam dengesi, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önemli belirleyicilerindendir. Bireyin işi ve özel yaşamı arasında kurabileceği denge karşıt davranışlardan kaçınmayı sağlarken söz konusu dengenin kurulamaması ise karşıt davranışların meydana gelmesine sebebiyet verebilmektedir. Bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki dengenin bozulması bireyin kendisini etkilediği kadar aile üyelerini, çalışma ortamını ve çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunların sonucunda ise birey iş yaşantısında var olan performansını ve motivasyonunu kaybedebilmekte, aynı zamanda yaşadığı stres ve olumsuz duygular sebebiyle bir süre sonra fiziksel sağlık problemleriyle karşı karşıya kalabilmektedir (Nitelik Ödemiş, 2011, s. 53). İş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasının örgütlerde, özellikle de rekabetin kızgın seyrettiği bir ortam içerisinde, istihdam edenler ve edilenler olmak üzere her iki taraf için de pozitif sonuçlar elde edilebileceğinden söz edilmektedir (Uysal, 2023). Aksi durum söz konusu olduğunda ise iş ve özel yaşam dengesi konusu üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gösterilmesi hususunda belirleyici rol oynamaktadır.

3.4.2. Örgütsel Belirleyiciler

Örgütsel belirleyiciler, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesi konusunda önemli bir yer tutmaktadır. Örgütsel belirleyiciler bireyin dışsal faktörlerden etkilenmesiyle oluşmakta olup bu belirleyiciler; iş stresi, iş doyumu, mobbing, ayrımcılık ve yönetim tarzı olmak üzere farklı alt başlıklar altında incelenebilmektedir.

İş stresi; bireyin sahip olduğu beceri, yetenek, yetki, zaman gibi mevcut yetkinlikleri ve kaynakları ile karşılayamadığı taleplerin sonucunda oluşmaktadır. Bireyin kendisinden beklenen talebi karşılayamaması durumu, kendisi için önemli varsaydığı kişisel ve profesyonel yaşamıyla alakalı hedeflerine ulaşması konusunda sorun teşkil edeceğinden bu durum bireyin iş stresi yaşamasına neden olacaktır (Efeoğlu & Özgen, 2007). İş stresinin bireyi; sürekli şikâyet etmek, asabiyet, öfkesini kontrol

edememek ve işe devamsızlık gibi davranış şekillerini sergilemeye yönelttiği ve bu durumun da üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla sonuçlandığı ifade edilmektedir (Devi ve Rani, 2016). Örgüt içerisinde işverenler ve işgörenler açısından devamlı olarak maruz kalınan yoğun stres, o örgütün verimlilik, kalite ve üretimde problemler yaşamasına sebebiyet verebilirken, iş görenlerde ise mutsuzluk, tatminsizlik gibi durumların yaşanmasına sebep olabilmektedir. Stresin sebebiyet verdiği üretkenlik karşıtı iş davranışları ve bu davranışların sonuçları ile örgüte olan getirileri maliyet kayıplarına yol açabilmektedir (Behrem, 2017).

İş doyumunu, çalışan bireyin işine yönelik beslediği olumlu ve olumsuz duygu durumlarının tamamını ifade etmektedir. İş doyumunun elde edilebilmesi için bireyin beklentileri ile işinin getirilerinin birbiri ile uyumlu olması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Koç & Bayraktar, 2019, s. 21). Çalışan bireyin işine karşı geliştirebileceği tutum olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Bireyin işindeki deneyiminden kaynaklanan olumlu duygu durumu iş doyumunu ifade ederken, işine karşı geliştirdiği olumsuz tutumunu ise iş doyumsuzluğu olarak nitelendirebilmek mümkündür (Aşık, 2010, s. 34, Aktaran Nitelik Ödemiş, 2011, s. 37). Bireylerin iş doyumunu sağlamaları, işten kaçma, şikayet etme, bıkkınlık gibi davranış biçimleri sergilememeleri; çalışanın işini doğru algılaması, ihtiyaç ve isteklerinin karşılanması, beklentilerine ulaşması ve rolünü benimsemesi ile doğru orantılı görülmektedir (Örenlili, 2018, s. 44). İş doyumunu kavramının yaşam tatmini kavramı ile ilişkilendirilmesi ile birlikte, bu durumun doğrudan bireyin mental ve fiziksel sağlığını etkilediği ifade edilmektedir (Üngüren vd., 2010, s. 2925). Nitekim iş doyumunun elde edilememesi ile bireyin karşılayamadığı çeşitli beklentileri ve ihtiyaçları iş tatminsizliğine yol açmakta, bu durum da bireyin bulunduğu örgüt içerisinde üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesine sebebiyet verebilmektedir. İş tatminsizliğinin ise başlıca; sabotaj, hırsızlık, işe geç gelme, alkol ve madde bağımlılığı, işe yabancılaşma, ruh ve beden sağlığında zayıflama vb. gibi sonuçları olabileceği üzerinde durulmaktadır (Saari & Judge, 2004).

Mobbing; birçok farklı tanımı bulunmakla birlikte; çalışan bireye psikolojik zararlar vermek, verimsizleştirmek, örgüt içerisinde pasif bir konuma getirmek, aşağılamak, yıldırma ve dışlamak gibi amaçlarla bilinçli ve kasıtlı olarak gerçekleştirilen zarar verici davranışlardan oluşmaktadır. Leymann ise gerçekleştirdiği çalışmasında mobbing'e yönelik davranışların; bireyin itibarına, sosyal ilişkilerine, sağlığına, yaşam

kalitesi ve mesleki pozisyonuna, bireyin iletişim oluşumu ve kendini göstermesi durumuna yönelik saldırgan davranışlardan meydana geldiğini ifade etmiştir (Atatanır, 2021, s. 1629). Örgütlerde meydana gelen mobbing, bazı yönetsel ve örgütsel nedenlerle ilişkilendirilmiştir. Söz konusu nedenlerden bazıları; monotonluk, işyerinde yaşanan yoğun stres ve hiyerarşik yapı, kötü yönetim, ahlaka aykırı uygulamalar, takım çalışmasında ki eksiklikler, zayıf liderlik vb. şeklinde örneklendirilebilmektedir (Karahan & Yılmaz, 2014, ss. 5695-5696). Örgütlerde yaşanan mobbing; aşırı stres ortamının sebebiyet verdiği sorunlar, hastalık veya intihar kaynaklı ölüm, hastalık izinlerinde gözlemlenen artış, istifalarda ve personel devir hızındaki artış, farklı bahaneler neticesinde devamsızlık ve iş yapmaktan kaçış, çalışanların sıklıkla yargıya başvurusu gibi ciddi sonuçlar doğurabilmektedir (Zincirkıran, 2012, ss. 139-141, Aktaran Örenlili, 2018, s. 45).

Ayrımcılık; bir örgütün çalışanlarına eşit haklar sağlamaması durumudur. Bu durumda örgütteki bazı çalışanlara sağlanan haklardan diğer çalışanlar mahrum kalırken, çalışanlar arasında da hak üstünlüğü yaşanması durumu kaçınılmaz hale gelmektedir. Hak kaybı sorunu yaşayan çalışanlar devamlı ve kasıtlı bir şekilde örgütten soyutlanmaya çalışılırlar. Bu mağduriyeti yaşayan çalışanlar zamanla sadece örgüte olan inançlarını ve bağlılıklarını kaybetmekle kalmaz, örgüt ile olan ilişkilerini de kaybederler. Örgütlerde yapılan ayrımcılık sadece belirli haklardan mahrum bırakılarak değil, bireyin sahip olduğu haklarının elinden alınması veya haklarının korunamaz hale getirilmesi ile de gerçekleştirilebilmektedir. Ayrımcılığın nedenlerine ve sebebiyet verdiği sonuçlara bakıldığında birçok farklı etkenden ve durumdan söz edebilmek mümkündür. Ayrımcılığa; örgütsel, bireysel, kültürel, sosyal, psikolojik ve ekonomik gibi etkenler sebebiyet verebilmektedir. Yaşanan ayrımcılığın sonuçlarına bakıldığında ise örgüt çalışanlarının verimliliği ve etkinliği konusunda problemler yaşanabilmekte ve kalifiye elemanlar örgütten ayrılabilir (Demirel, 2011, ss. 67-68). Ayrımcılık kavramının üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilmesi sonucunda, bu davranışların meydana gelmesi veya örgüt düzeyinde yayılmasında temel oluşturma niteliği taşıdığı belirtilmektedir (Demirel, 2009, s. 124).

Yönetim tarzını bir örgütte yöneticilerin uyguladığı stratejiler, politikalar, kurallar ve sağlamaya çalıştıkları düzen ile örgüt çalışanlarına karşı izlenen tutumların bütünüdür şeklinde ifade edebilmek mümkündür. Yönetim süreci, işi yaptıran yöneticiler

ve işi yapan çalışanlar arasında gerçekleşmekte olup, örgütü önceden belirlenmiş hedeflerine ulaştırmaya yönelik bir araya gelen insanların yönetilmesi ve yönlendirilmesini ifade eden süreç olarak görülmektedir. Yöneticiler ve yönetilenler arasındaki ilişki biçimleri yönetim tarzı olarak karşımıza çıkarken, yönetim tarzları; örgütün siyasal, çevresel, kültürel etmenleri ile ilişkilendirilmekte ve bununla birlikte yönetim tarzlarının farklı boyutlara sahip olduğu üzerinde durulmaktadır (Arslan vd., 2020, s. 39). Örgütlerde yöneticilerin benimsedikleri ve uyguladıkları birçok yönetim şekli olmasının yanı sıra, burada önemli olan; çalışan bireylerin yöneticileriyle ilişkisi, yöneticilerin uyguladıkları yönetim şekillerinin kendileri ile örtüşmesi, değerleri ve inançları ile uyumlu olmasıdır (Örenlili, 2018, s. 43). Yönetim tarzı; gerçekleştirilme şekli, içerdiği politikalar, uygulamalar, pozitif ve negatif taşıdığı bütün özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmesi konusunda bireyleri teşvik edici ya da caydırıcı nitelik taşıyabilmektedir, Bir örgütte uygulanan yönetim tarzının kötü olması veya örgüte uygun olmaması üretkenlik karşıtı iş davranışları için zemin hazırlayabilmektedir. Kanten & Ülker (2014) gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yönetim tarzının çalışanların işe ve örgüte yabancılaşmaları hususunda kritik öneme sahip olduğunu belirterek, işe yabancılaşmanın ve yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncülleri olarak değerlendirilebileceğinden söz etmişlerdir.

3.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Sonuçları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları; örgütler için tehdit unsuru oluşturan, maddi manevi zararları olan, basit sonuçlarının olabileceği gibi ciddi ve geri dönülemez sonuçları da olabilen zarar verici nitelikteki davranışlardır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütler için kötü sonuçları olabildiği gibi bireyler için de son derece ciddi sonuçları olabilmektedir. Örgütler için üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sonuçları; maddi kayıplar, örgüt içi düzenin ve örgüt birliğinin bozulması, kâr marjının düşmesi, statü kaybı, örgüt içerisinde ve örgüte karşı duyulan güven duygusunun azalması gibi çeşitli problemler olabilirken, bireyler için olan sonuçlarına bakıldığında ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergileyen bireyler ve örgütte yer alıp bu davranışlardan etkilenen bireyler olarak ayrı ayrı inceleyebilmenin mümkün olduğu söylenebilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergileyen bireyler bu tür davranışların kişide yarattığı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra suçluluk duygusu ile baş etmek durumunda

kalabilirken, bu davranışların sergilendiği ortamlarda bulunan ve bu davranışlara maruz kalan bireylerin de fiziksel ve psikolojik problemler yaşayabilecekleri gibi örgütten ayrılma düşüncesi, işe karşı istek ve verimlilikte azalma, özel hayatlarına yaşadıkları huzursuz ruh halini yansıtmaya gibi durumlar ile karşı karşıya kalabileceklerini söylemek mümkündür. Üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilenirken hedef alınan birey ya da örgüt olabilmekte, ancak her iki durumda da örgütteki denge bozulmakta ve örgüt düzeni zarar görmektedir (Bülbül, 2013, s. 52). Kasten ve bilerek gerçekleştirilen üretkenlik karşıtı iş davranışları iş süreçlerini ve verimliliği olumsuz etkilemekte ve bu durumun hukuki sonuçları olabilmektedir (Gül-Öztürk, 2022, s. 6). Robinson ve Bennet (1995) gerçekleştirdikleri çalışmalarında, iş görenlerin %33 ila %75'inin bir şeyi çalmak, bireysel işleri için ya da kötü amaçları doğrultusunda örgütün bilgisayarlarını kullanmak, örgütün maddi kayıplara uğramasını sağlayacak davranışlarda bulunmak, farklı yollar vasıtası ile zimmetine para geçirmek, işe geç gelmek veya devamsızlık yapmak, verimliliğin azalmasına sebebiyet verecek davranış biçimlerinde bulunmak gibi örgüt içerisinde saldırgan veya suç niteliği taşıyan davranışlarda bulunduklarını ifade etmişlerdir (Öngören, 2020, s. 30). Üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilendiği takdirde bu durumun maddi ve manevi önemli sonuçları olmaktadır. Harper (1990) çalışmasında iş görenlerin büyük çoğunluğunun zimmete geçirme, hırsızlık, sabotaj, devamsızlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gerçekleştirmelerinin 6 milyar dolar ile 200 milyar dolar arasında maddi zarara sebebiyet verdiğini vurgulamaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında özellikle hırsızlığın örgütleri en büyük zarara uğratan davranış biçimi olduğu ifade edilmektedir (Örenlili 2018, s. 59). Manevi zararlar kapsamında baktığımızda ise iş görenlerin örgütlerinde üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilendiğine şahit olmaları o bireylerde depresyon, özgüvensizlik, düşük öz saygı, içine kapanıklık, stres ve öfkeli olmak gibi davranışları sergilemelerine neden olduğu belirtilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sebebiyet verdiği bu gibi manevi sonuçlar maddi sonuçlarından daha fazlasıdır denilmektedir, çünkü burada örgütler için en önemli unsur olarak görülen insan faktörü ön plandadır (Öngören, 2020, s. 31). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının verimsizlik ve etkinsizlik gibi sonuçlarından kaçınmanın yolu mümkünse bu davranışların ortaya çıkmasını engellemek ya da var olan davranışları ortadan kaldırmak ve bunun için gerekli önlemleri almaktır. Bu durum son derece önem arz etmekte olup etkenlerin doğru bir şekilde tespit edilmesi ve açıklığa kavuşturulması

gerekmektedir. Bu aşamadan sonra nedenlerin giderilmesine yönelik uygulamalar yürütülmelidir (Bal, 2019, s. 87).

3.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Üretkenlik karşıtı iş davranışları; hırsızlık, sabotaj, fiziksel ve sözlü saldırılar, devamsızlık, işini kasıtlı bir şekilde yanlış yapma gibi davranış şekilleriyle karakterize edilmekte olup diğer bireylere yönelik gerçekleştirilen zarar verici davranışlardan oluşmaktadır (Doğan & Kılıç, 2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılan çalışmalar bu davranışların birçok farklı etken sebebi ile ortaya çıkabileceğini ve birçok farklı alanı ciddi şekilde etkileyebileceğini göstermektedir. Literatür incelenip konu analiz edilmeye çalışıldığında, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütsel ve bireysel etkilerinin olacağının ve maddi manevi kayıplara yol açacağının kaçınılmaz olduğu sonucuna varılmaktadır.

Greenberg (1990), üretkenlik karşıtı iş davranışları türleri arasında yer alan hırsızlığı çalışanların ücretlerinin geçici bir süre ile %15 oranında kısıtlandığı bir dönemde ölçmüş ve adaletsizlikle karşılaşan, hak ettiğini alamayan çalışanların hırsızlık eylemini gerçekleştirdikleri sonucunu elde etmiştir.

Seçer ve Seçer (2007) gerçekleştirdikleri çalışmalarında, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicilerini ve önleyicilerini inceleyerek bu davranışların bireysel ve durumsal değişkenlerden kaynaklanabileceğini ve birbirinden farklı birçok boyuta sahip olabileceğini ifade etmişlerdir. Gerçekleştirilen çalışmada kişisel özelliklerin durumsal belirleyiciler konusunda etkisinin olduğu ve önlem alma noktasında etik örgüt iklimi oluşturulmasının kişisel boyutun yanı sıra örgütsel boyut için de gerekli olduğunu vurgulamışlardır.

Marcus vd., (2007), üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek dışa dönüklük, duygusal denge, sorumluluk, uyumluluk, gelişime açıklığı içeren ve beş büyük kişilik özeliği olarak bilinen özelliklere alçak gönüllülük ve dürüstlüğü de ekleyerek HEXACO kişilik modelini oluşturmuş ve bu modelden yola çıkarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile beş büyük kişilik boyutunun içerisinde yer alan duygusal denge, sorumluluk ve uyumluluğun arasında ciddi boyutta bir ilişki tespit etmişlerdir.

Harris vd., (2007) gerçekleştirdikleri çalışmada, etkileşimsel adalet konusundaki beklentileri ile algıladıkları arasında farklılık söz konusu olan çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Riggle vd., (2008) tarafından yirmi yıllık bir süreç içerisinde gerçekleştirilen, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında ki ilişkinin incelendiği çalışmada meta analizinden elde edilen bulgular, çalışan bireylerin örgütsel desteği algılamamaları durumunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gösterilmesine sebep olduğu yönündedir.

Ramshida ve Manikandan (2013), örgütsel bağlılığın, örgütsel kültür ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki aracı rolünü tespit etmeye yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarında, iki devlet kurumunun çeşitli şubelerinden basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 141 katılımcıdan elde ettikleri verilerde; örgütsel bağlılık, örgütsel kültür ve üretkenlik karşıtı iş davranışları olmak üzere söz konusu değişkenlerin arasında olumlu ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Polatçı vd., (2014), Çorum Hitit Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik çalışanlar kapsamında gerçekleştirdikleri çalışmalarından elde ettikleri bulgularla, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılabilmesinin kişi-örgüt uyumun sağlanabilmesinden geçtiğini vurgulamış ve bu doğrultuda örgüt yöneticilerinin kişi ve örgüt uyumunu sağlayabilmek adına tedarik ve seçim yöntemlerini tespit etmesi ve uygulamasının önemi üzerinde durarak, örgütteki çalışanların örgüt ile uyumlarının artması yönünde de faaliyetler gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Kang vd., (2018), iş yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarında, 315 ofis çalışanından elde ettikleri sonuçları değerlendirerek, iş yaşam çatışmasının yüksek olmasının örgütsel bağlılığı azaltıp üretkenlik karşıtı iş davranışlarını arttırdığı sonucuna varmışlardır. Sonuca ulaşılan değişkenler arasındaki bağlantının ise sırası ile kaynak kaybı ve olumsuz duygular tarafından aracılık edildiğine yönelik tespitte bulunmuşlardır.

Uysal (2018), Zonguldak ilinde özel sektör çalışanları kapsamında bir çalışma gerçekleştirmiş ve işe yabancılaşmanın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Tekeli (2022), iş tatminin üretkenlik karşıtı iş davranışına etkisini tespit etmek üzere gerçekleştirdiği araştırmasında, araştırmanın evrenini Antalya'da ki beş yıldızlı

otellerin çalışanları olarak belirlemiş ve toplam 578 çalışandan elde ettiği sonuçlarla çalışanların iş tatmininin yüksek olmasının örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azalmasına yönelik anlamlı etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu sonucun yanı sıra çalışanların iş tatminin bireyler arasındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına düşük seviyede negatif etkisinin olduğu belirtilmiştir.



4. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Tez çalışmasının bu bölümünde, kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan analizlere, bulgulara ve yorumlara yer verilmektedir. Aynı zamanda araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın sınırları, evren ve örneklem, araştırma modeli, araştırma yöntemi, araştırma bulguları ile son olarak sonuç ve öneriler bölümüyle ilgili yorum ve bilgileri içermektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda kişi-örgüt uyumu ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını oluşturan değişkenler detaylı şekilde incelenmiş, bireyler ve örgütler açısından önemi üzerinde durulmuştur. Ulusal ve uluslararası literatürde tez konusu olarak belirlenen kavramları birlikte inceleyen çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin ortaya konulması önem arz etmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışmada yer alan bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kurum, kuruluş ve çalışan bireylere önemli faydaları olacağı düşünülmektedir.

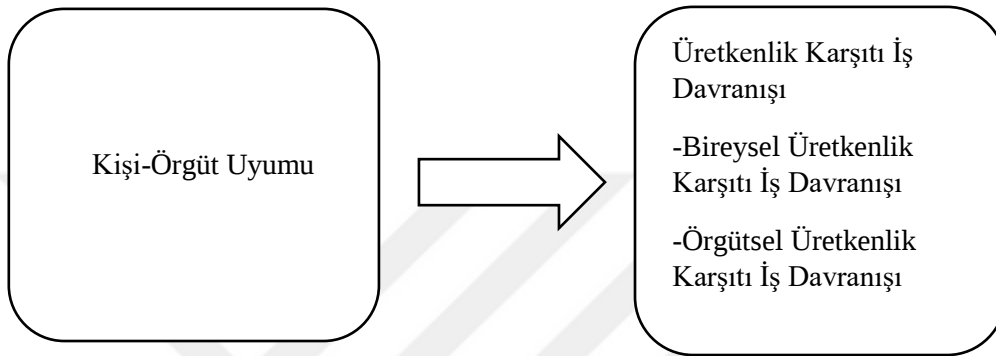
4.2. Araştırmanın Sınırları

Araştırma sınırlılıklarından biri, veri toplama araçlarından sadece anket yönteminin kullanılması ve online anket yönteminin tercih edilmesi ile birlikte katılımcılarla yüz yüze görüşme yapılamamasıdır. Bununla birlikte gerçekleştirilen araştırma örnekleme dahil edilen katılımcılardan anket sorularını yanıtlamayı kabul edip, bu formu eksiksiz bir şekilde yanıtlayanlarla sınırlıdır. Araştırma kapsamında tek bir işletmenin ele alınması sonuçların genellenebilirliğini kısıtladığı için araştırmanın bir diğer sınırını oluşturmaktadır. Aynı zamanda araştırmaya katılanların anket sorularına samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır. Fakat ölçüm araçlarından ve kullanılan araştırma yöntemlerinden kaynaklanan hataların olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama yöntemi, ölçeklerin güvenirlik katsayıları ve toplanan verilerin analizi ile ilgili ayrıntılı bilgiler verilmektedir.

4.3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

Literatür incelemesi neticesinde araştırmaya konu olan kavramları bir arada inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiş, Liu ve Xu (2012)'nin kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinin ön araştırması adlı çalışmalarında kişi örgüt uyumunun düşük olması durumunun veya bu uyumun sağlanamamasının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebebiyet verebileceğini ifade ettikleri görülmüştür.

İncelenen literatür doğrultusunda test edilecek olan hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

Kişi-Örgüt Uyum ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Hipotezler

H1: Kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H1a : Kişi-örgüt uyumunun bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b : Kişi-örgüt uyumunun örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4.3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri’de metal mobilya sektöründe faaliyette bulunan bir firmanın çalışanları oluşturmaktadır. İlgili işletmenin toplam çalışan sayısı 1000’dir. Evren büyüklüğü 1000 olan bir araştırma için 0,05 örneklem hatası göz önünde bulundurulduğunda örneklem büyüklüğü 278 olmalıdır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004). Bu kapsamda araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 278 çalışana ulaşılması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılmaya gönüllü olan 283 kişiye ulaşılmıştır.

4.3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak online anket formu tercih edilmiş ve anketler gönüllük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; kişi-örgüt uyumu ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramlarına ait ifadelerin yer aldığı bölüm, ikinci bölüm ise katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin soruların yer aldığı bölümdür. Araştırmada 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum).

4.4. Ölçekler

Araştırmada kullanılan kişi-örgüt uyumu ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeklerine ilişkin bilgiler bu başlık altında incelenmektedir.

4.4.1. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği

Araştırmada kişi-örgüt uyumunu ölçmek için Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen 4 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin içerdiği ifadelerden bazıları “Çalıştığım kurumun değerleri ile kişisel değerlerimin uyumlu olduğunu düşünüyorum.” ve “Çalıştığım kurumun dürüstlük konusundaki değerlerim ile benim değerlerim aynıdır.” ifadeleridir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha = 0,921$ olarak hesaplanmıştır.

4.4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek için Robinson ve Bennet (1995) tarafından geliştirilen 19 ifadeli ölçek uygulanmıştır. Ölçeğin içerdiği ifadelerden bazıları “İş yerinde ki birisine kırıcı sözler söyledim.” ve “İşim için gerekenden daha az çaba sarf ettim.” ifadeleridir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha = 0,922$ olarak hesaplanmıştır.

4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Araştırmada güvenirlik analizi yöntemlerinden Cronbach Alpha (α) katsayıları kullanılarak hesaplanmıştır. Aşağıda Tablo 4.1’de hesaplanan güvenirlik katsayıları görülmektedir.

Tablo 4.1. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Güvenirlik Katsayıları
Kiş-i-örgüt uyumu	0,921
Üretkenlik karşıtı iş davranışları	0,922
<i>Bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışları</i>	0,860
<i>Örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları</i>	0,904

Tablo 4.1’e göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilrlik katsayıları 0,860 ile 0,922 arasındadır. Kiş-i-örgüt uyumu güvenirlik katsayısı 0,921 iken üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeği güvenirlik katsayısı 0,922 olarak hesaplanmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarından bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı güvenirlik katsayısı 0,860, örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı katsayısı ise 0,904 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayılar incelendiğinde ölçeklerin oldukça yüksek güvenilrlik düzeylerine sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, ölçeklerde yer alan ifadelerin ölçülmek istenen olguları başarıyla ölçtüğü sonucuna ulaşılmaktadır.

4.6. Verilerin Analizi

Araştırmada yer alan verilerin analizi SPSS istatistiksel paket programı kullanılarak yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacına da uygun olacak şekilde

demografik değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere, güvenilirlik analizlerine, korelasyon analizine ve regresyon analizine yer verilmiştir.

4.7. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin analizlerin sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırmada yer alan demografik özellikler ile ilgili bulgular (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumdaki çalışma süresi) Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Yaş	n	%
17-25 yaş arası	43	15,2
26-35 yaş arası	119	42,0
36-45 yaş arası	77	27,2
46-55 yaş arası	34	12,0
56 ve üzeri	10	3,5
Toplam	283	100
Cinsiyet	n	%
Kadın	47	16,6
Erkek	236	83,4
Toplam	283	100
Medeni Durum	n	%
Bekar	111	39,2
Evli	172	60,8
Toplam	283	100
Eğitim Durumu	n	%
İlkokul	4	1,4
Ortaokul	34	12,0
Lise	134	47,3

Tablo 4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı (Devam)

Eğitim Durumu	n	%
Ön Lisans	32	11,3
Lisans	65	23,0
Yüksek Lisans	13	4,6
Doktora	1	0,4
Toplam	283	100
Mesleki Deneyim	n	%
0-5 Yıl	80	28,3
6-10 Yıl	70	24,7
11-15 Yıl	47	16,6
16-20 Yıl	42	14,8
21 Yıl ve üzeri	44	15,5
Toplam	283	100
Kurumdaki Çalışma Süresi	n	%
0-5 Yıl	159	56,2
6-10 Yıl	67	23,7
11-15 Yıl	33	11,7
16-20 Yıl	9	3,2
21 Yıl ve üzeri	15	5,3
Toplam	283	100

Tablo 4.2 incelendiğinde, ankete katılan toplam katılımcı sayısının 283 kişi olduğu görülmektedir. Katılımcıların %16,6'sının kadın (47), %83,4'ünün erkek (236) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan erkeklerin sayısı kadınlardan fazladır. Yaş dağılımına bakıldığında, 17-25 yaş arasının %15,2 (43), 26-35 yaş arasının %42 (119), 36-45 yaş arasının %27,2 (77), 46-55 yaş arasının %12 (34), 56 yaş ve üzerinin %3,5 (10) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların genelinin 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, %39,2 (111) bekar ve %60,8 (172) evlidir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı olarak birbirlerine uzak olduğu görülmektedir. Örneklemin çoğunluğunun evli olduğu ve yaş düzeylerinin genç-orta yaş

aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, ilkokul mezunu %1,4 (4), ortaokul mezunu %12,0 (34), lise mezunu %47,3 (134), ön lisans mezunu %11,3 (32), lisans mezunu %23,0 (65), yüksek lisans mezunu %4,6 (13), doktora mezunu %0,4 (1) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun lise düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Katılımcıların mesleki deneyimine bakıldığında, 0-5 yıl arası %28,3 (80), 6-10 yıl arası %24,7 (70), 11-15 yıl arası %16,6 (47), 16-20 yıl arası %14,8 (42), 21 yıl ve üzerinin %15,5 (44) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun mesleki tecrübesi 0-5 yıl arası olan çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların kurumlarındaki çalışma süresi incelendiğinde ise 0-5 yıl arası %56,2 (159), 6-10 yıl arası %23,7 (67), 11-15 yıl arası %11,7 (33), 16-20 yıl arası %3,2 (9) ve 21 yıl ve üzeri %5,3 (15) olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun kurumlarında 0-5 yıl arası çalışanlar olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslekleri/görevleri incelendiğinde, çoğunluğunun mavi yakalı çalışan olduğu %59,1 (167), geriye kalanının ise beyaz yakalı çalışanlardan %40,9 (116) olduğu görülmüştür.

4.7.2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.3'te araştırma modelindeki kişi-örgüt uyumu ve üretkenlik karşıtı iş davranışları değişkenlerine ait ve ölçeklerinde yer alan ifadelerine göre frekans dağılımları, ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmektedir.

Tablo 4.3. Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
1	Çalıştığım kurumun değerleri ile kişisel değerlerimin uyumlu olduğunu düşünüyorum.	1,1	4,6	13,8	44,5	36,0	4,09	0,87	-0,986	0,955
2	Çalıştığım kurumun insanlara bakışıyla / yaklaşımıyla ilgili değerleri ile kişisel değerlerim aynıdır.	1,1	4,2	16,6	48,8	29,3	4,01	0,85	-0,850	0,884
3	Çalıştığım kurumun adalet ve hakkaniyetle ilgili değerleri ile benim değerlerim aynıdır.	2,5	4,2	19,4	43,1	30,7	3,95	0,94	-0,920	0,846

Tablo 4.3. Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (Devam)

	KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
4	Çalıştığım kurumun dürüstlük konusundaki değerlerim ile benim değerlerim aynıdır.	1,8	6,0	13,8	48,4	30,0	3,98	0,91	-1,008	1,029
	ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
5	İş yerinde birileriyle alay ettim.	51,2	41,3	4,2	1,8	1,4	1,60	0,77	1,775	4,602
6	İş yerinde ki birisine kırıcı sözler söyledim.	50,2	37,5	6,4	4,6	1,4	1,69	0,88	1,526	2,405
7	İş yerinde etnik, dini veya ırkçı söylemlerde bulundum.	67,1	30,0	1,8	0,7	0,4	1,37	0,59	1,981	6,209
8	İş yerinde ki birisine kötü sözler sarf ettim/hakaret ettim.	63,6	31,4	2,8	1,8	0,4	1,43	0,67	1,880	4,734
9	İş yerinde ki birisine kötü bir şaka yaptım	51,2	37,1	5,7	5,7	0,4	1,66	0,84	1,396	1,711
10	İş yerinde ki birisine kaba davrandım.	47,0	40,6	8,8	3,2	0,4	1,69	0,79	1,169	1,414
11	İş yerinde ki birisini başkalarının önünde utandırdım.	57,2	38,5	2,8	1,4		1,48	0,62	1,280	2,121
12	İş yerine ait bir eşyayı (araç, gereç vb.) izinsiz aldım.	70,3	29,0	0,7			1,30	0,47	1,055	-0,384
13	Çalışmak yerine hayal kurup, düşüncelere dalarak çok fazla zaman harcadım.	54,4	38,5	5,7	0,4	1,1	1,55	0,71	1,668	4,600
14	İş gereği harcadığım paradan daha fazlasını geri alabilmek için makbuz/fiş/fatura/alındı belgesi üzerinde oynama yaptım.	78,4	21,2	0,4			1,22	0,44	1,957	4,780
15	İş yerinde izin verilenden daha uzun molalar kullandım veya ekstra molalar aldım.	55,8	39,9	2,8	1,1	0,4	1,50	0,64	1,482	3,813
16	İşe izinsiz geç geldim.	58,0	35,7	3,9	2,1	0,4	1,51	0,70	1,628	3,495
17	İş ortamını kirlettim/dağıttım.	60,1	37,5	1,8	0,4	0,4	1,43	0,58	1,520	4,592
18	Yöneticilerin talimatlarına uymayı ihmal (göz ardı) ettim.	61,1	35,0	2,8	0,4	0,7	1,44	0,64	1,873	6,079
19	Bilinçli olarak çalışmam gereken hızdan daha yavaş çalıştım.	57,6	38,9	2,5	0,7	0,4	1,47	0,62	1,492	4,077

Tablo 4.3. Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (Devam)

	ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞI	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Ort.	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
20	İş yerine ait gizli bilgileri, yetkisi olmayan insanlarla paylaştım.	78,4	21,2	0,4			1,21	0,42	1,506	0,695
21	İş yerinde sigara içtim ve alkol kullandım.	59,0	31,1	7,8	2,1		1,53	0,73	1,324	1,337
22	İşim için gerekenden daha az çaba sarf ettim.	60,4	33,2	2,5	2,5	1,4	1,51	0,78	2,112	5,568
23	Fazla mesai ücreti almak için işimi bilerek uzattım.	76,0	21,9	1,8	0,4		1,26	0,50	1,894	3,825

Kiş-i-örgüt uyumu ölçeğinin ifadelerine verilen cevapların ortalama değerleri 3,95 ile 4,09 arasındadır. Ölçek ifadelerinden %48,8 oranında yüksek değere sahip olan ve “Katılıyorum” olarak cevaplanan 2. soru “Çalıştığım kurumun insanlara bakışıyla/ yaklaşımıyla ilgili değerleri ile kişisel değerlerim aynıdır ” ifadesidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin ifadelerine verilen cevapların ortalama değerleri 1,21 ile 1,69 arasındadır. Ölçek ifadelerinden en yüksek değere sahip olan 14. ifade “İş gereği harcadığım paradan daha fazlasını geri alabilmek için makbuz/fiş/fatura/alındı belgesi üzerinde oynama yaptım.” ifadesine %78,4 oranında “Kesinlikle katılmıyorum” ve yine 20. ifade olan “İş yerine ait gizli bilgileri, yetkisi olmayan insanlarla paylaştım.” ifadesine % 78,4 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak cevap verilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların %80’e yakınının 14. ve 20. ifadeye olumsuz yanıt verdiğini söyleyebiliriz. Kiş-i-örgüt uyumu ölçeği ifadelerinin standart sapma değerleri incelendiğinde 0,85 ile 0,91 arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en yakın cevabın 2. ifade olan “Çalıştığım kurumun insanlara bakışıyla / yaklaşımıyla ilgili değerleri ile kişisel değerlerim aynıdır. ” ifadesine verildiği görülmektedir. En uzak cevabın ise 3. ifade olan “Çalıştığım kurumun adalet ve hakkaniyetle ilgili değerleri ile benim değerlerim aynıdır.” ifadesine verildiği görülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği ifadelerinin standart sapma değerlerine bakıldığında ise, 0,42 ile 0,88 aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre en yakın cevabın 20. ifade olan “İş yerine ait gizli bilgileri, yetkisi olmayan insanlarla paylaştım” ve en uzak ifade olan 6. ifade “İş yerindeki birisine kırıcı sözler söyledim.” ifadesine cevap verildiği görülmektedir. Veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İstatistik literatüründe çarpıklık değerlerinin

± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektiği ifade edilmektedir (Bollen, 1989). Tablo 4.3 incelendiğinde veri setindeki gözlemlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu koşulları sağladığı söylenebilir.

4.7.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Araştırma modellerinde değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmaktadır. Korelasyon analizi, iki veya daha çok değişkenler arasındaki değişimleri incelemek amacı ile yapılır. Korelasyon araştırması değişkenler arasındaki ilişkileri açığa çıkarmaya yarayan ve etkili olan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilmektedir ve +1 ile -1 arasında değerlerle ifade edilmektedir. Korelasyon katsayısı +1 olması mükemmel bir ilişkiyi, 0 olması ise aralarında hiçbir ilişki bulunmadığını ifade eder. Pearson Korelasyon katsayı değeri; 0,00-0,30 arasında ise düşük düzeyde ilişki, 0,30-0,70 arasında ise orta düzeyde ilişki ve 0,70-1,00 arasında ise yüksek düzeyde ilişkiyi işaret etmektedir (Büyüköztürk vd., 2018).

Araştırma modelinde yer alan kişi-örgüt uyumu, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.4’te görülmektedir.

Tablo 4.4. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler/Alt Boyutlar	1	2	3	4
1)Kişi-Örgüt Uyumu	1			
2)Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	,-131**	1		
3)Bireysel Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	,-119*	,875**	1	
4)Örgütsel Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı	,-118**	,932**	,640**	1

**korelasyon $p < 0,01$, * korelasyon $p < 0,05$ derecesinde anlamlı

Tablo 4.4’te yer alan araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine göre, kişi-örgüt uyumu ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında

anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki ($r=-,131$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte üretkenlik karşıtı iş davranışının alt boyutlarından bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı ve kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki ($r=-,119$; $p<0,01$), örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı ve kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki ($r=-,118$; $p<0,01$) tespit edilmiştir.

4.7.4. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek ve kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde, yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 4.5'te kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini gösteren basit regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.5. Kişi-Örgüt Uyumunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	F	t	Anlamlılık (p)
Kişi-örgüt uyumu	Üretkenlik karşıtı iş davranışı	,131	,017	-,070	4,895	-2,213	,028

Bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin incelenmesine imkân sağlayan analiz, regresyon analizi olarak karşımıza çıkmaktadır. Regresyon analizi ile değişken arasındaki ilişkinin varlığı ve eğer ilişki var ise ilişkinin gücü ile ilgili bilgi sahibi olmamızı sağlamaktadır. Tablo 4.5'te geçerlilik ve anlamlılığı test eden ANOVA sonucuna göre F değeri 4,895 ve p (anlamlılık) değeri ($p:0,000<0,050$) 0,028 olarak hesaplanmıştır. Kişi-örgüt uyumu ve üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,131 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki toplam değişimi açıklayan oran olan R² değeri ise 0,017 olarak hesaplanmıştır. Buna göre üretkenlik karşıtı iş davranışı düzeyindeki değişimin %1,7'si kişi-örgüt uyumu ile açıklanmaktadır.

Kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için kullanılan model bir bütün olarak anlamlıdır (R^2 : 0,017 ; F :4,895). Buna göre, “H1: Kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.6’da kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarından bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4.6. Kişi-Örgüt Uyumunun Bireysel Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R^2	B	F	t	Anlamlılık (p)
Kişi-örgüt uyumu	Bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı	,119	,014	-,081	4,050	-2,013	,045

Tabloda anlamlılık ve geçerliliği test eden ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında F değeri 4,050 ve p (anlamlılık) değeri (p :0,000<0,050) 0,045 olarak hesaplanmıştır. İki değişken arasındaki uyumu ve ilişkiyi gösteren R değeri 0,119 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkende ki toplam değişimi açıklayan oran olan R^2 değeri ise 0,014 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı düzeyindeki değişimin %1,4’ü kişi örgüt uyumu ile açıklanmaktadır. Kişi-örgüt uyumunun bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için kullanılan model bir bütün olarak anlamlıdır (R^2 : 0,014 ; F :4,050). Buna göre, “H1a: Kişi-örgüt uyumunun bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.7’de kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarından örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.7. Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	F	t	Anlamlılık (p)
Kişi-örgüt uyumu	Örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları	,118	,014	-,063	3,998	-2,000	,047

Tabloda anlamlılık ve geçerliliği test eden ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında F değeri 3,998 ve p (anlamlılık) değeri ($p:0,000 < 0,050$) 0,047 olarak hesaplanmıştır. İki değişken arasındaki uyumu ve ilişkiyi gösteren R değeri 0,118 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkende ki toplam değişimi açıklayan oran olan R² değeri ise 0,014 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı düzeyindeki değişimin %1,4'ü kişi-örgüt uyumu ile açıklanmaktadır. Kişi-örgüt uyumunun örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için kullanılan model bir bütün olarak anlamlıdır (R²: 0,014 ; F:3,998). Buna göre, “H1b: Kişi-örgüt uyumunun örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.8. Hipotez Sonuçlarına İlişkin Özet Tablo

HİPOTEZ	SONUÇ
H1 Kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H1a Kişi-örgüt uyumunun bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H1b Kişi-örgüt uyumunun örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL

Sonuç olarak, kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizine göre, kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt

boyutlarından olan bireysel ve örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın amacı doğrultusunda, bu çalışmada kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşısı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilen 283 anket verisi araştırmaya dahil edilmiştir.

Yapılan çalışma kapsamında, ankete katılan toplam katılımcı sayısının 283 kişi olduğu görülmektedir. Katılımcıların %16,6'sının kadın (47), %83,4'ünün erkek (236) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan erkeklerin sayısı kadınlardan fazladır. Yaş dağılımına bakıldığında, 17-25 yaş arasının %15,2 (43), 26-35 yaş arasının %42 (119), 36-45 yaş arasının %27,2 (77), 46-55 yaş arasının %12 (34), 56 yaş ve üzerinin %3,5 (10) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların genelinin 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, %39,2 (111) bekar ve %60,8 (172) evlidir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı olarak birbirlerine uzak olduğu görülmektedir. Örneklemin çoğunluğunun evli olduğu ve yaş düzeylerinin genç-orta yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, ilkokul mezunu %1,4 (4), ortaokul mezunu %12,0 (34), lise mezunu %47,3 (134), ön lisans mezunu %11,3 (32), lisans mezunu %23,0 (65), yüksek lisans mezunu %4,6 (13), doktora mezunu %0,4 (1) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun lise düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Katılımcıların mesleki deneyimine bakıldığında, 0-5 yıl arası %28,3 (80), 6-10 yıl arası %24,7 (70), 11-15 yıl arası %16,6 (47), 16-20 yıl arası %14,8 (42), 21 yıl ve üzerinin %15,5 (44) olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun mesleki tecrübesi 0-5 yıl arası olan çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların kurumlarındaki çalışma süresi incelendiğinde ise 0-5 yıl arası %56,2 (159), 6-10 yıl arası %23,7 (67), 11-15 yıl arası %11,7 (33), 16-20 yıl arası %3,2 (9) ve 21 yıl ve üzeri %5,3 (15) olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun kurumlarında 0-5 yıl arası çalışanlar olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslekleri/görevleri incelendiğinde, çoğunluğunun mavi yakalı çalışan olduğu %59,1 (167), geriye kalanının ise beyaz yakalı çalışanlardan %40,9 (116) olduğu görülmüştür.

Çalışmada yer alan araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine göre, kişi-örgüt uyumu ile üretkenlik karşısı iş davranışı arasında

anlamalı ve negatif yönlü bir ilişki ($r=-,131$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte üretkenlik karşıtı iş davranışının alt boyutlarından bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında pozitif yönde anlamalı bir ilişki ($r=,640$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Buradan çıkarılan sonuç kişi-örgüt uyumunun artmasının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltacağı yönündedir.

Kişi-örgüt uyumu ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile alt boyutları arasındaki neden-sonuç ilişkilerini belirlemek adına yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışı düzeyindeki değişimin %1,7'si kişi-örgüt uyumu ile açıklanmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarından olan bireysel ve örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışı düzeyindeki değişimlerin ise %1,4'ü kişi-örgüt uyumu ile açıklanmaktadır. Elde edilen sonuçlar neticesinde çalışmada yer alan değişkenler arasında anlamalı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonuçları literatürdeki benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir. Polatçı vd., (2014), Çorum Hitit Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik çalışanlar kapsamında gerçekleştirdikleri çalışmalarından elde ettikleri bulgularla, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılabilmesinin kişi-örgüt uyumun sağlanabilmesinden geçtiğini vurgulamış ve bu doğrultuda örgüt yöneticilerinin kişi ve örgüt uyumunu sağlayabilmek adına tedarik ve seçim yöntemlerini tespit etmesi ve uygulamasının önemi üzerinde durarak, örgütte ki çalışanların örgüt ile uyumlarının artması yönünde de faaliyetler gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Liu ve Xu (2012), kişi-örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinin ön araştırması adlı çalışmalarında kişi örgüt uyumunun düşük olması durumunun veya bu uyumun sağlanamamasının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebebiyet verebileceğini ifade edilmiştir. Literatür incelendiğinde araştırmaya konu olan iki değişkeni bir arada ele alan çalışmaların oldukça az olduğu görülmekle birlikte yapılan çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında kişi-örgüt uyumunun sağlanabilmesi ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenbilmesi adına önerilerde bulunulabilir. Öncelikle bireylerin çalışmak için tercih edecekleri örgütlerde; örgütün kültürü, bakış açısı, değer yargıları, istek ve beklentileri gibi birçok konuyu göz önünde bulundurarak tercih yapmaları isabetli olacaktır. Bireyler kendi yetenekleri, değer yargıları ve taleplerine uygun olan örgütleri tercih ettiklerinde kişi-örgüt uyumu sağlanacak ve bu durum iki taraf için de olumlu sonuçlar doğuracaktır. Aynı şekilde

örgütlerin de bünyesinde yer verecekleri bireyleri tercih ederken bahsi geçen yargıları göz önünde bulundurarak tercih yapmaları gerekmektedir. Aksi takdirde kişi-örgüt uyumsuzluğunun meydana gelmesi kaçınılmaz olacak bu durumda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yaşanmasına neden olacaktır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları birey ve örgütlere zarar verebilecek her türlü davranışı kapsamakta olup önlenmesi için kişi-örgüt uyumunun sağlanması ve olabilecek en yüksek seviyede tutulması gerekmektedir.

Yapılan araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Elde edilen veriler anket katılımcılarından sadece anket yolu ile toplanmıştır. Verilerin tek bir işletmeden toplanmış olması bir diğer kısıt olarak ifade edilebilir. Gelecekteki araştırmalar daha geniş bir örneklem grubu ile çeşitli değişkenler açısından karşılaştırmalı şekilde yapılabilir. Son olarak modele değişkenler arasındaki negatif ilişkiyi ortadan kaldıracak veya azaltabilecek bir aracı değişken eklenebilir.

6. KAYNAKÇA

- Adkins, C. L., Russell, C. J., & Werbell, J. D. (1994). Judgments of fit in in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47(3), 605-623. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01740.x>
- Akbaşı , T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik araştırmalar Dergisi*, 12(19), 121-137.
- Akbaşı, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 53-82.
- Akkuş, A. (2020). Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna etkisi (Tez No. 659476) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim üniversitesi, Lisansüstü eğitim Enstitüsü].
- Aktaş , M. (2007). Algılanan Kişi-Örgüt Uyum, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Bireycilik ve Toplulukçuluğun Biçimleyici Etkisi. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya üniversitesi, 832-834.
- Altuner, D., Engin, N., Gürer, C., Akyay, I., & Akgül, A. (2009). Madde kullanımı ve suç ilişkisi: Kesitsel bir araştırma. *Tıp araştırmaları Dergisi*, 7(2), 87-94.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person–organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9352-1>
- Arslan, B., Karakaya, A., & Araşkal, S. (2020). Personel Güçlendirme ve Yönetim Tarzı İlişkisi. II. Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi, 22-24 Temmuz, 2020.
- Aslan, M., & Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.638479>
- Aslan, E., & Karacaoğlu, K. (2022). Aşırı iş yüklenmenin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde kişi-örgütleri arasındaki uyumun düzenleyici rolü (Tez No. 710199) [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi].
- Atatanır, H. (2021). Çalışma yaşamında bir ayrımcılık türü olarak mobbing ve siber boyutu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1621-1639. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.800513>
- Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- Bakan, I. (2008). Örgüt Kültürü ve Liderlik Türlerine İlişkin Algılamalar ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(14), 13-40.

- Bal, T. (2019). *Kamu sektöründe örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara].
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1996\)22:3%3C161::AID-AB1%3E3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3%3C161::AID-AB1%3E3.0.CO;2-Q)
- Bayramlık, H., Bayık, M. E., & Güney, G. (2015). Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Ankara ilinde iş makineleri sektörü işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.
- Behrem, Ü. (2017). *Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Tez No. 470316) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Berkowitz, L. (1998). *Affective aggression: The role of stress, pain, and negative affect. In Human Aggression* (ss. 49-72). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012278805-5/50004-3>
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables* (Vol. 210). John Wiley & Sons.
- Bülbül, K. G. (2013). *Havayolu taşımacılığında üretkenlik karşıtı davranışlar ve kabin görevlilerinin algısı üzerine bir araştırma* (Tez No. 331074) [Yüksek lisans tezi, Anadolu üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (25. baskı). Pegem Akademi.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47(2), 317-348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x>
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1995). The role of person-organization fit in organizational selection decisions. *Cornell University, Center for Advanced Human Resource Studies*.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*. 67(3), 294-311. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Can, A. (2019). *Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama* (Tez No. 567383) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].

- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 339-349. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063>
- Chen, P. Y., & 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), 177-184. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00495.x>
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures reading*. MA: Addison-Wesley.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346. <https://doi.org/10.1080/00461520.1991.9653137>
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşısı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörler için bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde ayrımcılık: Kavramsal bir inceleme. *Tisk Akademi*, 11, 67-87.
- Demirel, Y. (2023). Üretkenlik Karşısı Çalışma Davranışları Bağlamında Sosyal Medya Bağımlılığı. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 473-489.
- Develioğlu, K., & Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Devi, K. R., & Rani, S. S. (2016). The impact of organizational role stress and work family conflict: Diagnosis sources of difficulty at work place and job satisfaction among women in IT Sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 214-220. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.008>
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir yazın incelemesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103-132.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.

- Goh , A. (2006). *An attributional analysis of counterproductive work behavior (CWB) in response to occupational stress*. [Doktora tezi, University of South Florida].
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>
- Gruys, M. L. (2000). *The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace* [Doktora tezi, University of Minnesota].
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Güteryüz, E., & Aydın, B. (2020). Kişi-örgüt uyumu ve örgüt kültürü arasındaki ilişki, bankacılık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 51-78.
- Gül-Öztürk, D. (2022). Üretkenlik karşıtı iş davranışları: Yargıtay kararları çerçevesinde bir değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-17. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.770840>
- Gültaş, A. S., & Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 51-68. <https://doi.org/10.30794/pausbed.397895>
- Gürsel, M. (2022). *Kamu yararına bağlılığın iş tatmini ile ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı değişken rolü* (Tez No. 778442) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Harris, K. J., Harvey, P., Harris, R. B., & Brouer, R. L. (2007). Deviant workplace behavior: An examination of the justification process. *Journal of Applied Sciences Research*, 3(12), 1921-1928.
- Hollinger, R. J., & Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience. *Work and Occupations*, 9(1), 97-117. <https://doi.org/10.1177/0730888482009001006>
- Işık, M., & Eraslan, T. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- Işık, M., & Uysal, F. (2023). Kamu Çalışanlarının Sanal Aylaklık (Cyberloafing) Eğilimleri: İş-Kur Batı Akdeniz Bölgesi Örneği. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(1), 161-172.
- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K., & Yılmaz, T. (2013). Muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 93-105.

- İnkaya Horoz, E. F. (2019). *Algılanan kişi-çevre uyum ölçeği'nin türkçeye uyarlama çalışması* (Tez No. 545192) [Yüksek lisans tezi, Maltepe üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.77.3.261>
- Kalyoncu, E. K. (2019). *Kişi örgüt uyumunun kurum içi algılanan adalet ve çalışan bağlılığı üzerine etkisine yönelik bir araştırma* (Tez No. 550659) [Yüksek lisans tezi, İstanbul üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Kang, M., Hong, Y., & Suh, Y. (2018). The effect of work life conflict on organizational commitment and counterproductive work behaviors: The mediating effect of resource loss and negative emotion. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(3), 583-609.
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- Karaburç, A. E., & Erkutlu, H. V. (2022). *Belediyelerde yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanların birey-örgüt uyumu üzerindeki etkileri* (Tez No. 723575) [Yüksek lisans tezi, Nevşehir hacı Bektaş Veli üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). Mobbing Ve Örgütsel Bağlılık ilişkisine Yönelik Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 9(33), 5692-5715.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Koç, F. P., & Bayraktar, O. (2019). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 19-39.
- Köksal, K. (2017). Kişi örgüt uyumunun örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisinde aracılık rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 16(2), 37-58.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters'perceptions of person-job and person- organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü* (Tez No. 306495) [Yüksek lisans tezi, İstanbul:Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü].

- İlhan Küçük, H. (2019). *Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 568218) [Yüksek lisans tezi, İnönü üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Lau, V. C., Au, W. T., & Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73-99. <https://doi.org/10.1023/A:1025035004930>
- Liu, Z., & Xu, M. (2012). Preliminary Exploring the Influence of Person-Organization Fit on Counterproductive Work Behavior. *International Business & Management*, 4(2), 133-139.
- Marcus, B., Lee, K., & Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big Five, or one in addition? *Personnel Psychology*, 60(1), 1-34. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00063.x>
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>
- Matano, R. A., Futa, K. T., Wanat, S. F., Mussman, L. M., & Leung, C. W. (2000). The Employee Stress and Alcohol Project: The development of a computer-based alcohol abuse prevention program for employees. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 27(2), 152-165. <https://doi.org/10.1007/BF02287310>
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424-432. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.74.3.424>
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80065-8](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80065-8)
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98. <https://doi.org/10.1177/002224299706100306>
- Nitelik Ödemiş, S. (2011). *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi: Bir araştırma* (Tez No. 291405) [Yüksek lisans tezi, Marmara üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., & O'Boyle, A. S. (2011). Bad apples or bad barrels: An examination of group-and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior. *Group & Organization Management*, 36(1), 39-69. <https://doi.org/10.1177/1059601110390998>

- Oliver, J. E., Jose, P. E., & Brough, P. (2006). Confirmatory factor analysis of the work locus of control scale. *Educational and Psychological Measurement*, 66(5), 835-851. <https://doi.org/10.1177/0013164405285544>
- Öngören, M. (2020). *Öğretmenlerin eğitim ortamlarındaki üretkenlik karşıtı iş davranışına ilişkin görüşleri* [Tezsiz yüksek lisans projesi, Pamukkale üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü].
- Örenlili, M. (2018). *İşletmelerde örgütsel sessizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 505444) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Özdevecioğlu, M., & Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(6), 95-109.
- Özkara, Z. U., Taş, A., & Aydın, B. (2022). Algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun özgeci davranış üzerindeki etkisi: Olumlu duygu durumunun aracılık rolü. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(2), 364-386. <https://doi.org/10.30855/gieb.2022.8.2.011>
- Polat, M. (2020). Psikolojik sözleşme ihlallerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi: Bir alan araştırması. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 377-408. <https://doi.org/10.31463/aicusbed.681271>
- Polat, M. (2022). Nepotizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 6(3), 2961-2974. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1092813>
- Polatçı, S., & Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 299-318.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Ramshida, A. P., & Manikandan, K. (2013). Organizational commitment as a mediator of counterproductive work behavior and organizational culture. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(2), 59-69.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation With the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance With the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>

- Schnider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Schnider, B. (2007). Evolution of the study and practice of personality at work. *Human Resource Management*, 46(4), 583-610. <https://doi.org/10.1002/hrm.20183>
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Seçer, H. Ş., & Seçer, B. (2007). Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. *Tisk Akademi*, 2(4), 146-175. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). *The stressor-emotion model of counterproductive work behavior*. In S. Fox, & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10893-007>
- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). *Emotions, violence and counterproductive work behavior*. In E. K. Kelloway, J. Barling ve J. Hurrell (Eds.), *Handbook of workplace violence* (pp. 29-46). Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- TDK, Güncel Türkçe sözlük, (Erişim Tarihi:30/10/2023). <https://sozluk.gov.tr/>
- TDK, Güncel Türkçe sözlük, (Erişim Tarihi:15/02/2024). <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekeli, M. (2022). İş tatmininin üretkenlik karşıtı iş davranışına etkisi: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(3), 1216-1228.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592. [https://doi.org/10.1016/S0030-5073\(71\)80008-9](https://doi.org/10.1016/S0030-5073(71)80008-9)
- Tütüncü, Ö., & Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve Muğla Bölgesi'nde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 146-169.
- Uludağ, G., Çiçek, B., & Türkmenoğlu, M. A. (2021). Köprü kuran sosyal sermaye, psikolojik sahiplenme ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1337-1364
- Uysal, H. T. (2018). Çalışanlarda işe yabancılaşmanın üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1434-1454.

- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M., & Tekin, Ö. A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2922-2937.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey ve organizasyon uyumu ve çalışanların iş tutumlarına etkisi. *Öneri Dergisi*, 6(24), 137-149.
- Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). The Elusive Criterion of Fit in Human Resources Staffing Decisions. *Human Resource Planning*, 15(4), 47-67.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. *Detay yayıncılık*.
- Yıldız, M. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 153-173.
- Yılmaz, C., & Özgen, H. (2021). Örgütsel Bağlılık ve Değişime Direncin Pozitif İş Davranışları, Geri Çekilme Davranışları ve Muhalif İş Davranışları Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 227-248.
- Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2004). An integrative analysis of person–organization fit theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252-261. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.279.1.x>

7. EKLER

EK-1: Orijinallik Raporu

Kişi-Örgüt Uyumunun Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi

ORJİNALLİK RAPORU

% 21	% 19	% 10	% 8
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 4
2	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	% 3
3	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	archive.org İnternet Kaynağı	% 1
5	www.isarder.org İnternet Kaynağı	% 1
6	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	% 1
7	earsiv.batman.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	acikerisim.nigde.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1

nek.istanbul.edu.tr:4444