



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ ST İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**KARANLIK ÜÇLÜNÜN ÜRETKENLİK
KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARIYLA
İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Özlem ÖZGAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
TEMMUZ- 2022**



**T.C.
KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**KARANLIK ÜÇLÜNÜN ÜRETKENLİK
KARŞITI İ DAVRANIŞLARIYLA
İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**DANIŞMAN : Dr. ÖĞr. Üyesi Mustafa MACİT
JÜRİ : Prof. Dr. Abdullah SOYSAL
JÜRİ : Dr. ÖĞr. Üyesi Sabiha ANNA GV**

Özlem ÖZGAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAS
TEMMUZ- 2022**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KARANLIK ÜÇLÜNÜN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞLARIYLA İLİŞKİSİ: SAĞLIK
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Özlem ÖZGAN

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT

Yıl : 2022, Sayfa: 97+XII

Jüri : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT (Başkan)
: Prof. Dr. Abdullah SOYSAL (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Sabiha ANNAÇ GÖV (Üye)

Kişilik özelliklerinin, örgüt tarafından istenen çıktıların elde edilmesinde kritik bir role sahip olduğu bilinmektedir. Kişiliğin olumlu ve olumsuz boyutları bulunmaktadır. Günümüzde, örgütlerin veya araştırmacıların kişiliğin olumlu yanını değerlendirmekten ziyade olumsuz yönünü de dikkate almaları gerekmektedir. Çünkü son yıllarda iş yaşamında etik olmayan uygulamaların arttığı bilinmektedir. Karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütsel ve toplumsal açıdan olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Dolayısıyla, toplumsal yaşamın bir gerçeği olan karanlık kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel süreçlerdeki olumsuz tutum ve davranışlarının önlenmesi, bu tutum ve davranışların azaltılması örgütlerin başarısı açısından oldukça önem taşımaktadır. Bu araştırma kişiliğin karanlık yönü olarak bilinen karanlık üçlü (Makyavelizm, Psikopati ve Narsisizm) ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarda karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları değişkenlerinin varlığına, katılımcıların bu değişkenleri algılama düzeyine ve bu değişkenlerin demografik unsurlara göre katılımcılar arasında farklılık olup olmadığına da bakılmıştır. Araştırma Kahramanmaraş ilinde ki biri kamu diğeri üniversite hastanesi çalışanlarından 246 kişinin katılımı ile karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçekleri uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler bir istatistik programı ile analiz edilmiştir. Veri analizinde frekans analizi, güvenirlilik analizi, Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis H Testi, Spearman Korelasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumdaki çalışma süresi, meslekteki toplam çalışma süresi ve çalışma statüsü değişkenleri açısından farklılık göstermiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları

düzeyi sadece yaş değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Karanlık üçlü ve alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık personeli, karanlık üçlü, üretkenlik karşıtı iş davranışları



**DEPARTMENT OF HEALTH MANAGEMENT
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

**THE RELATIONSHIP OF THE DARK TRIAD
WITH COUNTERPRODUCTIVE WORK
BEHAVIORS: A RESEARCH ON HEALTH
WORKERS**

Özlem ÖZGAN

Supervisor : Assist. Prof. Dr. Mustafa MACİT

Year : 2022, Pages: 97+XII

Jury : Assist. Prof. Dr. Mustafa MACİT (Chairperson)
: Prof. Dr. Abdullah SOYSAL (Member)
: Assist. Prof. Dr. Sabiha ANNAÇ GÖV (Member)

It is known that personality traits have a critical role in achieving the desired outputs by the organization. Personality has positive and negative dimensions. Today, organizations or researchers need to consider the negative side of personality rather than evaluating the positive side. Because it is known that unethical practices have increased in business life, in recent years. Individuals with dark personality traits are expected to exhibit negative attitudes and behaviors in organizational and social terms. Therefore, it is very important for the success of organizations to prevent negative attitudes and behaviors of individuals with dark personality traits, which is a fact of social life, in organizational processes. This research was carried out to examine the relationship between the dark triad (Machiavellianism, Psychopathy and Narcissism), known as the dark side of personality, and counterproductive work behaviors. The existence of dark triad and counterproductive work behavior variables in the participants, the level of perception of these variables and whether these variables differ among the participants according to demographic factors were also examined. The research was carried out by applying the dark triad and counterproductive work behavior scales to 246 people, one of whom is a public and the other a university hospital employee in Kahramanmaraş. The obtained data were analyzed with a statistical program. Frequency analysis, reliability analysis, Mann-Whitney U Test, Kruskal-Wallis H Test, Spearman Correlation analysis methods were used in data analysis. As a result of the research; The level of counterproductive work behaviors differed in terms of gender, marital status, education level, working time in the institution, total working time in the profession and working status variables. The level of counterproductive work behaviors did not differ only according to the age variable. It has been determined that the dark triad and its sub-

dimensions have a moderately positive and significant relationship with counterproductive work behaviors.

Keywords: Health personnel, dark triad, counterproductive work behaviors



ÖN SÖZ

Çalışmamda kıymetli bilgi birikimi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren, destek ve emeklerini esirgemeyen, beni yüreklendiren, insani ve ahlaki değerlerini örnek aldığım, öğrencisi olmaktan her zaman gurur duyacağım değerli hocam tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT'e saygı, sevgi ve en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tez savunmamda yer alarak değerli katkılarda bulunan Dr. Öğr. Üyesi Sabiha ANNAÇ GÖV'e,

Yüksek lisans eğitimim süresince derslerini aldığım hocalarım, Prof. Dr. Abdullah SOYSAL'a, Doç. Dr. Cuma SUNGUR'a, Doç. Dr. Filiz TAŞ'a, Doç. Dr. Adem DOĞANER'e, Dr. Öğr. Üyesi Fedayi YAĞAR'a, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YILMAZ'a, Arş. Gör. Dr. Ramazan KIRAÇ hocalarıma ...

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'na ve Sosyal Bilimler Enstitüsü çalışanlarına ve Sağlık Yönetimi Bölüm Sekreteri Zehra DEMİR'e,

Verileri toplamamda desteklerini esirgemeyen Şermin İNAL'a, Burak ÇİL'e, Selami GÜRBAK'a ve anket uygulaması sırasında gönüllü olarak katılım gösteren sağlık çalışanlarına,

Son olarak maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olan canım aileme sonsuz saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Özlem ÖZGAN

Kahramanmaraş / Temmuz-2022

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	III
ÖN SÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
EKLER LİSTESİ	XI
KISALTMALAR LİSTESİ	XII
1. GİRİŞ	1
2. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	2
3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	11
3.1. Kişilik.....	11
3.2. Karanlık Kişilik.....	11
3.3. Karanlık Üçlünün Alt Boyutları.....	13
3.3.1. Makyavelizm	13
3.3.2. Psikopati	13
3.3.3. Narsisizm	14
3.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Tanımları	15
3.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar	18
3.5.1. Nedensel Mantık Yaklaşımı	18
3.5.2. Stres Yaratıcı Duygu Modeli	19
3.5.3. İş Stresi Duygu Modeli.....	20
3.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri.....	21
3.7. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları	27
3.7.1. Kötüye Kullanım (Kötüye Kullanma)	28
3.7.2. Üretimden Sapma	29
3.7.3. Sabotaj	30
3.7.4. Hırsızlık	30
3.7.5. Geri Çekilme	30
3.8. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Önlenmesi.....	31
4. KARANLIK ÜÇLÜNÜN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARIYLA İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	34
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	34
4.2. Araştırmanın Modeli	34
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	34

4.4. Veri Toplama Araçları	35
4.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	36
4.6. Verilerin Analiz Edilmesi ve Çözümlemesi.....	37
4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	37
4.8. Verilerin Normallik Testinin İncelenmesi	37
4.9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi	38
5. BULGULAR.....	40
5.1. Demografik Bilgilerin Analizi	40
5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Puan Ortalaması İstatistikleri	41
5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Verilen Cevapların Dağılım İstatistikleri.....	42
5.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	45
5. 5. Karanlık Üçlü ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	51
5. 6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon Analiz Bulguları.....	71
6. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	74
7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
KAYNAKLAR	90
ÖZ GEÇMİŞ	
EKLER	

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 3. 1. Kişiliğin Karanlık Yönünün Temel Özellikleri	12
Tablo 3. 2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri	26
Tablo 4.1. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Boyutları ve Maddeleri	36
Tablo 4.2. Karanlık Üçlü Ölçeğinin Boyutları ve Maddeleri	36
Tablo 4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Normallik Testi	37
Tablo 4. 4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Değerleri.....	38
Tablo 5. 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	40
Tablo 5. 2. Ölçek Puan Ortalaması İstatistikleri	41
Tablo 5. 3. Karanlık Üçlü Ölçeği Maddelerine Verilen Puan Ortalaması İstatistikleri..	42
Tablo 5. 4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Maddelerine Verilen Puan Ortalaması İstatistikleri	43
Tablo 5. 5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi .	45
Tablo 5. 6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi	45
Tablo 5. 7. Post Hoc Testi.....	46
Tablo 5. 8. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi	46
Tablo 5. 9. Post Hoc Testi.....	46
Tablo 5. 10. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi.....	47
Tablo 5. 11. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Kruskal-Wallis H Testi	48
Tablo 5. 12. Post Hoc Testi.....	48
Tablo 5. 13. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Meslekteki Toplam Çalışma Süresine İlişkin Kruskal-Wallis H Testi	49
Tablo 5. 14. Post Hoc Testi.....	49
Tablo 5. 15. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Çalışma Statüsüne İlişkin Kruskal-Wallis H Testi	50
Tablo 5. 16. Post Hoc Testi.....	51
Tablo 5. 17. Karanlık Üçlü Düzeyinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	52
Tablo 5. 18. Karanlık Üçlü Düzeyinin Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi .	52
Tablo 5. 19. Post Hoc Testi.....	52
Tablo 5. 20. Karanlık Üçlü Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi	53
Tablo 5. 21. Karanlık Üçlü Düzeyinin Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi	53
Tablo 5. 22. Karanlık Üçlü Düzeyinin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi	54
Tablo 5. 23. Post Hoc Testi.....	54
Tablo 5. 24. Karanlık Üçlü Düzeyinin Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi	55
Tablo 5. 25. Post Hoc Testi.....	55
Tablo 5. 26. Karanlık Üçlü Düzeyinin Çalışma Statüsüne Göre Kruskal-Wallis H Testi	56
Tablo 5. 27. Post Hoc Testi.....	57
Tablo 5. 28. Makyavelizm Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi.....	57

Tablo 5. 29. Makyavelizm Alt Boyutunun Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi.....	57
Tablo 5. 30. Post Hoc Testi Analizi.....	58
Tablo 5. 31. Makyavelizm Alt Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi.....	58
Tablo 5. 32. Makyavelizm Alt Boyutunun Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi.....	59
Tablo 5. 33. Makyavelizm Alt Boyutunun Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi	59
Tablo 5. 34. Post Hoc Testi Analizi.....	59
Tablo 5. 35. Makyavelizm Alt Boyutunun Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi	60
Tablo 5. 36. Makyavelizm Alt Boyutunun Çalışma Statüsüne Göre Kruskal-Wallis H Testi.....	61
Tablo 5. 37. Post Hoc Testi Analizi.....	61
Tablo 5. 38. Psikopati Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi.....	62
Tablo 5. 39. Psikopati Alt Boyutunun Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi..	62
Tablo 5. 40. Post Hoc Testi.....	62
Tablo 5. 41. Psikopati Alt Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi.	63
Tablo 5. 42. Psikopati Alt Boyutunun Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi.....	63
Tablo 5. 43. Psikopati Alt Boyutunun Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi	63
Tablo 5. 44. Post Hoc Testi Analizi.....	64
Tablo 5. 45. Psikopati Alt Boyutunun Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi	65
Tablo 5. 46. Psikopati Alt Boyutunun Çalışma Statüsüne Göre Kruskal-Wallis H Testi	65
Tablo 5. 47. Post Hoc Testi Analizi.....	65
Tablo 5. 48. Narsisizm Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi.....	66
Tablo 5. 49. Narsisizm Alt Boyutunun Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi	66
Tablo 5. 50. Post Hoc Testi.....	67
Tablo 5. 51. Narsisizm Alt Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi	67
Tablo 5. 52. Narsisizm Alt Boyutunun Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi.....	67
Tablo 5. 53. Narsisizm Alt Boyutunun Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi	68
Tablo 5. 54. Post Hoc Testi Analizi.....	68
Tablo 5. 55. Narsisizm Alt Boyutunun Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi	69
Tablo 5. 56. Post Hoc Testi Analizi.....	70
Tablo 5. 57. Narsisizm Alt Boyutunun Çalışma Statüsüne Göre Kruskal-Wallis H Testi	71
Tablo 5. 58. Post Hoc Testi.....	71
Tablo 5. 59. Karanlık Üçlü ile Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi	72
Tablo 5. 60. Hipotez Testi Sonuçları	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Sekiller</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1. Stres Yaratici Duygu Modeli.....	20
Şekil 4. 1. Araştırma Modeli.....	34



EKLER LİSTESİ

EK 1. Anket Formu



KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS	:Statistical Package for the Social Sciences
Ty	:Tarih yok
TDK	:Türk Dil Kurumu
DSM-V	: Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı
PCL-R	: Hare Psikopati Değerlendirme Ölçeği
α	: Cronbach Alfa
N	: Kişi Sayısı (Adet)
Ort, $\bar{X}$	: Ortalama
Sig	: Sigma
r	: Korelasyon Katsayısı
Vd	:Ve Diğerleri

1. GİRİŞ

İnsan yaşamının önemli bir bölümü işyerinde geçmektedir. Sağlık sektöründe hizmet sunumu emek yoğun olarak gerçekleşmektedir. Bu tür işletmelerde yöneticiler, çalışanlar, müşteriler ve tedarikçiler olarak farklı kültür, özellik ve amaçtaki insanlar bir arada bulunmaktadır. Öyle ki, farklı çevrelerden bir araya gelen bu birlikteliğin üretkenlik karşısı iş davranışlarının oluşmasına ortam hazırlayacağı düşünülmektedir. Bu durum bütün paydaşlar açısından olumsuzluklar oluşturabilecektir (Demir, 2009, 61).

Artan rekabet ve gelişen teknoloji ortamında örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi ve rakiplerin önüne geçebilmesi için işgücünün katkısı önem arz etmektedir. Örgütler insan kaynaklarını verimli şekilde koordine ederek amaçlarına ulaşmayı hedeflerler. Sağlık kurumlarında hizmet sunumunda devamlılığın sağlanması, maliyetlerin azaltılması ve karlılığın optimum düzeye çıkarılması nitelikli ve etkili insan kaynaklarının varlığı ile mümkündür. Çalışanların kişilik özellikleri de performansları üzerinde etkili olabilmektedir (Gültaç ve Erigüç, 2019, 52).

Kişilik, bir bireyi başkalarından ayıran, doğuştan gelen ve sonradan kazanılan tutarlı olarak sergilenen davranışların bütünüdür. Nitekim kişilik bir bireyin fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel özelliklerinin devamlılık sergileyen taraflarını kapsar (O. Özdemir, P. Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu, 2012, 567). Bu özelliklerin bireylerin davranış ve tutumlarına yansıma biçimi, kişiliğin aydınlık (olumlu) ve karanlık yönü arasındaki farklılığı göstermektedir. Kişiliğin karanlık yönünün incelenmesi örgütlerin düşük iş performansı ve sapkın davranışlar sergileme potansiyeline sahip bireyleri belirlemelerine yardımcı olması açısından önemlidir. Bu yolla hem bireysel hem de örgütsel performans anlamında olumlu gelişmeler beklenebilir (Serbest, 2019, 175). Bu nedenle bu çalışmada kişiliğin karanlık yönü olarak incelenen ve karanlık üçlü olarak adlandırılan kişilik özellikleri (Makyavelizm, Psikopati ve Narsisizm) ele alınarak karanlık kişilik özelliklerinin üretkenlik karşısı iş davranışları ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlk bölümde konu ile ilgili alan yazındaki çalışmalara değinilmiştir. Daha sonra karanlık kişilik ve üretkenlik karşısı iş davranışlarına yönelik literatür bilgisi verilmiştir. Takip eden bölümde araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verildikten sonra yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular yer almaktadır. Ardından çalışma sonuç ve tartışma bölümleri ile sonuçlandırılmıştır.

2. KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri kapsamında yapılmış araştırmalar yer almaktadır. Öncelikle karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili araştırmalara daha sonra ise üretkenlik karşıtı iş davranışları ve karanlık üçlü kişilik özelliklerinin demografik unsurlar açısından incelendiği araştırmalara yer verilecektir.

Penney ve Spector (2002) “Narcissism And Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems?” adlı çalışmada narsisizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisini incelemişlerdir. Çalışan 215 öğrencinin katıldığı araştırmada narsisizm üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkili bulunmuştur.

Dahling, Whitaker ve Levy (2009) “The Development and Validation of a New Machiavellianism Scale” adlı çalışmada Makyavelizm’in yeni bir ölçüsü olan Makyavelist Kişilik Ölçeği iki çalışma üzerinden geliştirilmiş ve doğrulanmıştır. Çalışma 1’de ölçeğin faktör yapısı geliştirilip, test edilmiştir. Çalışma 2’de Makyavelist Kişilik Ölçeği’nin yakınsak, ıraksak ve ölçüt ile ilgili geçerliliği için kanıt sağlanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, Makyavelist kişilik özelliğinin iş tatmini, görev performansı ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yordadığı belirtilmiştir. Makyavelist kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif bir ilişkisi bulunmuştur.

Forsyth vd., (2012) “A Meta – Analysis Of The Dark Triad And Work Behavior: A Social Exchange Perspective” adlı çalışmada Makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin iş performansı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini meta analitik olarak incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, Makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile olumlu bir ilişkisi bulunmuştur.

Scherer, Baysinger, Zolynsky ve LeBreton (2013) “Predicting Counterproductive Work Behaviors With Sub-Clinical Psychopathy: Beyond The Five Factor Model Of Personality” adlı çalışmada psikopat kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisini incelemişlerdir. Haftada ortalama 23 saat çalışan 193 öğrencinin katıldığı araştırmanın sonucuna göre, psikopat kişilik özelliğine sahip kişilerin üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimlerinin artacağı belirtilmiştir.

DeShong vd., (2015) “Comparing Model Of Counterproductive Workplace Behaviors: The Five – Factor Model And The Dark Triad” adlı çalışmada beş faktör modeli ve karanlık üçlünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisini araştırmışlardır. Haftada en az 20 saat çalışan 163 öğrencinin katıldığı araştırmanın sonucuna göre, karanlık üçlünün üç bileşeni Makyavelizm, narsisizm ve psikopati üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olarak bulunmuştur.

Kanten vd., (2015) “Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü” adlı çalışmada kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Araştırmaya 237 katılımcı katkı sağlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre, Makyavelist kişilik özelliği ile üretkenlik

karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde anlamlı; narsistik kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikopat kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Stănescu ve Mohorea (2015) “The Dark Triad Of Personality In Organizational Life – A Correlational Study With Counterproductive Work Behaviour And Work Locus Of Control” adlı çalışmada karanlık üçlü ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Özel ve kamu sektöründe çalışan 122 katılımcı araştırmaya katılmıştır. Psikopati ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Makyavelizm ve narsisizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır.

Palmer, Komarraju, Carter ve Karau (2017) “Angel On One Shoulder: Can Perceived Organizational Support Moderate The Relationship Between The Dark Triad Traits And Counterproductive Work Behavior?” adlı çalışmada karanlık üçlü kişilik özellikleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteği bir moderatör olarak incelemişlerdir. Araştırmaya 208 kişi katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, algılanan örgütsel destek düşük olduğunda narsisizm ile üretim sapması arasında pozitif ilişki vardır. Makyavelizm üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla negatif ilişkili bulunmuştur. Bu ilişkinin algılanan örgütsel destek düşük olduğunda daha kuvvetli olduğu belirtilmiştir. Algılanan örgütsel destek düşükken psikopati ile hırsızlık, üretim sapması ve sabotaj arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu belirtilmiştir.

Ying ve Cohen (2018) “Dark Triad Personalities And Counterproductive Work Behaviors Among Physicians In China” adlı araştırmada karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel ve bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 168 hekim araştırmaya katılım sağlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre karanlık üçlünün birleşik ölçeği üretkenlik karşıtı iş davranışları ile güçlü bir şekilde ilişkili bulunmuştur. Makyavelizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, narsisizm ve psikopati ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişkili bulunamamıştır.

Pratiwi, Hasanati ve Istiqomah (2019) “The Effect of “Ff Dark Triad Traits” Towards Counterproductive Work Behavior” adlı çalışmada karanlık kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışı ile ilişkisini incelemişlerdir. 56 kişi araştırmaya katkı sağlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre, Makyavelizm’in ve narsisizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkisi olmadığı, psikopatinin ise üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gülerdi (2020) “The Dark Triad and Counterproductive Work Behaviors: Organizational Culture As A Moderator” adlı çalışmada karanlık üçlü ve üretim karşıtı iş davranışlarının bağlantısı ve bu bağlantıda organizasyonel kültürün moderatör rolünü

incelemiştir. 275 katılımcı araştırmaya katkı sağlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre, Makyavelizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Psikopati ve narsisizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Koçoğlu (2020) “Moderating Effect of Perceived Situational Strength On The Relationship Between The Dark Triad and Counterproductive Work Behaviors” adlı çalışmada durumsal kuvvetin karanlık üçlü kişilik özellikleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini incelemiştir. Araştırmaya 550 kişi katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, narsisizm, Makyavelizm ve psikopati bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. Aynı zamanda narsisizm, Makyavelizm ve psikopati örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla da pozitif bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla analiz sonuçlarına göre tüm karanlık kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenler açısından araştırma bulguları incelendiğinde erkeklerin Makyavelizm ve psikopati düzeyleri kadınlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Li, Murad, Shahzad, Khan ve Ashraf (2020) “Dark Tetrad Personality Traits And Counterproductive Work Behavior Among Doctors In Pakistan” adlı araştırmada karanlık dördü kişilik (Narsisizm, Psikopati, Makyavelizm ve Sadizm) özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkilerini psikolojik sözleşme ihlalinin aracı rolü ve politik becerilerin düzenleyici etkisi ile incelemişlerdir. 400 doktor araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, narsisizm, psikopati ve Makyavelizm üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir.

Nguyen vd., (2021) “The Dark Triad Personality Traits And Work Behaviors: A Person – Centered Approach” adlı çalışmada yazarlar kişi merkezli bir yaklaşım benimseyerek karanlık üçlünün boyutları ile iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya 447 kişi katılmıştır. Psikopati kişilik özelliğine sahip bireylerin düşük düzeyde iş performansı, Makyavelist ve narsist kişilik özelliğine sahip bireylerin ise yüksek düzeyde iş performansı sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Hollinger ve Clark (1983) “Deterrence In The Workplace: Perceived Certainty, Perceived Severity, and Employee Theft” adlı çalışmada çalışan hırsızlığını incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, daha genç çalışanların yaşlı iş arkadaşlarına göre hırsızlık yapma olasılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre hırsızlık yapma düzeyleri yüksek olarak belirtilmiştir.

Hollinger ve Clark (1983), yaşlı çalışanların ve daha uzun görev süresine sahip çalışanların (iş deneyimi fazla olan) işyerinde üretkenliğe aykırı davranışlarda bulunma olasılıklarının daha düşük olduğunu belirtmişlerdir (olumsuz bir ilişkisi vardır) (Gruys ve Sackett 2003).

Lau vd., (2003) “A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior In Organizations” adlı çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının niteliksel ve niceliksel öncüllerini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, genç çalışanların daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı (hırsızlık) sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yaşla birlikte üretim sapması, geç kalma ve devamsızlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaldığı ifade edilmiştir. Genç çalışanların daha fazla üretim sapmasına neden olduğu ve işe geç kalma olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Kadınların erkeklere göre işe gelmeme olasılıklarının daha yüksek olduğu, erkeklerin ise kadınlardan daha sık alkol kullanımı gibi istenmeyen davranışlarda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha sık hırsızlık davranışı sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum ile devamsızlık arasında ise bir ilişki bulunmamıştır. Daha kısa görev süresine sahip çalışanların daha fazla hırsızlık yapma ve işe geç gelme davranışlarında etkisi olduğu ifade edilmiştir. Görev süresi ve devamsızlık arasında bir ilişki bulunmamıştır. Eğitim düzeyinin devamsızlık ve geç kalma üzerindeki etkileri önemsiz (ihmal edilebilir) bulunmuştur.

Evans (2005) işe yeni başlayan, genç ve yarı zamanlı çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girişmeye daha yatkın olduklarını belirtmiştir. Buna neden olan faktörleri örgütsel bağlılığın düşük olması ve işe yeni başlayanların yaşadığı yalnızlık olarak açıklamıştır (Ş. Seçer ve B. Seçer, 2007, 156).

Herscovis vd., (2007) “Predicting Workplace Aggression: A Meta – Analysis” adlı çalışmada işyeri saldırganlığı literatürünün meta analitik incelemesi yürütülmüş ve saldırganlığın belirleyicilerini ele almışlardır. Araştırmanın sonucuna göre, cinsiyetin iş yeri saldırganlığını yordadığı belirtilmiştir. Erkeklerin kadınlara göre daha saldırgan davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir.

Bayram, Gursakal ve Bilgel (2009) “Counterproductive Work Behavior Among White-Collar Employees: A Study From Turkey” adlı çalışmada çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, yaş ve cinsiyet üretkenlik karşıtı iş davranışları ile anlamlı bir ilişki göstermemiştir.

Spector ve Zhou (2014) “The Moderating Role of Gender in Relationship of Stressors and Personality with Counterproductive Work Behavior” adlı çalışmada cinsiyetin üretkenlik karşıtı iş davranışlarında düzenleyici etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre, cinsiyetin üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre bu davranışları sergilemeleri ihtimalinin daha yüksek olabileceği belirtilmiştir.

Dirican ve Erdil (2016) “An Exploration of Academic Staff’s Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior in Relation to Demographic Characteristics” adlı araştırmada akademik personelin demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki

ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, cinsiyet ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarında anlamlı bir fark olduğu ve erkeklerin kadınlardan daha yüksek skorlara sahip olduğu belirtilmiştir. Buna karşın, cinsiyet ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarında farklılık bulunmamıştır. Bireye ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile yaş grupları arasında farklılık bulunmuştur. Görev süresi ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları önemli bir farklılık göstermemiştir. Buna karşın, örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile görev süresi arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin (2017) “Personelin Çatışma, Kısıtlılık Halleri ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi: Sağlık Sektörü Örneği” adlı çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik işletmelerin farkındalıklarını artırmak ve bu davranışa neden olan negatif etmenlerin etkilerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre, hastane çalışanlarının cinsiyetlerine, görev sürelerine göre üretkenlik karşıtı çalışma davranışı (örgütsel) ve üretkenlik karşıtı çalışma davranışı (bireysel) faktörlerindeki tavırları anlamlı farklılık göstermemektedir. Hastane çalışanlarının meslek gruplarına göre üretkenlik karşıtı çalışma davranışı (örgütsel ve bireysel) seviyeleri anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Uche, George ve Abiola (2017) “Counterproductive Work Behaviors: a Socio – Demographic Characteristic – Based Study among Employees in the Nigerian Maritime Sector” adlı çalışmada Nijerya Denizcilik Endüstrisindeki seçilmiş çalışanlar arasında üretkenlik karşıtı iş davranışları ve sosyo demografik özellikleri incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının cinsiyet, yaş, medeni durum ile ilişkili olduğu, eğitim düzeyi ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışları erkek çalışanlar arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

Koç ve Bayraktar (2019) “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi” adlı çalışmada telekomünikasyon sektöründeki bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki değişkenleri incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki bulunmamıştır. Çalışanların toplam iş deneyimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme durumlarında farklılık olduğu görülmüştür. Çalışanların işyerindeki kıdemi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki bulunamamıştır. Eğitim düzeyine göre üretkenlik karşıtı davranış sergileme durumlarında farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Ergun, Atalay ve Dirican (2013) “Örgütlerin Karanlık Yüzü Makyavelizm İle İlgili Literatür Taraması ve Çalışanların Makyavelist Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada çalışanların Makyavelist eğilimler gösterme düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. 70 personel araştırmaya katılmıştır. Çalışanların Makyavelist eğilimleri cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, işletmede çalışma sürelerine, görevde çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Çalışanların Makyavelist

eğilimlerinin medeni durumlarına, yaş gruplarına ve pozisyonlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özcihan (2014) “Organizasyonlarda Stratejik Duygusal Zeka Kullanımı Makyavelizm İlişkisi ve Çatışma Yönetimine Yansıması: Tasarım Mühendisliğinde Bir Araştırma” adlı çalışmasında çatışma ve duygusal zeka ile çalışanların Makyavelizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Katılımcıların Makyavelizm düzeyleri çalıştıkları pozisyona (çalışan ve yönetici) göre farklılaşmamaktadır. Cinsiyet ile Makyavelizm puanları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Erkek çalışanların Makyavelizm düzeyleri kadın çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların Makyavelizm düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Katılımcıların yaş ve toplam çalışma süresi değişkenleri ile Makyavelizm seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Akıncı (2015)’nın “The Relationship Between The Types Of Narcissism and Psychological Well-Being: The Roles of Emotions and Difficulties in Emotion Regulation” adlı araştırmasında yaş ve cinsiyetin narsisizmin alt türleri, duygular, duygu düzenleme güçlükleri ve psikolojik iyilik hali üzerindeki olası etkileri incelenmiş, duygular, duygu düzenleme güçlükleri ve psikolojik iyilik hali ile ilişkili değişkenler belirlenmiş ve narsisizmin alt türleri ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkide duyguların ve duygu düzenleme güçlüklerinin aracı rolü araştırılmıştır. Yaşın narsisizmde etkili olduğunu ve yetişkinliğin erken dönemlerinde narsisizmin daha ileri yaşlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Cinsiyet ile narsisizm alt boyutu arasında farklılık tespit edilmemiştir.

Özer, Uğurluoğlu, Kahraman ve Avcı (2016) “Hemşirelerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada hemşirelerin karanlık kişilik özellikleri belirlenmiş ve hemşirelerin karanlık kişilik alt boyutları ile ilgili değerlendirmelerinin çeşitli bireysel ve demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre, hemşirelerin Makyavelizm, narsisizm ve psikopati alt boyutlarına ilişkin değerlendirmelerinin yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin narsisizm alt boyutuna ilişkin değerlendirmeleri medeni durum değişkenine göre de istatistiksel olarak önemli biçimde farklılaşmaktadır. Bekâr katılımcıların narsisizm puanları evli katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Katılımcıların karanlık kişilik özellikleri alt boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri, araştırma kapsamında incelenen diğer değişkenler olan cinsiyet, eğitim ve toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Aydoğan ve Serbest (2016)’in “İş Yerinde Karanlık Üçlü: Bir Kamu Kuruluşunun İç Denetim Biriminde Araştırma” adlı çalışmasında bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde görev yapan iç denetçilerdeki karanlık üçlü olarak değerlendirilen

kişilik özellikleri ile demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda narsisizm boyutunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ancak yaşa, medeni duruma ve çalışma süresine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Makyavelizm düzeyi ise demografik değişkenlere göre hiç farklılaşmamaktadır. Psikopati düzeyi ise yaşa, cinsiyete ve çalışma süresine göre farklılık göstermezken; medeni duruma göre farklılık tespit edilmiştir. Bekâr olanların evli olanlara kıyasla psikopati düzeyi yüksek bulunmuştur.

Elmas (2018) “Karanlık Üçlü ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bu ilişkinin yönünü belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya 300 kişi katılım sağlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre cinsiyet, personel (akademik, idari) ve medeni hal değişkenlerine göre karanlık üçlü kişilik yapıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tozar (2019) “Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerine Göre Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumları” adlı çalışmada karanlık üçlü kişilik özelliklerine göre üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarını incelemiştir. Araştırmaya 516 üniversite öğrencisi katılmıştır. Erkeklerin Makyavelizm, psikopati ve narsisizm ortalamalarının kadınlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Erkeklerin Makyavelizm ve psikopati puanlarının kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ağralı (2019)’nın “Akademisyenlerin Karanlık Üçlü Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasının amacı akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin düzeyi ile örgütsel bağlılıklarının düzeylerinin belirlenmesi, demografik değişkenlere göre karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmaya 372 akademik personel dahil edilmiştir. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma sürelerine, yaşlarına, medeni durumlarına, unvanlarına göre Makyavelizm, narsisizm ve psikopati puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Akademisyenlerin cinsiyete göre Makyavelizm ve narsisizm puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği, psikopati puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere göre psikopati kişilik özelliklerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yücel (2020) “Kişiliğin Karanlık Üçlüsü: Turizm Sektöründe Demografik Değişkenler Açısından Bir İnceleme” adlı çalışmada turizm sektörü çalışanlarının karanlık kişilik özelliklerini belirlemek, bireysel ve demografik özelliklerin karanlık üçlü düzeyleri (subklinik narsisizm, Makyavelizm ve subklinik psikopati) üzerinde farklılığa sebep olup olmadığını ortaya koymuştur. Subklinik narsisizm ve subklinik psikopati sosyal ve örgütsel psikoloji alanında kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, çalışanların subklinik narsisizm seviyeleri cinsiyet,

medeni durum ve yaş faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bekâr çalışanların subklinik narsisizm düzeyleri evli çalışanlara göre daha yüksektir. Erkek çalışanların subklinik narsisizm düzeyleri ise kadın çalışanlara göre daha yüksektir. Çalışanların yaş grupları ile subklinik narsisizm seviyeleri arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Subklinik narsisizm seviyeleri işletmede çalışma süresi ve eğitim değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Çalışanların Makyavelizm seviyeleri cinsiyet ve medeni durum faktörlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bekâr ve erkek çalışanların makyavelizm düzeyleri evli ve kadın çalışanlara göre daha yüksektir. Makyavelizm seviyeleri yaş, işletmede çalışma süresi ve eğitim değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Subklinik psikopati seviyeleri cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkeklerin subklinik psikopati seviyeleri kadınlara kıyasla yüksek bulunmuştur. Subklinik psikopati seviyeleri medeni durum, yaş, işletmede çalışma süresi ve eğitim değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Çelik (2020) “Yöneticilerde Algılanan Karanlık Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” adlı araştırmada yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özellikleri, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide yöneticiye güvenin aracılık rolünü araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmaya 378 banka çalışanı katılmıştır. Sonuçlara göre cinsiyet, unvan, yaş, kurumda çalışma süresi değişkenleri açısından çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları karanlık kişilik özellikleri anlamlı farklılık göstermektedir.

Bayrak (2022) “Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Bağlamında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” adlı araştırmada karanlık üçlü kişilik özellikleri bağlamında, yöneticilerin iş ve yaşam doyumu düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma 394 yönetici ile uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre narsisizm ve psikopati alt boyutları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermezken, Makyavelizm boyutu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Medeni durum değişkeni incelendiğinde Makyavelizm ve psikopati alt boyutları ile anlamlı bir farklılık görülmemiştir, buna karşın narsisizm boyutu ile anlamlı bir farklılık söz konusudur. Eğitim durumu değişkeni kıyaslandığında Makyavelizm ve narsisizm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunurken, psikopati boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Meslekteki toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresine göre Makyavelizm, narsisizm ve psikopati alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Sezgin (2022) “Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum ve Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri İle Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki” adlı araştırmada kadın yöneticilere ilişkin tutum ve karanlık üçlü kişilik özellikleri ve liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma öğretmenlere ve okul yöneticilerine uygulanmıştır. 335 kişi katılım sağlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre, cinsiyet,

yaş, medeni durum, mesleki kıdem değişkenleri ile karanlık üçlü, Makyavelizm, psikopati ve narsisizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Verilen araştırmalar değerlendirildiğinde genel itibariyle Makyavelizm, psikopati ve narsisizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. İncelenen araştırmalar doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H₁: Kişiliğin karanlık yönü olarak ifade edilen karanlık üçlü kişilik özelliklerinin üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır.

H_{1a}: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutu olan Makyavelizm'in üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır.

H_{1b}: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutu olan psikopatinin üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır.

H_{1c}: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutu olan narsisizmin üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır.

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde, kişilik, karanlık kişilik ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramları açıklanacaktır.

3.1. Kişilik

Kişilik, erken yaşlarda oluşmakla birlikte gelişimi hayat boyu devam etmektedir. Kişilik, doğuştan gelen kalıtsal özelliklerle, çevreden gelen sosyal etkilerin oluşturduğu bir bütün olarak ifade edilmektedir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015, 71). “Kişilik; insanın tutum, yetenek, ilgi, konuşma tarzı hatta dış görünüşü ve çevresine uyum biçimini de kapsayan bir terimdir.” Kişinin dış görünüşü, olaylara yaklaşımı, hafızasını kullanma şekli, gösterdiği tepkiler, kullandığı dil ve konuşma tarzı gibi özellikler bir insanın kişiliğini çözümü ve betimlemede yardımcı olan önemli ipuçlarıdır. Köken bakımından kişilik Latincedeki “persona” kavramına dayanmaktadır. Klasik Roma döneminde tiyatro oyuncularının oyun sırasında taktıkları maskelere “persona” denilmektedir (Ağralı ve Şahin, 2019, 3). Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre kişilik, bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet; bireyin toplumsal hayatı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların bütünü olarak tanımlanmıştır (TDK, 31.05.2022, <https://sozluk.gov.tr>).

3.2. Karanlık Kişilik

Kişiliğin olumlu ve karanlık yönü arasındaki farklılık bireyin kişilik özelliklerinin davranışlarına yansımalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, kişiliğin olumlu yönü başkalarına karşı sevgi dolu ve yararlı bir yaklaşım içermektedir. Karanlık yönü ise, sosyal açıdan rahatsız edici davranışlara sebep olabilmektedir (Set, 2020, 319).

Toplumda olumlu kişilik özelliklerinin yanı sıra olumsuz veya karanlık yön olarak nitelendirilen kişilik özelliklerine sahip bireyler bulunmaktadır. Bu bireylerin örgütlerde istihdam edildiği gerçeği işverenler veya yöneticiler tarafından göz ardı edilmemelidir. Kişilik özellikleri iş görenlerin tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Dolayısıyla, kişilik özellikleri örgüt tarafından istenen çıktıların elde edilmesinde önemli bir role sahiptir. Kişiliğin karanlık yönü içerisinde bulunan çevre tarafından hoş karşılanmayan tutumlar içerisinde olan kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Bu doğrultuda, karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütsel ve toplumsal açıdan olumsuz tutum ve davranışlarda bulunması söz konusu olabilmektedir. Karanlık kişilik özelliğine sahip bireylerin olumsuz tutum ve davranışlarının önlenmesi veya azaltılması örgütlerin başarısında önemlidir (Kanten, Yeşiltaş ve Arslan, 2015, 367; Ağralı ve Şahin, 2019, 22). Karanlık kişilik özelliğine sahip bireyler toplum içinde dikkat

çekmeden yaşamlarını sürdürebilmektedir. Bu kişilerin örgütlerde yüksek pozisyonlara dahi gelebileceği ifade edilmiştir (Saltoğlu ve Irak, 2020, 43).

Kişiliğin karanlık yönü ağırlı olarak Makyavelizm, narsisizm ve psikopati üçlüsü “Karanlık Üçlü (Dark Triad)” kapsamında ele alınmaktadır. Makyavelizm, narsisizm ve psikopati karanlık üçlünün boyutlarını oluşturmaktadır (Ağralı ve Şahin, 2019, 23). Paulhus ve Williams (2002) narsisizm, Makyavelizm ve psikopatiyi “Karanlık Üçlü” olarak adlandırmıştır. Karanlık kişilik özellikleri yüksek olan bireyler kötü niyetli ve olumsuz kişilerarası ilişkiler geliştirebilmektedir. Makyavelist bireyler başkalarına karşı empatiden yoksundur ve kendi başarıları için başkalarını manipüle etme eğilimindedir. Narsist bireyler hayranlık ve ilgi ihtiyacı ile karakterize edilmektedir. Narsisizm seviyesi yüksek olan bireyler kişilerarası ilişkilerinde üstünlüklerine güvenmektedir. Psikopati kişilik özelliğine sahip olan bireyler kişilerarası bölücü etkileşimlere yol açan antisosyal davranışları gerektiren duygusal soğukluk, dürtüsellik, ben merkezilik gibi özelliklerle karakterize edilmektedir (Nguyen, Pascart ve Borteyrou, 2021, 1). Literatürde bazı araştırmacılar kişiliğin karanlık yönünün temelini yaşam öyküsü teorisine dayandığını öne sürmektedir. Bu teoriye göre karşılaşılan çevresel koşullar nedeniyle bireylerin karanlık kişilik özelliklerine (saldırganlık, antisosyal davranış) sahip olması veya bu tür davranışları sürdürmeleri beklenmektedir (McDonald, Donnellan ve Navarrete, 2012, 601-602).

Kişiliğin karanlık yönü literatürde iki ayrı şekilde ele alınmaktadır. İlki karanlık üçlünün alt boyutları olan Makyavelizm, narsisizm ve psikopati kavramlarıdır. İkincisi Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı’nda (DSM-V) yer alan kişilik bozuklukları olarak kabul edilen ayırımıdır (Ağralı ve Şahin, 2019, 23).

Makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin kişilik yapıları farklı kökenlere sahip olsa da aralarında benzerlikler bulunmaktadır. Bu benzerliklerin dereceleri değişmekle birlikte üçü de karanlık ve sosyal olarak yıkıcı bir karaktere sahiptir. Aynı zamanda büyüklük, duygusal soğukluk, manipülasyon ve saldırganlık gibi davranışlara eğilimlidirler (Paulhus vd., 2001).

Tablo 3. 1. Kişiliğin Karanlık Yönünün Temel Özellikleri

Özellikler	Narsisizm	Makyavelizm	Psikopati
Duygusuzluk	++	++	++
Dürtüsellik	+		++
Manipülasyon	+	++	++
Suçluluk		Sadece beyaz yakalılar	++
Abartma	++		++

Kaynak: (Paulhus, 2014, 422).

Paulhus (2014) bu kısa profillerin farklı üç kişilik özelliğini vurguladığını ve bu profillerin kavramsal ve ampirik olarak örtüşüklerini ifade etmiştir. Kişiliğin karanlık

yönünün temel özellikleri çift artı işaretiyle belirtilmiştir. Üçünün de paylaştığı tek özellik duygusuzluk yani başkalarına karşı empati eksikliğidir.

Çift artı işareti popülasyon genelindeki ortalama düzeye göre belirli bir özelliğin yüksek düzeyde olduğunu, tek artı işareti ortalamanın biraz üzerinde olduğunu, boşluk ise ortalamada olduğunu ifade etmektedir (Paulhus, 2014, 422).

3.3. Karanlık Üçlünün Alt Boyutları

Bu kısımda karanlık üçlünün alt boyutları olan Makyavelizm, psikopati ve narsisizm kavramlarına yönelik bilgiler yer almaktadır.

3.3.1. Makyavelizm

Makyavelizm İtalyan politikacı Niccolo Machiavelli'nin “De Principatibus – Prenslükler Hakkında” isimli kitabında bulunan düşünceler üzerine kurulu bir felsefedir. Bu felsefeye göre Machiavelli kitabında “amaca ulaşmak için kullanılacak her türlü araç mübahtır” fikrini dile getirmiştir (Demirtaş ve Bıçkes, 2014, 101). Makyavelizm’de temel düşünce kural ve ilkelerden ziyade amaca uygun olan değerlerin öncü olarak görülmesidir. Dolayısıyla çıkarlar söz konusu olduğunda ahlaki noktalar görmezden gelinmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, 2013, 190).

Makyavelizm pragmatik, alaycı, insanlardan nefret eden, duygusal açıdan bağımsız, stratejik uzun vadeli planlama, kendi yararına güdüler, manipülasyon, sömürü, ahlaksız inançlar ve aldatma gibi özelliklerle karakterize edilmektedir. Makyavelizm algısı yüksek kişiler daha çok bireye yönelik (örneğin çalışma arkadaşlarına kötü davranma veya ihanet etme) üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkilidir (DeShong, Grant ve Mullins-Sweatt, 2015, 56). Makyavelist kişilik özelliği ağır basan biri başkalarını kendi amaçları için manipüle eden kişidir (Christie ve Geis, 1970, 1). Makyavelist bireyler ikiyüzlü, duygusal açıdan soğuk, düşük empatiye sahip, çevresindeki bireyleri suçlama eğiliminde olan kişilerdir. Aynı zamanda kendi zayıf yönlerini saklamaya başkalarının zayıf yönlerini ise ortaya çıkarmaya eğilimli oldukları bilinmektedir (Wai ve Tiliopoulos, 2012, 794). Makyavelistler kariyerlerinde özellikle yapılandırılmamış, daha az organize olmuş örgütlerde çalıştıklarında başarılı olmakta, organizasyon yapısı arttıkça başarıları azalma eğilimindedir (Forsyth, Banks, McDaniel ve O’Boyle Jr, 2012, 558).

3.3.2. Psikopati

Psikopati bir tür kişilik bozukluğu olarak görülmektedir. Psikopati kavramı literatürde ilk kez 19. yüzyılda Fransız psikiyatris Philippe Pinel tarafından “Mania sans délire” (madness without delirium) tanımlanmasıyla ortaya atılmıştır. Pinel, bu kavramı herhangi bir psikotik semptomunda veya entelektüel fonksiyonunda eksiklik olmayan

bireylerdeki ahlaki değerlerin yoksunluğunu ve kontrolsüz davranışlarını tanımlamak için kullanmıştır. 20. yüzyılın sonlarına doğru Hervey Cleckley “The Mask of Sanity” kitabında psikopatiyi kişilerarası, duygusal ve davranışsal özelliklerin etkileşimi olarak tanımlamıştır. Psikopatlar antisosyal yaşam tarzına öncülük etmenin yanı sıra bencil, manipülatif, otoriter (baskıcı), sorumsuz, düşünmeden hareket eden (fevri), korkusuz, duygusuz, pişmanlık ve empatiden yoksun bireyler olarak karakterize edilmektedir. Hare Cleckley’in psikopati kriterlerinden yola çıkarak “Hare Psikopati Değerlendirme Ölçeği (PCL-R) geliştirmiştir (Weber, Habel, Amunts ve Schneider, 2008, 7-8).

Psikopati dürtüsellik, sorumsuzluk, empati eksikliği, sıkı duygular ve sosyal norm veya beklentilerin sürekli ihlalini içeren sosyal olarak yıkıcı bir bozukluktur. Psikopatlar kendi bencil ihtiyaçlarını karşılamak ve başkalarını kontrol etmek için şiddet, tehdit, manipülasyon ve cazibelerini kullanırlar. Vicdan ve başkalarına karşı duygu eksikliği psikopatların istediklerini soğuk kanlılıkla almasını sağlamaktadır. En ufak bir suçluluk ve pişmanlık duymadıkları belirtilmiştir (Hare, 1996, 25-26). Psikopat bireyler şiddetli, tehlikeli ve saldırgan çalışma yeri davranışlarıyla ilişkilidir (DeShong vd., 2015, 56). Makyavelist ve narsist bireylerin aksine psikopatik bireyler yüksek dürtüsellığe sahiptir. Düşük empati makyavelci ve narsistlerde olduğu gibi psikopatik kişilerde de görülmektedir (Wai ve Tiliopoulos, 2012, 795).

3.3.3. Narsisizm

Narsisizm kavramı Yunan mitolojisinde Narcissus’tan gelmektedir. Narcissus sudaki yansımasına âşık olan mitolojik figürdür (Saltoğlu ve Irak, 2020, 43). Narsist bireyler büyüklük, kendini beğenme, düşük düzeyde empatiyle karakterize edilmektedir. Narsistik kişiliğe sahip bireylerin ilgi ve hayranlık için fırsatlar aradığı, övünmeyi ve başkalarından övgü almayı sevdikleri ifade edilmiştir (W. Campbell, Hoffman, S. Campbell ve Marchisio, 2011, 269). Narsisizmi yüksek bireyler zimmetine para geçirme, zorbalık ve beyaz yakalı suçlar gibi üretkenlik karşıtı davranışlarla ilişkili olmaktadır (DeShong vd., 2015, 56).

Amerikan Psikiyatri Birliği (2013) narsist bireylerin özelliklerini aşağıdaki gibi tanımlamıştır.

- Kendisinin çok önemli olduğunu düşünür.
- Sınırsız başarı, güç ve zekâ üzerine kafa yorar.
- Kendisinin özel ve benzersiz olduğuna ve sadece diğer özel veya yüksek statülü kişiler ya da kurumlar tarafından anlaşılabileceğine inanır.
- Kişilerarası ilişkilerinde kendi başarısı için başkalarını kullanır.
- Empatiden yoksundur.
- Kendisine aşırı hayranlık duyulmasını ister.

- Yetki verme duygusuna sahiptir.
- Genellikle başkalarını kıskandırır veya başkalarının kendisini kıskandığına inanır.
- Kibirli davranışlar veya tutumlar gösterir.

Narsistlerin aşırı hırsı yüksek başarıya yol açsa da eleştiriye veya yenilgiye tahammül edememelerinden performanslarının bozulabileceği ifade edilmektedir (Amerikan Psikiyatri Birliği 2013).

Kişiliğin karanlık yönünün boyutları olan Makyavelizm, narsisizm ve psikopati kavramlarına yönelik verilen bilginin ardından üretkenlik karşıtı iş davranışları tanımlarına değinilecektir.

3.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Tanımları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütler ve üyeleri üzerinde zararlı etkiye sahip kasıtlı olarak gerçekleştirilen davranışlardır (Fox, Spector ve Miles, 2001, 292).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları genellikle olumsuz iş davranışları olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla, üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütler için zaman ve maliyet kaybına neden olmaktadır (Ş. Seçer ve B. Seçer, 2007, 147).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları başkalarına karşı kötü davranma, fiziksel ve sözlü saldırganlık, kasıtlı olarak işi yavaş yapma, sabotaj, hırsızlık, geri çekilme yani devamsızlık, geç kalma gibi davranışları içermektedir. Bir davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilebilmesi için bir amaca yönelik olarak yapılması ve bilinçli bir şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Yani çalışanın bir eyleme yönelik zarar verme amacıyla gerçekleştirdiği davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilmektedir. Öte yandan kötü performans istenmeyen bir durumdur. Fakat bu durum üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilmemektedir çünkü çalışanın amacı işi yanlış yapmak değildir. Çalışan iş görevini tamamlamak istemektedir ama onun yetersiz beceriye sahip olması bu duruma engeldir (Spector ve Fox, 2005, 152).

Örgütlerde meydana gelen her olumsuz olayın sebebi üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilmeyebilir. Örneğin çalışanın rahatsızlığı sebebi ile bir süre iş kalitesinin düşmesi, fazla mesaiye bırakılan çalışanın üretimde hatalar yapması, makine arızası sebebi ile çalışanlarda iş performansının düşüklüğü gibi durumlar üretkenlik karşıtı iş davranışı olmayabilir (Gültaş ve Erigüç, 2019, 53).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları hırsızlık, dolandırıcılık, devamsızlık, fiziksel ve sözlü saldırganlık, madde kullanımı gibi farklı biçimlerde olabilmektedir (Marcus ve Schuler, 2004, 647).

Üretkenlik karşıtı iş yeri davranışları en genel düzeyde bir örgüt üyesinin örgütün yasalarına aykırı olarak gerçekleştirdiği kasıtlı davranışı ifade etmektedir.

Güvenlik prosedürlerinin kasıtlı ihlali üretkenlik karşıtı iş davranışlarına örnektir. Çünkü bu tür davranışlar hem bireyi hem de örgütü riske atmaktadır (Sackett, 2002, 5).

Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron (2010) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bireylerin ve grupların örgütsel olayları düzeltmeye, dikkat çekmeye ve örgütsel olaylardan kaynaklanan memnuniyetsizliği ifade etmeye çalıştıkları bir protesto davranışı olarak tanımlamaktadır.

Literatürde ortaya çıkan 87 ayrı üretkenlik karşıtı iş davranışı tanımlanmış ve bunlar 11 kategoriye ayrılmıştır (Sackett, 2002, 5-6).

- Hırsızlık ve ilgili davranışlar (nakit veya mal hırsızlığı, mal veya hizmetlerin verilmesi, çalışan indiriminin kötüye kullanılması),
- Mülkiyetin tahrip edilmesi (mülke zarar, üretimi sabote etmek),
- Bilginin kötüye kullanılması (gizli bilgileri açığa çıkarmak, kayıtların içeriğini değiştirmek),
- Kaynakların ve zamanın kötüye kullanılması (boşa zaman geçirmek, işe giriş-çıkış saatlerini değiştirmek, mesai sırasında kişisel iş yapmak),
- Güvenli olmayan davranışlar (güvenlik prosedürlerine uymamak ve bu prosedürleri öğrenmemek),
- Zayıf katılım (mazeretsiz devamsızlık, geç kalma ve hastalık iznini kötüye kullanma),
- Kalitesiz çalışma (kasıtlı olarak yavaş ya da özensiz çalışma),
- Alkol kullanımı (işte alkol kullanma veya alkolün etkisi altında işe gelme),
- Uyuşturucu kullanımı (işte uyuşturucu satmak, kullanmak veya bulundurmak),
- Uygunsuz sözlü eylemler (müşterilerle tartışma, çalışma arkadaşlarını sözlü taciz etme),
- Uygunsuz fiziksel eylemler (çalışma arkadaşlarına fiziksel olarak saldırmak).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları çalışma ortamında sapkın davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Heyde, Miebach ve Kluge, 2014, 1). Spector ve Fox (2005) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kazara veya zorunlu olmanın dışında örgütlere ya da örgütlerin paydaşlarına yani, müşterilere, çalışma arkadaşlarına veya yöneticilere karşı istemli yapılan davranışlar olarak tanımlamaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları saldırganlık, intikam, misilleme, sapkınlık gibi terimlerle birlikte kullanılmıştır (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler, 2006, 447).

Ball, Trevino ve Sims Jr (1994) örgütsel vatandaşlık karşıtı davranışlar terimini üretim karşıtı iş davranışlarının yerine kullanmıştır. Örgütsel vatandaşlık karşıtı davranışlar bireyin işle ilgili çıktılarını azaltmaktadır ve bu davranışlar otoriteye direnç, fiziksel olarak işten kaçınma, meydan okuma, saldırganlık ve intikam gibi özellikler içermektedir. Jonas ve Leberherz (2008) örgüt normlarını ihlal eden ve bunun sonucunda örgütün refahını tehdit eden tüm gönüllü davranışları üretim karşıtı iş davranışları olarak tanımlamaktadır.

Üretim karşıtı iş davranışları, çalışanların hırsızlık, sabotaj, kişilerarası saldırganlık, iş yavaşlaması, zaman veya malzeme israfı ve söylentilerin yayılması gibi örgüt üyelerine ve örgüte zarar vermeyi amaçlayan davranışlardır (Penney ve Spector, 2002, 126). Robinson ve Bennet (1995) üretim karşıtı iş davranışlarını sapkın çalışan davranışları olarak adlandırmaktadır. Sapkın çalışan davranışları genellikle önemli normları ihlal eden ve örgüte, üyelerine veya her ikisine de zarar verme potansiyeli olan davranışlar olarak tanımlanmıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları bir örgütün üyesi tarafından örgüte veya örgütün üyelerine zarar veren davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002, 37). Demirel (2009) üretkenlik karşıtı davranışların örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı yapıldığını ifade etmektedir. Aynı zamanda, çalışanın kendisini örgütten soyutlamasının ve örgüte kin duymasının tutum ve davranışlarına yansıtacağını belirtmiştir.

Goode (2008) çalışma ortamında üretkenlik karşıtı davranışın ortaya çıkması için dört unsurun gerektiğini savunmuştur;

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

Bir davranışın üretkenlik karşıtı olarak değerlendirilmesi için;

- Davranışın somut sonuçlarına bakılmaksızın kişinin kendi iradesiyle yapması,
- İstenmeyen sonuçlara yol açması gerekmesede davranışın potansiyel olarak zarar vermesi ve
- Yasalara aykırı olması gerekmektedir (Marcus ve Schuler, 2004, 648).

Bireyin bilgi, beceri ve yetenek eksikliğinden kaynaklanan performans düşüklükleri üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak değerlendirilmemektedir. Bir davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilebilmesi için hırsızlık, taciz, işe gelmeme, geç kalma veya erken çıkma, ahlak dışı davranışlar, mola saatlerini kasıtlı olarak uzatma, işi yavaşlatma veya dedikodu gibi davranışları bilinçli yapması gerekmektedir (Koç ve Bayraktar, 2019, 20).

Örnek bir uygulama olarak telekomünikasyon sektörü verilebilir. Satış departmanı personele ay sonuna kadar satmaları gereken hedef sayıyı belirlemektedir. Baskı altındaki personel ay sonuna kadar yeterli sayıda satış yapıp yapamayacağını düşünmektedir ve bu durum personelde stres oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra personel yeterli kazancı sağlayamayacağı endişesine kapılmaktadır. Sonuç olarak içinde bulunduğu psikolojik baskı personelin sattığı sayıdan fazlasını belirterek, yeterli satış yapmış gibi davranmasına diğer bir ifade ile yalan satış yapmasına neden olmakta bu da

üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemesini sağlayabilmektedir (Koç ve Bayraktar, 2019, 21).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları saldırganlık ve hırsızlık gibi açıkça yapılan eylemleri ya da kasıtlı olarak talimatları takip etmeme veya işi yanlış yapma gibi daha pasif eylemleri içerebilir (Fox, Spector ve Miles, 2001, 292). Aktif davranışlar açık olarak yapılan zararlı davranışlardır. Suiistimal (yani kötü davranış) ve sabotaj gibi davranışlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla, bu davranışlar hedefe doğrudan yönelmektedir. Bu davranışlar örgütün kötü muamelesine karşılık misilleme yapma ve düşmanca davranma gibi durumlar sonucunda gerçekleşmektedir. Aktif davranışlar görünürdür ve cezalandırılması muhtemeldir. Pasif ve dolaylı davranışlar örgütlerde daha yaygın gözlenmektedir. Bu davranışlar ise çalışanın geri çekilme, kasıtlı olarak işe geç kalma, kasıtlı olarak yavaş çalışma ve uzun mola verme gibi davranışlarından oluşmaktadır. Pasif davranışların nedenleri bireyin stresli koşullar altında kaynaklarını koruma ve bu kaynakları elinde tutma gereksinimidir (Baka, 2019, 778).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilgili tanımların ardından üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik kuramsal yaklaşımlardan bahsedilecektir.

3.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerini, belirleyicilerini açıklayan kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar; nedensel mantık yaklaşımı, stres yaratıcı duygu modeli ve iş stresi duygu modelidir.

3.5.1. Nedensel Mantık Yaklaşımı

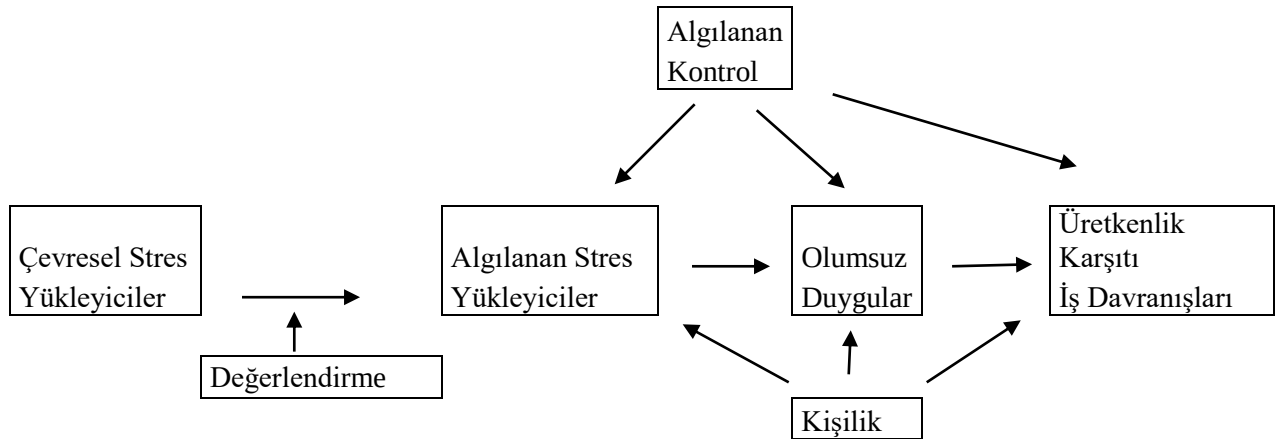
Martinko vd., üretkenlik karşıtı iş davranışlarını açıklamaya çalışan teorik bakış açılarının genelinde ortak iki unsur olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre, bireylerin kendi sonuçlarının niteliği hakkında genel bir değerlendirmeleri vardır ve sonuçlarının nedenleri hakkında inançları oluşmaktadır. Nedensel mantık yaklaşımına göre, çalışma ortamında ilk olarak eşitsizlik, adaletsizlik ve dengesizlik durumlarına ilişkin algılama gerçekleşir, ardından bireylerin bu dengesizliklerin nedenlerine ilişkin atfetme süreci gelir. İki birey aynı durumu istenmeyen veya adaletsiz olarak algılasada bu durumun nedenleri ile ilgili atfettikleri aracılığıyla ortaya çıkan nedensel mantık yaklaşımı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını tahmin etmede önemlidir. Diğer bir deyişle, bir birey hayal kırıklığı yaratan sonuçlara çaba eksikliği gibi kendi içsel ve değişmez özelliklerinden kaynaklanan nedenleri atfederse bireyin suçu üstlenmesi ve üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunmaması daha muhtemeldir. Öte yandan hayal kırıklığı yaratan bir durumu kıskanç ve kötü niyetli bir çalışma arkadaşının varlığı gibi dışsal, kasıtlı ve değişken bir nedene atfederse üretkenlik karşıtı örneğin misilleme gibi davranışlara yönelmesi yüksektir (Martinko vd., 2002, 42).

Bu yaklaşım bireylerin iş yerinde adaletsizlik ve eşitsizlik gibi bir tür dengesizlik algıladıkları ve daha sonra dengesizlik için atıfta bulundukları iki aşamalı süreci tanımlamaktadır. Martinko ve arkadaşları üretkenlik karşıtı iş davranışlarının doğasını anlamada sonuçların nedeni için atfedilen durumun önemli olduğuna inanmaktadırlar. Olumsuz sonuçlar bireyin yetenek eksikliği gibi içsel ve değişmez bir nedene atfedildiğinde bireyin alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi içsel olarak yönlendirilen üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesi muhtemeldir. Kasıtlı olarak algılanan, hafifletici koşullar olmaksızın örneğin cezalandırıcı yönetici gibi dışsal ve değişken nedenlere atfedilen olumsuz sonuçlar sabotaj, saldırganlık, intikam gibi dıştan yönlendirilen üretkenlik karşıtı davranışlara yol açabilmektedir (Martinko vd., 2002, 42-43).

Nedensel mantık yaklaşımına göre birey karşılaştığı adaletsiz sonucu kendisinin yetenek eksikliği gibi içsel ve değişmez bir nedene atfettiğinde suçluluk ve utanç yaşayabilir. Bunun sonucunda kendine zarar veren uyuşturucu ve alkol kullanımı, depresyon, düşük performans, işe devamsızlık gibi sonuçlarla karşılaşılacağı öngörülmektedir. Öte yandan birey adaletsiz bir sonucu örgüte yönelik bir duruma atfettiğinde kızgınlık ve engellenmişlik duyguları yaşayabilir. Bu duygular da bireyin misilleme davranışları (saldırganlık, şiddet, hırsızlık, taciz) sergilemelerine yol açabilir (Martinko vd., 2002, 43).

3.5.2. Stres Yaratan Duygu Modeli

Spector ve Fox'un stres yaratan duygu modeli insan saldırganlığı ve mesleki stresi entegre etmeye dayanmaktadır. İnsan saldırganlığını açıklayan bir çok teori ve model (Anderson, Deuser ve DeNeve, 1995; Berkowitz, 1989; Dollard, Doob, Miller, Mowrer ve Sears, 1939; Neuman ve Baron, 1997) bunu kişinin öfke ve hayal kırıklığı ile ilişkilendirmiştir. Dollard ve diğerlerinin (1939) hayal kırıklığı saldırganlık hipotezi, saldırganlık çalışmalarının çoğunun temelini oluşturmuştur. Dollard ve diğerlerinin modeline göre bir kişinin hedeflerine veya devam eden faaliyetlerine müdahale olan hayal kırıklığı saldırganlığa yol açmaktadır. Fox ve Spector (1999) bir çevresel koşul olarak hayal kırıklığı, bu tür koşullara verilen duygusal tepkiler, bilişsel öğeler ve saldırganlık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Buna göre insanların saldırgan eylemlerinin çoğu öfkeye neden olan provokasyona tepki olarak gerçekleşmektedir. Spector ve Fox'un modeline göre, hedefe yönelik davranışların engellenmesinin yanı sıra, hedeflere müdahale gerektirmeyen stresli iş koşulları da olumsuz duygulara neden olabilmektedir. Ayrıca üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkili olan sadece öfke değil, bir çok olumsuz duygu biçimidir. Kontrol modelin önemli bir unsurudur. Kişilik üretkenlik karşıtı iş davranışlarında hayati derecede önemli bir unsurdur. Modele göre, aynı koşullar altında tüm çalışanlar aynı şekilde yanıt vermeyecektir (Spector ve Fox, 2005, 156).



Şekil 3.1. Stres Yaratici Duygu Modeli

Şekil çevreden çevrenin algı değerlendirmesine ve duygudan davranışa nedensel bir akışı gösteren stres yaratici duygu modelini göstermektedir. Algılanan kontrol, hem algıların hem de davranışsal tepkilerin önemli bir moderatörüdür. Kişilik faktörü algılarda, duygusal duyarlılıkta ve davranışta rol oynar. Model sadece olası nedensel akışı temsil etmez, aynı zamanda üretkenlik karşıtı iş davranışları sürecindeki bazı kritik bağlantıları göstermektedir. Örneğin, üretkenlik karşıtı iş davranışları çevre üzerinde etkilere sahiptir ve onu daha stresli hale getirebilir. Duygusal durum bir bireyin bir durumu nasıl algıladığını ve değerlendirdiğini etkileyecektir. Bu nedenle olumsuz bir duygusal durumdayken karşılaşılan çevresel bir olay, olumlu bir duygusal durumda olduğundan daha büyük olasılıkla bir stresör olarak algılanacaktır (Spector ve Fox, 2005, 158).

Stres yaratici duygu modelinin merkezinde çevreden algılara, duygulara ve sonra üretkenlik karşıtı iş davranışlarına bağlantı vardır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları süreci iş stresiyle başlar. Stres etkeni olumsuz bir duygusal tepkiye sebep olan çevresel bir durumdur. Çevresel bir stres faktörünü algılanan stres faktöründen ayırt etmek önemlidir. Çevresel stresör bireyler tarafından bir stresör olarak algılanma eğiliminde olan işyerinin nesnel bir özelliğidir. Verilen durumların nasıl yorumlandığına dair hem içsel zamansal farklılıklar hem de kişilerarası farklılıklar bulunmaktadır. Dolayısı ile algılanan stresörler ve çevresel stresörler arasında az ilişki vardır. Model açısından algılanan stresörler kritiktir çünkü duygusal tepkilere ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebep olmaktadır. Ancak bu durum çevresel stresörlerin önemsiz olduğu anlamına gelmez (Spector ve Fox, 2005, 159).

3.5.3. İş Stresi Duygu Modeli

İş stresi duygu modeli Spector (1998) tarafından geliştirilmiştir. Modele göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarının iş yerinde iş stresine verilen tepkiler olduğu öne sürülmektedir. Bu görüşe göre bireyler çevredeki olayları izler ve değerlendirir.

Bireylerin refahı için tehdit olarak görülen bazı olaylar iş stres unsarlarıdır. İş stres unsurları öfke ve anksiyete gibi olumsuz duygusal tepkilere sebep olmaktadır. Rol çatışması ve rol belirsizliği, kişilerarası çatışma ve durumsal kısıtlamalar iş stresinin yaygın örnekleri olarak değerlendirilmektedir. İş stres sürecinde çalışanlar zorlanma yaşayabilir. Zorlanma psikolojik (iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti), fiziksel (baş ağrısı, yüksek kan basıncı) veya davranışsal (sigara içme, işten geri çekilme) olabilmektedir (Fox vd., 2001, 292).

İş stres sürecinde duygular önemli bir rol oynamaktadır. Duygular stresli olarak algılanan durumlarda anlık tepkiyi ifade ettiği, sonraki davranış ve fizyolojik değişimi harekete geçirdiği için önemlidir. Bu nedenle duygular iş stres faktörleri ve zorlanma arasında bir arabulucu olarak değerlendirilmektedir (Fox vd., 2001, 293). Zorlanma sonucu ortaya çıkan olumsuz duygular bireyin yapıcı ya da yıkıcı davranışlar sergilemesine yol açabilir. Bireyin yapıcı ya da yıkıcı davranışlardan hangisini sergileyeceğini belirleyen temel unsur olumsuz duygulara neden olan zorlanma ve kısıtlılıklarının ne ölçüde kontrol edilebilir olduğuna dair inançlarıdır. Çalışan eğer kendi davranışlarıyla stres yaratıcı koşulların üstesinden geleceğine inanırsa, stres yaratıcı koşulların üstesinden gelebilmek için daha etkili ve yapıcı stratejiler geliştirme çabasına girecektir (Öcel, 2009, 16).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik kuramsal yaklaşımlar hakkında bilgi verilmesinin ardından bu davranışların sergilenmesine neden olan faktörler, belirleyiciler açıklanacaktır.

3.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, psikoloji, sosyoloji ve yönetim gibi çeşitli bilim alanlarının araştırma kapsamına girmektedir. Bu nedenle üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hangi faktörlerden kaynaklandığı veya bu davranışların öncüllerinin neler olduğu farklı disiplinler tarafından farklı şekillerde değerlendirilebilmektedir. Psikoloji yazınında kişilik faktörlerinin, sosyoloji yazınında toplumsal ve çevresel faktörlerin, örgütsel davranış yazınında ise bireysel ve durumsal faktörlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olabileceği belirtilmiştir (Öztürk ve Damar, 2021, 50).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kişilerarası ilişkiler veya kişi ile örgüt arasındaki ilişkilerden kaynaklandığı belirtilmektedir (Demir, 2011, 207). Dürüst çalışanlar bile çalışma ortamında adaletsizlik algılar ise veya kendilerine kötü davranıldığını düşünürlerse uygun olmayan davranışlara yönelebilmektedirler. Bu bakımdan, yöneticiler bazen çalışanların sapkın davranışlarına farkında olmadan katkıda bulunabilmektedir. Bu durumda dürüst çalışanların dürüst olmayan davranışlarda bulunmasını engellemek için yöneticiler tarafından etik iklimin oluşturulması gerekmektedir (Litzky, Edleston ve Kidder, 2006, 91).

Çalışma ortamından kaynaklanan rol çatışması ve rol belirsizliği, kişilerarası çatışma, durumsal (örgütsel) kısıtlamalar örgüte yönelik üretkenlik karşıtı davranışlarının belirleyicilerindendir. Kişilik özelliklerinin, sürekli kaygı halinin ve olumsuz duyguların üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Fox vd., 2001, 292-293). Çalışanlar rollerinin nasıl tanımlandığı, sorumluluklarının neler olduğu ve belirli durumlarda davranış beklentilerinin neler olduğu konusunda belirsizlik hissedebilmektedir. Rol belirsizliği düşük iş performansı, stres, işgücü devri gibi birtakım olumsuzluklara neden olabilmektedir (Litzky vd., 2006, 95).

Stres yaratıcı duygu modeli üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ana kaynakları olarak iş stres faktörlerini göstermektedir. İş stres faktörlerinin etkisi kişilik özellikleri ve iş kontrolü ile artıp azalabilmektedir. Zorbalığın (veya zulüm) çalışma ortamında örgütsel davranış üzerinde olumsuz etki yaratan iş stresörü olduğu ifade edilmektedir. Farklı iş stresörleri işyerinde kişilerarası çatışmalar, örgütsel kısıtlamalar, iş yükü ve rol çatışmaları, adaletsizlik, iş güvensizliği, iş – aile veya aile – iş çatışmaları üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilgili olmaktadır (Baka, 2019, 777-779).

Yöneticiden kaynaklı bazı faktörler tazminat / ödül yapısı, uyum sağlamak için sosyal baskılar, olumsuz ve güvenilmez tutumlar, iş performansı ile ilgili belirsizlik, çalışan güvenini ihlal etmek ve haksız muamele çalışanların sapkın davranışlarda bulunmalarına neden olabilmektedir. Ödül için rekabet çalışanların yalnızca kendilerine bakmalarına ve çalışma arkadaşlarının önüne geçmek amacıyla vicdansız davranışlarda bulunmalarının gerekli olduğuna inanmalarına neden olabilmektedir. Yönetici tarafından çalışanların işe yeni başlayacak diğer bir çalışana grup normlarına uymaları için gereksiz baskı uygulamalarına izin veren örgütsel iklim yarattığında sapma davranışları yaşanabilmektedir. Yöneticiler hizmet kalitesini oluşturmak ve etkililiği arttırmak ve çalışan davranışının izlenmesine yardımcı olmak amacıyla kurallar koyabilmektedir. Çalışanlar bu kuralları adaletsiz olarak algıladıklarında ve bu kurallar onların çalışma yeteneklerini kısıtlıyorsa kuralları görmezlikten gelebilmektedirler. Yöneticilerin çalışanları müşterilerin veya çalışma arkadaşlarının önünde kınadıklarında üretkenlik karşıtı davranışların yaşanabileceği belirtilmiştir. Böyle durumlarda çalışanlar ve yöneticiler arasında güven problemi oluşabilmektedir (Litzky vd., 2006, 93-96).

Yanlış bir yönetim anlayışının yanı sıra üretkenlik karşıtı iş davranışları mesleki çıkarlar ve kurum içi rekabetten de kaynaklanmaktadır (Akgeyik ve Delen, 2009, 110). Koç ve Bayraktar'a (2019) göre üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütsel adalet, personelin doğru yönetilememesi, yetersiz örgütsel destek, düşük iş kontrolü, çalışma ortamının elverişli olmaması gibi stres yaratacak duygusal veya bilinçli tepkiler sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Sürekli kaygı ve dış kontrol odağına sahip bireylerin daha yüksek düzeyde hayal kırıklığı ve iş tatminsizliği yaşadıkları ifade edilmiştir. Sürekli öfke halindeki

çalışanların daha sık üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunacakları, ayrıca iş yerinde hayal kırıklığına uğramış bireylerin de üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunacakları belirtilmiştir (Fox ve Spector, 1999, 919).

Yönetimde değişiklikler, ücret kesintileri, yarı zamanlı çalışanların sayısında artış olması, bütçe kesintileri, yeniden yapılandırma, iş paylaşımı, çalışanın performansının bilgisayardan izlenmesi saldırganlık davranışlarını arttırmaktadır (Baron ve Neuman, 1996, 168-169). Çalışanın performansının bilgisayardan izlenmesinin bireyde kaygı ve öfke duygularına neden olduğu belirtilmiştir. Bunun sonucunda saldırganlık davranışları artmaktadır. Bunun yanı sıra fiziksel koşullardan kaynaklı durumların örneğin yüksek sıcaklık, zayıf aydınlatma, kirli havanın çalışanlar arasında olumsuz etki yaratabileceği ve bunun da saldırganlığı kolaylaştırabileceği vurgulanmıştır (Baron ve Neuman, 1996, 171). Bazı olumsuz durumlar tükenmişlik, sinizm, duyarsızlaşma, çalışma ortamındaki başarının azalması, üretkenlik ve etkililiğin azalması yani işte kopma durumu, algılanan stres ve fiziksel sağlık gibi unsurlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilemektedir (Palaiou, Zarola ve Furnham, 2016, 13).

Rogojan (2009), Dewangan ve Verghese (2018) üretim karşıtı iş davranışlarına sebep olan faktörleri istismarcı yönetim, örgütsel ödüller, demografik değişkenler, örgütsel iklim, iş tatmini, örgütsel adalet, kişilik, kontrol odaklılık, iş yükü ve iş stresi, iş aile çatışması olarak belirtmişlerdir. Bu faktörler kısaca açıklanacaktır.

İstismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar iş tatminsizliği, rol çatışması ve hayal kırıklığı yaşama eğilimindedirler. İstismarcı yönetimin olduğu örgütlerde bireylerin işgücü devir oranı daha yüksek seviyededir. Dolayısıyla, çalışanlar nadiren örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Hayal kırıklığı, adaletsizlikler ve kendine yönelik tehditler gibi işyeri deneyimleri çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlarının öncülleri arasındadır (Dewangan ve Verghese, 2018, 975).

Ödüllendirme ve takdir çalışanlar için bir tür motivasyon kaynağıdır. Ödüllendirilen ve takdir edilen bireyler belirlenen standartları gerçekleştirecek ve muhtemelen daha iyi performans gösterme gayreti içinde olacaklardır. Ancak çalışanlar bir örgütün ödülleri farklı çalışanlar arasında paylaşırma şeklinin adaletsiz olduğunu algıladıklarında memnuniyetsizlik yaşamaktadırlar. Memnun olmayan çalışanlar zamanla hayal kırıklığı geliştirmektedir ve duygularını tatmin etme çabasıyla üretkenlik karşıtı iş davranışı gösterme eğilimindedir. Bu nedenle örgütsel ödüllerin dağılımında adaletsizlik hisseden çalışanlar ekipmanlara zarar verme, kasıtlı olarak yavaş çalışma, çalışılan saatler hakkında yalan söyleme gibi istenmeyen davranışlar gösterebilecektir (Dewangan ve Verghese, 2018, 975).

İşe yeni başlayan, düşük maaşlı pozisyonlara sahip ve genç yaşta olan çalışanların genellikle örgütsel normlara aykırı eylemlerde bulundukları ifade edilmiştir. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek değerlere sahiptir. Bu durum kadınların etik

olmayan ve olumsuz davranışlarda bulunmasının daha düşük olmasını sağlar. Erkekler kadınlara göre daha agresiftirler dolayısıyla üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunmaları kadınlara göre daha yüksek düzeydedir (Dewangan ve Verghese, 2018, 975).

Örgütsel iklim bir örgütü tanımlayan, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen özellikler olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar örgütün onların arkalarında durduğunu ve çalışan odaklı politikalar uyguladığını anladıklarında (algıladıklarında) beklenmedik sorunlarla karşılaştıklarında ısrarcı, yenilikçi ve yardımcı olmaları daha yüksektir. Çalışanlar çalışma ortamlarından hoşlanmadıklarında ve örgütün onları daha az desteklediklerini hissettiklerinde daha çok üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyeceklerdir (Dewangan ve Verghese, 2018, 976).

İş tatmini üretkenlik karşıtı iş davranışlarının en güçlü belirleyicilerinden biridir. İş tatmin düzeyi düşük olan çalışanların örgütün yerleşik normlarından sapması daha muhtemeldir. Bu nedenle memnun olmayan çalışanların hırsızlık yapma eğilimi daha yüksek olabilir. Ayrıca iş tatmin düzeyi düşük olan çalışanlar ekipmanın sabote edilmesi, düşük performans, devamsızlık ve çalışan devir oranı yüksekliği gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunacaktır. Bu olumsuz davranışlar yoluyla memnuniyetsiz çalışanlar mevcut durum üzerinde kontrol sahibi olmaya ve memnuniyet düzeylerini arttırmaya çalışmaktadır (Dewangan ve Verghese, 2018, 976).

Çalışanların örgütlerinin kendilerine adil ve eşit davranıp davranmadığına ilişkin algısı üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Algılanan adaletsizlik üretkenlik karşıtı iş davranışlarının temel belirleyicileri arasındadır. Sonuç olarak çalışanlar örgütsel ödüllerin örgüt içerisinde dağılımı, transfer, terfi, işten çıkarma gibi konularda örgütsel politikalarının adil olmadığını düşündüklerinde örgüt veya diğer çalışanlar için zararlı olan uygunsuz eylemlerde bulunabileceklerdir (Dewangan ve Verghese, 2018, 976).

İnsanların yapısı kişiden kişiye değişmektedir. Bazı insanların yapısı gereği sapkın davranışlarda bulunma ihtimali daha yüksektir. Bu bakımdan bazı kişilik özelliklerine sahip çalışanlar örgüte katıldıkları anda kişilikleri onları sapkın eylemlerde bulunmaya yatkın hale getirebilmektedir. Makyavelist kişilik özelliğine sahip çalışanlar diğer çalışanlara göre hem kişilerarası hem de örgüt ile ilişkili üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunabilmektedir. Şefkat eksikliğine sahip olan çalışanlar düşük düzeyde uyumluluk göstermektedir. Uyumluluğu düşük olan çalışanların iş arkadaşlarına kaba davranma, başkalarına karşı kayıtsız olma, kendi için çalışma, başkalarına zorbalık yapma gibi davranışlar sergilediği belirtilmektedir. Vicdanlılık sorumlu olmanın niteliğini göstermektedir. Vicdan azlığı olan bireyler verimsiz, dikkatsiz, tembel davranışlar sergileyebilmektedir ve bu davranışlar örgütler için üretkenlik karşıtı davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Dewangan ve Verghese, 2018, 976).

Kontrol odaklılık iç kontrol odaklılık ve dış kontrol odaklılık olarak iki şekilde ele alınmaktadır. İç kontrol odağına sahip bireyler hayattaki olayları ve sonuçları çoğunlukla kendi kontrolleri altında görmektedirler, dış kontrol odağına sahip bireyler ise olayların ve sonuçların öncelikle dış güçler şans, kader, sosyal bağlam ve diğer insanlar tarafından belirlendiğine inanmaktadır. İç kontrol odağına sahip bireyler etik karar verme süreciyle pozitif olarak ilişkilendirilmektedir. Dış kontrol odağına sahip bireyler ise etik karar verme süreciyle negatif olarak ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle dış kontrol odağına sahip bireylerin iç kontrol odağına sahip bireylere göre üretkenlik karşısı iş davranışlarında bulunma olasılığı daha yüksektir (Rogojan, 2009, 20).

Çalışanlar aşırı iş yükü hissettiklerinde örgütlerine karşı olumsuz bir tutum geliştirmektedir. Bu durum onların olumsuz davranışlar sergilemelerine yol açmaktadır. Çalışanlar aşırı iş yükü veya aşırı rol yükü ile karşılaştıklarında işle ilgili stres veya görevle ilgili stres yaşamaktadır. İş stresindeki artışa yanıt olarak çalışanların zorbalık, saldırganlık, taciz gibi davranışlar sergilemeleri muhtemeldir. Ayrıca işle ilgili stres nedeniyle hayal kırıklığı veya sinirlilik gibi olumsuz duygular yaşayan çalışanların olumsuz davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları (devamsızlık, alkolizm, madde bağımlılığı, düşük iş motivasyonu, düşük verimlilik) ifade edilmiştir (Dewangan ve Verghese, 2018, 976).

Bir birey aile içindeki taleplerle işyerinin taleplerini karşılayamadığında iş aile çatışması yaşamaktadır. Küçük çocukların varlığı, yaşlı bakım sorumlulukları ve destek ihtiyacı olan aile üyeleri gibi durumlar birey için baskı yaratmaktadır ve bu durumlar çalışanların verimli bir şekilde çalışması için gereken enerji ve konsantrasyon gibi kaynaklarını tüketebilmektedir. Bu tür çalışanlar aile hayatı ve iş arasındaki dengeyi sağlayabilmek için başka yollara ve araçlara başvurmaktadır. Örneğin, sınırlı bir zaman çizelgesi nedeniyle aile beklentilerini karşılayamayan bir çalışan hane halkı sorumluluklarını yerine getirebilmek için işyerinden erken ayrılabilir. Benzer şekilde, çalışanların aile sorunları nedeniyle endişelenmesi performansını etkileyebilir. Bir görevi hızla yerine getirme ve düşük kaliteli iş üretme gibi üretkenlik karşısı davranışlara neden olabilir (Dewangan ve Verghese, 2018, 976).

Tablo 3. 2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Belirleyiciler	Davranışlar
Bireysel Faktörler	Hırsızlık
Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.)	Üretimden Sapma
Aile sorumlulukları, iş aile çatışması	Uyuşturucu Kullanımı
Kişilik özellikleri (özsaygı, kendine güven, sürekli kaygı, olumsuz duygular)	Geç Kalma
Kontrol odaklılık	
İş tatmini	İşe Devamsızlık
İş tatminine bağlı unsurlar (stres, tükenmişlik, sinizm, aşırı iş yükü)	Sabotaj
Kişinin tutumuna bağlı unsurlar (alkol, uyuşturucu ve şiddete yönelik tutum)	Alkol Kullanımı
İş algıları (sıkıcı işler, eşitsizlik)	İş Molalarını Uzatma
	Yemek Molalarını Uzatma
İşleri zamanında yapabilme becerisi	
İşleri zamanında yapma isteği	
İşleri zamanında yapmak için baskı hissetme	
Diğer davranışlar (devamsızlığa meyilli olma, geç kalma)	
Fiziksel sağlık	
Örgütsel Faktörler	
Örgütün fiziki koşulları	
Örgüt iklimi (teknolojik hazırlık, insan kaynakları önceliği ve iletişim akışı)	
Çalışma koşulları	
Örgütsel ödüller	
Örgütsel kısıtlamalar	
Örgütsel adalet	
Yöneticiden kaynaklı bazı faktörler (tazminat, ödül yapısı, çalışanları kınama)	
Yetersiz örgütsel destek	
Uyum sağlamak için sosyal baskılar	
Yeniden yapılandırma	
Örgüt içi rekabet	
Çalışma Faktörleri	
Rol çatışması, rol belirsizliği, kişilerarası çatışma	
İş (görev) özellikleri	
İş yükü, iş stresi	
İş güvensizliği	
Ücret kesintileri	
İş paylaşımı	
Çalışanın performansının bilgisayardan izlenmesi	
Yarı zamanlı çalışanların sayısında artış	
Mesleki çıkarlar	
İş performansı ile ilgili belirsizlik	
Haksız muamele	
Olumsuz ve güvenilmez tutumlar	
Çalışma ortamından kaynaklanan adaletsizlik	
Yönetimle ilgili özellikler (örgütsel destek, işin kolaylaştırılması, ekip oluşturma, iletişim)	
İstismarcı yönetim	

Çalışma arkadaşları ile ilgili özellikler (örgütsel destek, işin kolaylaştırılması, ekip oluşturma)

Kişilerarası çatışmalar

Bağlamsal Faktörler

Hava koşulları, yüksek sıcaklık, kirli hava

Zayıf aydınlatma

Nüfus

Kaynak: (Tablo Lau, Au ve Ho, 2003:75 esas alınarak yazar tarafından geliştirilmiştir).

Yazında üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebep olan belirleyiciler ve bunların olası sonuçları Tablo 3. 2.'de verilmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olan faktörler açıklanmıştır. Takip eden bölümde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarından bahsedilecektir.

3.7. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları

Literatürde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları ile ilgili farklı görüşler öne sürülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bazı araştırmacılar tek bir kategoride toplanabileceğini öne sürerken (Martinko vd., 2002; Miles vd., 2002; Penny ve Spector, 2002) bu kategoriye bazen farklı isimler verebilmektedir. Öte yandan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bazı araştırmacılar iki boyutta (Berry vd., 2007; Fox ve Spector, 1999; Robinson ve Bennett, 1995) incelemiştir (Kılıç, 2013, 77).

Spector (2011) üretim karşıtı iş davranışlarını örgüte yönelik ve bireye yönelik olarak iki boyuta ayırmaktadır. Örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütün meşru çıkarlarına ters düşen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar sözlü ve fiziksel taciz gibi eylemleri de içermelerine rağmen esas olarak örgütü hedeflemektedir. Bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütte çalışan diğer bireylere zarar veren veya zarar verme niyetiyle girişilen davranışlardır. Bu nedenle bireye yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar daha çok çalışanlar arasındaki davranışlara odaklanmaktadır. Bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarında örgüte doğrudan zarar verme niyeti yoktur fakat bu tür davranışlar örgüte de zarar verebilmektedir (Spector, 2011, 343). Mesela Berry, Ones ve Sackett (2007) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bireyi hedef alan sapkın davranışlar ve örgütü hedef alan sapkın davranışlar olarak iki kategoriye ayırmaktadır. Bireye yönelik sapma davranışları şiddet, dedikodu ve çalışma arkadaşından bir şeyler çalma gibi davranışlar olabilirken, örgütü hedef alan sapma davranışlarına ise kasıtlı olarak yavaş çalışma, örgütün mülkiyetine zarar verme, gizli örgütsel sırları başkaları ile paylaşma örnek verilebilmektedir.

Saldırgan davranışlar sözlü-fiziksel, dolaylı-dolaysız ve aktif-pasif olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Fiziksel saldırganlık itme, dürtme, saldırı, istenmeyen dokunma ve mülke zarar verme gibi fiziksel eylemleri içermektedir. Sözlü saldırganlık

bağırma, haksız eleştiri, zarar verici dedikodu gibi davranışlardan oluşmaktadır. Dolaysız saldırganlık biçiminde hedeflenen bireye dolaysız zarar verilirken, dolaylı saldırganlık biçiminde hedeflenen bireyin değer verdiği nesnelere ya da kişilere zarar verilmektedir. Aktif saldırganlık hedefe zarar vermek için bir şeyler yapmayı gerektirirken, pasif saldırganlık hedefin ihtiyaç duyduğu veya değer verdiği bir şeyi alıkoymayı içermektedir (Neuman ve Baron, 2005, 18-19). Sözlü saldırganlık biçimi fiziksel saldırganlık biçimine göre daha sık gerçekleştirilmektedir. Aynı şekilde pasif saldırganlık biçimi de aktif saldırganlık biçimine göre daha sık gerçekleştirilmektedir (Baron ve Neuman, 1996, 167).

Çalışma ortamında fiziksel şiddet içeren davranışlar örneğin itme, tokat atma, bir kişiye nesne fırlatma veya fiziksel zarar verme tehditleri olsa da fiziksel olmayan kötü davranışlar daha sık yaşanmaktadır. Çünkü bu tür davranışlar fiziksel şiddet içeren davranışlara göre hemen göze çarpmaz ve kanıtlamak zordur. Kötü davranış bir veya daha fazla kişi tarafından çalışma ortamındaki diğer bir kişiye düşmanca yöneltilen sözlü veya sözlü olmayan davranışları ifade etmektedir. Bir kişinin bir başkası hakkındaki tutumu yalnızca kelimelerle değil, aynı zamanda ses tonu, yüz ifadeleri, göz teması ve vücut duruşuyla da anlaşılabilir (Keashly, Trott ve MacLean, 1994, 342).

Alay etmek veya çalışma arkadaşını taciz etmek gibi bireye yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar bir bireyi fiziksel veya duygusal olarak incitebilmektedir. Çalışırken alkol kullanmak veya bilerek yavaş çalışmak örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak değerlendirilmektedir. Bu davranışlar doğrudan örgütün üretkenliğini etkilemektedir. Bireye yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar düşük uyumluluk, yüksek nevrotiklik ve düşük vicdanlılıkla ilgili örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ise düşük vicdanlılıkla ilgili olabilmektedir (DeShong vd., 2015, 55-56).

Spector vd., (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını beş boyut olarak incelemişlerdir. Bu araştırmada da ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması kullanılması nedeniyle söz konusu boyutlar ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

3.7.1. Kötüye Kullanım (Kötüye Kullanma)

Kötüye kullanım başkalarına zarar verme veya istismar olarak da adlandırılmaktadır. Kötüye kullanım çalışma arkadaşlarına veya başkalarına yönelik tehditlerde bulunarak, kötü yorumlar yaparak, kişiyi görmezden gelerek veya kişinin etkili bir şekilde çalışmasını zayıflatarak fiziksel veya psikolojik olarak zarar veren davranışlardan oluşmaktadır. Kötüye kullanım gibi davranışlar doğrudan saldırganlık biçimleridir. Strestli çalışma koşulları kötüye kullanım davranışına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra düşmanca güdüler, olumsuz duygular, kişilerarası çatışmalarda bu tür davranışlara neden olmaktadır (Spector vd., 2006, 448-449). Kötüye kullanım kavramı

duygusal istismar, kabalık, iş yeri zorbalığı ve mobbing gibi olumsuz iş davranışlarıyla yakından ilişkilendirilse de üretkenlik karşıtı iş davranışlarının odak noktası eylemi gerçekleştiren kişidir. Duygusal istismar, kabalık, iş yeri zorbalığı ve mobbing gibi olumsuz iş yeri davranışlarının odak noktası ise bu tür davranışlara hedef olan (maruz kalan) kişilerdir (Spector ve Fox, 2005, 155).

3.7.2. Üretimden Sapma

İş görevlerinin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi beklenirken çalışanın bu görevleri amaçlı olarak yanlış yaptığı davranışları içermektedir. Üretimden sapma boyutu kısmen Hollinger'in (1986) üretimden sapma kavramına dayanmaktadır ancak Spector ve arkadaşları (2006) geri çekilme boyutunu ayrı bir kategori altında incelemiştir (Spector vd., 2006, 449). Üretim sapması bir görevi üstlenmeyi reddetme gibi açık davranışlarla gerçekleşebileceği gibi tamamlanması gereken işi kasten geciktirme gibi gizli eylemlerle de olabilmektedir (Guo, 2012, 1046). Üretim sapması gerçekleştirilecek işin asgari niteliğini ve miktarını tanımlayan, resmi olarak yasaklanmış normları ihlal eden davranışları (geç kalma, yavaş veya baştan savma işçilik, isteyken alkol veya uyuşturucu kullanımı) kapsamaktadır (Hollinger ve Clark, 1982, 333).

Üretim sapması çalışanın bir mal veya hizmeti üretirken kalite ve miktar (nitelik ve nicelik) standartlarını ihlal ettiğinde ortaya çıkmaktadır. Küçük bir sapma biçimi olarak kabul edilse de örgütler için maliyetli olduğu bilinen bir gerçektir. Kaynakları israf etmek, kasıtlı olarak yavaş çalışmak veya ürün performansı ile ilgili gerçekçi olmayan beklentiler belirlemek üretim sapmasına örnek verilebilmektedir. Kötü çalışma koşulları, örgütsel değişim zamanları sapma davranışlarını arttırmaktadır. Düşük vicdanlılık, düşük uyumluluk, sinizm, dış kontrol odağı gibi bazı kişilik özellikleri, finansal baskılar ve yaş gibi faktörler sapkın davranışlarda belirleyici rol oynamaktadır (Litzky vd., 2006, 92-93). Üretimden sapma, iş görevlerinin gerçekleşmesi gerektiği gibi yerine getirilmemesidir. Üretimden sapma ve sabotaj kavramları farklı olmasına rağmen aralarında teorik olarak benzerlikler bulunabilmektedir veya altında yatan nedenler benzer olabilmektedir. Üretimden sapma sabotaja göre daha güvenlidir. Çünkü mülkiyetin tahrip edilmesinin örgüt tarafından cezalandırılması daha fazla olabilmektedir. Dolayısıyla, bu durum eylemin ciddiyetine bağlı olarak kişinin tutuklanmasına yol açabilmektedir. Üretimden sapma bir görevi yerine getirememe ya da başaramama gibi daha pasif durumlarda oluşurken sabotaj kasıtlı olarak bir şeyleri yok etme gibi daha aktif durumlarda oluşmaktadır. Üretimden sapma daha pasif olduğu için davranış daha az görülebilmekte ve kanıtlanması daha zor olabilmektedir. Sabotaj bir probleme dikkat çekmek, örgütsel değişimi etkilemek, çalışma arkadaşlarından kabul görmek veya çalışma arkadaşlarına karşı rekabet avantajı kazanmak için yapılmaktadır (Spector vd., 2006, 449).

3.7.3. Sabotaj

Sabotaj, çalışanın örgütüne veya çalışma arkadaşlarına ait araç ve gereçlerine zarar verme, tahrip etme davranışlarını içermektedir. Öfke ve düşmanca duygulara yanıt olarak yapılabilmesi gibi amaçsal olarak da yapılabilir. Bunun yanı sıra bir probleme dikkat çekmek, örgütsel değişimi bozmak, çalışma arkadaşlarından kabul görmek veya çalışma arkadaşlarına karşı rekabet avantajı kazanmak için de yapılabilmesi belirtilmiştir (Spector vd., 2006, 449).

3.7.4. Hırsızlık

Çalışanların hırsızlık davranışı sergilemesi örgütler için büyük bir sorun olarak kabul edilmektedir. Hırsızlığın sabotajda olduğu gibi bir örgüte karşı zarar verme niyetiyle gerçekleştirilen bir saldırı biçimi olabileceği öne sürülmüştür. Hırsızlığın uygun olduğu algısı, düşük öz denetim, adaletsizlik, kişilik, çalışma ortamı, demografik özellikler ve stres gibi faktörlerden dolayı çalışanlar hırsızlık davranışı sergilemektedir. Hırsızlığın istenen ekonomik kazancı elde etmek ve eşitlik durumuna ulaşmak amacıyla yapıldığı da belirtilmiştir (Spector vd., 2006, 449-450). Çalışanların kendilerini örgütleri tarafından kullanıldıklarını düşündüklerinde uğradıkları haksızlığı gidermeye yönelik hırsızlık gibi olumsuz davranışlarda bulunabilecekleri belirtilmiştir (Öcel, 2009, 26).

3.7.5. Geri Çekilme

Geri çekilme çalışma süresini kuruluşun gerektirdiğinden daha azıyla sınırlayan davranışlardan oluşmaktadır. Geri çekilme davranışı devamsızlık, işe geç gelme veya işten erken ayrılma ve izin verilenden daha uzun molalar vermeyi içermektedir. Devamsızlık sağlık, psikolojik bozukluklar, stres, bireysel farklılıklar gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bir bireyi geri çekilme davranışına yönelten durumlar stres faktörleri, adaletsizlik, tatminsizlik veya olumsuz duygulara neden olan davranışlar da olabilmektedir. Dolayısıyla geri çekilme davranışı kötüye kullanma, üretimden sapma, sabotaj ve hırsızlık davranışlarıyla ilişkilidir çünkü bu davranış biçimleri doğrudan zarar verme niyetiyle gerçekleştirilirken geri çekilmede çalışan bir örgütün durumundan kaçınma ya da kaçma girişimindedir (Spector vd., 2006, 450).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları olan kötüye kullanma, üretimden sapma, sabotaj, hırsızlık ve geri çekilme kavramlarından bahsedilmiştir. Takip eden bölümde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesi konusu hakkında bilgi verilecektir.

3.8. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Önlenmesi

Örgütlerde etik iklim oluşturularak üretkenlik karşıtı iş davranışları önlenabilmektedir. Bir örgütün etik iklimi ile çalışanların etik davranışları arasında ilişki olduğu belirtilmektedir. Örgütün etik iklimini etkilemede yöneticilerin önemli bir rolü olduğu ileri sürülmektedir. Bu bakımdan, yöneticiler çalışanları olumsuz davranışların yaygın olduğu durumlarda etik iklimi değiştirerek, çalışanların etik davranışlarda bulunmalarını sağlayabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014, 275). Yöneticiler etik iklim oluşturularak, çalışanlarına güven ve saygı duyarak, adil çalışma yeri kuralları ve ödül ve cezalarla ilgili politikaları benimseyerek üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltabilmektedir (Litzky vd., 2006, 101).

Vicdanlılık yönünün normlara bağlılığı artırarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarında kısıtlayıcı bir etkisi olmaktadır (Marcus ve Schuler, 2004, 650). Belirli görevler üzerinde kontrole sahip olmanın (yani görev özerkliği) üretim karşıtı iş davranışlarını azaltabileceği belirtilmektedir (Fox vd., 2001, 293).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları bireyin örgütsel bağlılığının arttırılması ile azaltılabilmektedir. Örgütsel bağlılık bireyin işe olan sadakati, iş ile özdeşleşmesi ve işe olan uyumluluğu olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir tanıma göre bireyin örgütsel amaç ve hedefleri benimsemesi, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutması ve örgüt üyeliğini gönüllü olarak devam ettirmesi örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen bazı öncüller bulunmaktadır. Bunlar; iletişim, iş tatmini, örgütsel güven, terfi ve kariyer fırsatı, örgüt kültürü, yönetim biçimi, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Bu öncüller çalışanların beklentilerinin altında gerçekleştiğinde örgütsel bağlılıkları azalabilmektedir. Bunun sonucunda çalışanlar üretkenlik karşıtı davranışlara yönelebilecektir. Örgütsel değer ve inançların çalışanlar arasında paylaşılmasında iletişimin payı büyüktür. Çalışanların ve yöneticilerin birbirleriyle olan iletişim düzeyi arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılığı ve iş tatmin düzeyleri yükselebilecektir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı yönetim biçimi çalışanların fikirlerini önemsemektedir. Bu tür yönetim biçimlerinde örgütün politika ve stratejilerinde çalışanların fikirleri de önemlidir. Bu bakımdan bu tip yönetim biçimlerinde çalışanlar kendilerini daha rahat ifade edebilmektedir. Bunun için demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı yönetim biçimini benimseyen örgütlerde çalışanın örgüte zarar vermesi ya da örgütü haksız yere eleştirmesi nadiren beklenebilecek bir durumdur. Tam tersine çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarında dikkatli olması beklenmektedir. Kısacası üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesi için örgütsel bağlılığın sağlanması gerekmektedir (Demirel, 2009).

Güvenilmez çalışanlar örgütler için maliyet olarak değerlendirilmektedir. Bunun için bu tip çalışanları önceden belirlemek örgütler için önemli olmaktadır. Dolayısıyla üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önlemek işe alım sürecinde adaylara uygulanan testler ile mümkün olabilmektedir. Etkili ve düşük maliyetli yöntem olarak kullanılan

dürüstlük testleri adayların dürüstlük ve güvenilirliğini test ederek ileride gösterebilecekleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarını tahmin etmede örgütlere yardımcı olmaktadır. Hogan Kişilik Envanterine göre düşük puan alan çalışanların düşmanca, dürtüsel, duyarsız, bencil davranışlarda bulunduğu, yüksek puan alan çalışanların ise olgun, düşünceli bireyler olduğu dolayısıyla sorumluluk içeren davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir (J. Hogan ve R. Hogan, 1989, 273-278).

Rekabetin yoğun yaşandığı günümüz çalışma koşullarında yönetim tarzı örgütlerin verimliliğinde önemli rol oynamaktadır. Yönetim tarzı çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde şekillendirebilmektedir. Yani, yönetim tarzı çalışanların istenmeyen ve zararlı davranışlar olarak tanımlanan üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunmalarına neden olabilmektedir. Ayrıca, yönetim tarzının çalışanların işe yönelik duygularını değiştirmesi de beklenmektedir. Dolayısıyla üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önlemek isteyen örgütlerin demokratik yönetim tarzını benimsemeleri faydalı olacaktır. Demokratik yönetim tarzı çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkileyebilecektir. Yani, işgörenlerin olumsuz tutum ve davranışlarında azalma görülebilecektir. Dahası demokratik yönetim tarzı çalışanların işe yabancılaşmalarını da azaltabilecektir. Kısacası çalışanların kararlara katılmasını sağlayan, onların fikir ve önerilerini dikkate alan ve onları motive eden yöneticilerin olduğu örgütlerde çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarında azalma olması beklenmektedir (Kanten ve Ülker, 2014, 32-33).

İşgörenlerin örgütlerinin iklimi hakkındaki algıları etik davranmalarını etkilemektedir. Etik davranışa vurgu yapan örgüt ikliminde işgörenlerin olumsuz davranışlarda bulunma eğilimi azalmaktadır. Yöneticilerin davranışları çalışanların etik karar vermelerini etkilemektedir. Dolayısıyla yöneticilerin etik davranarak çalışanları için örnek olması beklenmektedir. Yöneticilerini örnek alan dürüst çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunma durumları azalabilmektedir. Etik iklimin oluşturulmasında önemli bir unsur olan örgütsel hedeflerin açıklanması çalışanların olumsuz davranışlar sergilemelerini engellemektedir (Litzky vd., 2006, 97).

Etik örgütsel iklim, karşılıklı sevgi ve güvene dayalı olarak elde edilir. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güvene dayalı ilişkiler psikolojik sözleşmenin kurulmasıyla gelişmektedir. Çalışanlar yöneticilerinin güvenini karşılıklı olarak gördüklerinde psikolojik sözleşmeler çalışanların yüksek düzeyde katılımını ve bağlılığını sağlayacaktır. Üretkenlik karşıtı çalışma davranışları daha iyi iletişim ve diyaloga açık olma ile önlenir. Olumsuz davranışları önlemenin başka bir yolu yöneticiler izleme (gözetim) veya izleme sistemleri uygulayabilir. İzleme sistemleri üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarını azaltabileceği gibi verimlilik üzerinde ters etki de oluşturabilmektedir. Yöneticiler ile çalışanlar arasında düşük güven düzeyinin oluşmasına da neden olabilmektedir. Bu bağlamda izleme sistemlerini kullanacak olan örgütlerin dikkatli olması gerekmektedir. Yöneticilerin çalışanlarıyla güvene dayalı

ilişkiler kurması aralarındaki aidiyet ve sadakat duygularını geliştirebilir bu da çalışanların etik davranışlarda bulunmalarını sağlar (Litzky vd., 2006, 98).

Çalışanlar genellikle haksızlık ve adaletsizliğe karşı istenmeyen davranışlarda bulunmaktadır. Dolayısıyla ödül ve cezaların dağıtımının ve belirlenme yöntemlerinin adil olması gerekmektedir. Dönüşümlü ekip çalışması üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önlemektedir. Çalışanlara her zaman aynı projelerde veya aynı kişilerle çalışmamaları için rotasyon uygulandığında üretkenlik karşıtı iş davranışlarını destekleyen faaliyetlerde bulunması zorlaşabilmektedir. Kişisel saldırganlığı önlemek için sosyal beceriler, çatışma yönetimi, kişilerarası iletişim, stres yönetimi konularında eğitim verilebilir. Çalışanlar, örgütlerdeki davranış beklentileri ve yöneticilerin hangi davranışları üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak gördüğü konusunda bilgilendirilmelidir (Litzky vd., 2006, 99-100).

Çalışanlar örgütün yükümlülüklerini yerine getirmediğini veya örgütün çalışanların refahını önemsemediğini algıladıklarında psikolojik sözleşme ihlali yaşayabilir. Bu durum çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışları, üretkenlik ve iş performansının azalmasına yol açabilir. Bu bağlamda örgütlerde psikolojik sözleşme şartlarının sağlanması çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Erkutlu ve Chafra, 2013, 833). Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları terfi, ücret, eğitim ve geliştirme gibi insan kaynakları politikaları ile önlenebilmektedir (Kanten vd., 2015:384). Yöneticilerin veya liderlerin üretkenlik karşıtı iş davranışları nedeniyle ortaya çıkan maliyetleri azaltmak için çalışma ortamının tüm yönlerine odaklanması gerekmektedir (Dewangan ve Verghese, 2018, 976).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nasıl önlenebileceği konusu hakkında bilgi verilmesinin ardından araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilecektir.

4. KARANLIK ÜÇLÜNÜN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARIYLA İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

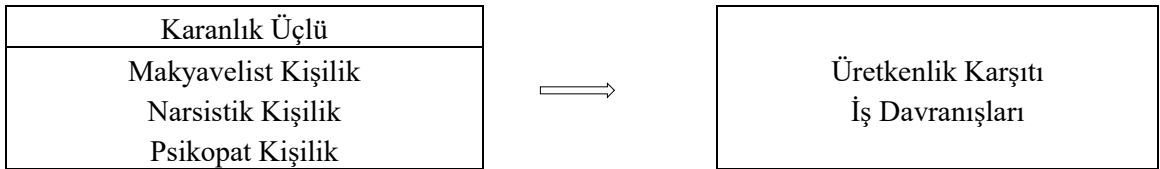
Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın amacı ve önemi, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, kişiliğin karanlık yönü olarak bilinen ve karanlık üçlü (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) olarak değerlendirilen kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca araştırmaya katılan sağlık personelinin karanlık üçlü kişilik özellikleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin demografik değişkenler açısından anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek araştırmanın ikincil amacını oluşturmaktadır. İş ve sosyal yaşamda olumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerle karşılaşmak kaçınılmazdır. Dolayısıyla, toplumsal yaşamın bir gerçeği olan karanlık kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel süreçlerdeki olumsuz tutum ve davranışlarının önlenmesi, bu tutum ve davranışların azaltılması örgütlerin başarısı açısından oldukça önem taşımaktadır. Bu konuda sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Çalışmanın hem literatüre hem de uygulamaya katkı sağlayacağı beklenmektedir. Ulusal literatürde sağlık sektöründe karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramlarının birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda araştırmanın literatürdeki bu boşluğu doldurması aynı zamanda gelecekteki ilgili araştırmalara örnek teşkil edebileceği düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir;



Şekil 4. 1. Araştırma Modeli

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Kahramanmaraş ili kamu hastanelerinde çalışan 7500 civarındaki sağlık personelinden oluşmaktadır. Araştırma evreni sayısı hakkında Kahramanmaraş İl Sağlık Müdürlüğü'ndeki yetkililerden bilgi alınmıştır. Örneklem olarak 262 kişinin (%90 Güven Düzeyine göre) araştırmaya dahil edilmesinin yeterli olacağı değerlendirilmiştir. Her ne kadar 262 kişiye ulaşmak arzulansa da pandemi

şartlarından dolayı 246 kişiye ulaşılmıştır. Örneklem büyüklüğü aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır (Doğan, 2017, 60).

$$n = \frac{N \cdot P \cdot Q \cdot Z_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot H^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot Q}$$

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

P: Evrende bir olayın gözlenme oranı

Q: Evrende bir olayın gözlenmeme oranı (1-P)

Z: Güven düzeyine göre standart değer

H: Örneklem hatası (%5 hata payı)

$$n = \frac{7500 \cdot 50 \cdot 50 \cdot (1,645)^2}{7499 \cdot 5^2 + (1,645)^2 \cdot 50 \cdot 50}$$

$$n=261, 21 \approx 262$$

Yapılan hesaplama sonucunda örneklem büyüklüğünün 262 katılımcıdan oluşması gerektiği tespit edilmiştir.

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket online ve manuel olarak uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formunda hastane çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, sağlık kurumundaki çalışma süresi, meslekteki çalışma süresi, medeni hal, sağlık kurumundaki çalışma pozisyonu ile ilgili demografik unsurlara (7 madde) yer verilmiştir.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Spector vd., (2006) tarafından geliştirilmiş ve Öcel (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Otuz iki maddeden oluşan ölçekte kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve sabote etme olarak nitelendirilen dört alt boyut bulunmaktadır. Kötüye kullanma boyutu 15, çalma boyutu 8, geri çekilme boyutu 6 ve sabote etme boyutu 3 madde içermektedir. Ölçek beşli Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçek maddeleri (1) Hiçbir zaman, (2) Çok seyrek, (3) Ayda bir ya da iki kez, (4) Haftada bir ya da iki kez, (5) Her gün seçeneklerini ifade etmektedir.

Öcel (2010) Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısını 0,97 olarak bulmuştur. Bu araştırmada Cronbach Alfa katsayıları genel ölçek için 0,97, sabote alt boyutu için 0,

84, geri çekilme alt boyutu için 0, 86, çalma alt boyutu için 0, 91, kötüye kullanma alt boyutu için 0, 95 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.1. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Boyutları ve Maddeleri

Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları	Maddeler
Sabote Etme	1, 2, 3
Çalma	5, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 26
Geri Çekilme	4, 6, 7, 9, 15, 22
Kötüye Kullanma	16, 17, 18, 19, 20, 21, 23
	24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32

Karanlık Üçlü Ölçeği Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilmiş ve Satıcı vd., (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte on iki madde yer almaktadır. Karanlık Üçlü Ölçeği Makyavelizm, psikopati ve narsisizm olarak üç boyuta ayrılmıştır. Her boyut dörder sorudan oluşmaktadır. 1-4 arası ifadeler Makyavelizm'i, 5-8 arası ifadeler psikopatiji ve 9-12 arası ifadeler narsisizmi ölçmeye yöneliktir. Satıcı vd., (2015) Cronbach Alfa katsayılarını Makyavelizm için 0, 79, psikopati için 0, 71 ve narsisizm için 0, 87 olarak bulmuşlardır. Bu araştırma için Cronbach Alfa katsayıları genel ölçek için 0, 91, Makyavelizm alt boyutu için 0, 82, psikopati alt boyutu için 0, 80, narsisizm alt boyutu için 0, 92 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.2. Karanlık Üçlü Ölçeğinin Boyutları ve Maddeleri

Karanlık Üçlünün Boyutları	Maddeler
Makyavelizm	1, 2, 3, 4
Psikopati	5, 6, 7, 8
Narsisizm	9, 10, 11, 12

4.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Verilerin toplanması aşamasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı'ndan ve Kahramanmaraş İl Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Araştırma kapsamı içeriği hakkında bilgiler verilerek 01.03.2021-01.05.2021 tarihleri arasında veriler sağlık personelinde online ve manuel olarak toplanmıştır. Online anket araştırmacı tarafından yetkili kişilere gönderilerek araştırma kapsamındaki sağlık personeli ile paylaşılmıştır. Sağlık personeli gönüllülük esası doğrultusunda bilgilendirilmiştir, rızaları dahilinde katkıda bulunmaları sağlanmıştır.

4.6. Verilerin Analiz Edilmesi ve Çözümlemesi

Araştırma için uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizi bir istatistik programından yararlanılarak yapılmıştır. Analizler sonucu veriler normal dağılım göstermediği için non parametrik analiz yöntemlerinden Mann – Whitney U Testi, Kruskal Wallis H Testi, üç veya daha fazla değişkenlere yönelik uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonucunda gruplar arası farklılığı belirlemek için Post Hoc testlerinden Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır. Araştırma dâhilinde kullanılan ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman Korelasyon analizi yöntemi tercih edilmiştir.

4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırmanın varsayımları ve sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir.

- Belirlenen örneklemin evreni temsil edecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmaya katılan sağlık personelinin ölçek ifadelerine samimi ve objektif yanıtlar verdiği varsayılmaktadır.
- Araştırmada verilerin toplanması için kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
- Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş ilinde merkez ilçelerde hizmet veren bir kamu ve bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşire, destek personeli, idari personel ve diğer sağlık personeli ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.
- Verilerin analizinde kullanılan istatistik yöntemleri ile sınırlıdır.
- Araştırmacının konuyla ilgili ulaşabildiği kaynaklardan elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
- Araştırma sonuçları uygulandığı dönemde elde edilen verilere göre yorumlanmaktadır. Zaman içinde katılımcıların görüşlerinde oluşabilecek değişimler bu araştırmanın sınırları dışındadır.

4.8. Verilerin Normallik Testinin İncelenmesi

Tablo 4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Normallik Testi

	Skewness	Kurtosis
Karanlık Üçlü	1, 205	1, 586
Makyavelizm	2, 203	5, 557
Psikopati	1, 553	2, 438
Narsisizm	0, 969	-0, 180
Üretkenlik Karşıtı		
İş Davranışı	1, 854	1, 910
Sabote	3, 751	15, 813
Çalma	2, 154	3, 492
Geri Çekilme	1, 702	1, 698
Kötüye Kullanma	1, 955	2, 264

Tablo 4.3.'te araştırma verilerinin parametrik ya da non-parametrik yöntemlerden hangisi ile analiz edileceğinin belirlenmesi için normallik dağılımı incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 değer aralığında yer alan verilerin normal dağılıma sahip olduğunu belirtilmiştir (George ve Mallery, 2003). Karanlık üçlü ölçeğinin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin (skewness= 1, 205; kurtosis= 1, 586) arasında değer aldığı görülmüştür. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin skewness ve kurtosis değerleri (skewness= 1, 854; kurtosis= 1, 910) arasında değer aldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 değer aralığından da sapma göstermesinden verilerin normal bir dağılım sergilemediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla veriler non-parametrik analiz yöntemi ile analiz edilecektir.

4.9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Güvenilirlik, cevaplayıcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmaktadır. Güvenirlik testi ölçülmek istenen ifadenin ne derece doğru ölçüldüğünün göstergesidir. Güvenirliği ölçmek için Cronbach alfa (α), Kuder Richardson, Split - half, Guttman, Paralel form modelleri kullanılmaktadır (Macit, 2015, 122). Bu çalışmada ölçeklerin güvenirliliği Cronbach alfa (α) ile belirlenmiştir.

Güvenirlik katsayıları aşağıdaki şekilde yorumlanabilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005, 435-436).

0.81< α <1.00 Ölçek yüksek güvenirliliktir.

0.61< α <0.80 Ölçek orta güvenirliliktir.

0.41< α <0.60 Ölçek düşük güvenirliliktir.

0.00< α <0.40 Ölçek güvenilir değildir.

Tablo 4. 4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Değerleri

	Cronbach Alfa
Karanlık Üçlü	0, 91
Makyavelizm	0, 82
Psikopati	0, 80
Narsisizm	0, 92
Üretkenlik Karşıtı	0, 97
İş Davranışları	0, 97
Sabote	0, 84
Geri Çekilme	0, 86
Çalma	0, 91
Kötüye Kullanma	0, 95

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenirlik istatistikleri Tablo 4.4.'te verilmiştir. Karanlık üçlü ölçeği için yapılan güvenirlik analizinde alfa değerleri genel ölçek için 0, 91, Makyavelizm alt boyutu için 0, 82, psikopati alt boyutu için 0, 80, narsisizm alt boyutu için 0, 92 olarak tespit edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğine yönelik yapılan güvenirlik analizinde alfa değerleri genel ölçek için 0, 97, sabote alt boyutu için 0, 84, geri çekilme alt boyutu için 0, 86, çalma alt boyutu için 0, 91, kötüye kullanma alt boyutu için 0, 95 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.



5. BULGULAR

5.1. Demografik Bilgilerin Analizi

Tablo 5. 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	133	54, 1
	Erkek	113	45, 9
Yaş	17-26	46	18, 7
	27-36	112	45, 5
	37-46	72	29, 3
	47-56	14	5, 7
	57-66	2	0, 8
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	21	8, 5
	Lise	59	24, 0
	Ön Lisans	40	16, 3
	Lisans	105	42, 7
	Yüksek Lisans	16	6, 5
	Doktora	5	2, 0
Medeni Durum	Evli	162	65, 9
	Bekâr	71	28, 9
	Diğer	13	5, 3
Toplam Mesleki Çalışma Süresi	1 yıldan az	24	9, 8
	1-5 yıl	53	21, 5
	6-10 yıl	72	29, 3
	11-15 yıl	42	17, 1
	16-20 yıl	33	13, 4
	21 yıl ve üzeri	22	8, 9
Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	33	13, 4
	1-5 yıl	60	24, 4
	6-10 yıl	79	32, 1
	11-15 yıl	34	13, 8
	16-20 yıl	28	11, 4
	21 yıl ve üzeri	12	4, 9
Kurumdaki Çalışma Statüsü	Destek Personeli	63	25, 6
	Diğer	67	27, 2
	Hemşire	79	32, 1
	İdari Personel	37	15, 0

Tablo 5. 1.'de araştırmaya katılan katılımcıların %54, 1'i kadın (N=133) katılımcılardan oluşmaktadır. Yaş dağılımları incelendiğinde çoğunluğun %45, 5 (N=112) ile 27-36 yaş arasında olduğu ve %29, 3'lük oranla (N=72) 37-46 yaş aralığındakiler takip etmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde katılımcıların %42, 7'si (N=105) lisans mezunudur. Medeni durumlarına bakıldığında %65, 9'u evlidir. Toplam mesleki çalışma süresini incelediğimizde katılımcıların %29, 3'ü (N=72) 6-10 yıl, %21, 5'i (N=53) 1-5 yıl, %17, 1'i (N=42) 11-15 yıl, %13, 4'ü (N=33) 16-20 yıl,

%9, 8'i (N=24) 1 yıldan az, %8, 9'u (N=22) 21 yıl ve üzeri çalıştığı görülmüştür. Bulundukları kurumda çalışma süresine bakıldığında; sağlık personelinin %32, 1'i (N=79) 6-10 yıl, %24, 4'ünün (N=60) 1-5 yıl çalışmıştır. Kurumdaki çalışma statüsünü incelediğimizde %32, 1 (N=79) hemşire, %25, 6'sı (N=63) destek personeli (temizlik personeli, güvenlik görevlisi, hasta taşıma personeli), %15'i (N=37) idari personel, %27, 2'si (N=67) diğer (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) sağlık personelidir.

5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Puan Ortalaması İstatistikleri

Söz konusu boyutlara yönelik ortalama değer aralıkları şu şekilde sınıflandırılmaktadır:

- 1, 001 < $\bar{X}$ < 1, 80 aralığında çok düşük,
- 1, 81 < $\bar{X}$ < 2, 60 aralığında düşük,
- 2, 613 < $\bar{X}$ < 3, 40 aralığında orta,
- 3, 41 < $\bar{X}$ < 4, 20 aralığında yüksek ve
- 4, 21 < $\bar{X}$ < 5, 00 aralığında çok yüksek düzeylidir (Ekim, 2019, 46).

Tablo 5. 2. Ölçek Puan Ortalaması İstatistikleri

	N	Ort.	Std. Sapma
Karanlık Üçlü Ölçeği	246	2, 42	1, 11
Makyavelizm Alt Boyutu	246	2, 05	1, 11
Psikopati Alt Boyutu	246	2, 32	1, 15
Narsisizm Alt Boyutu	246	2, 90	0, 97
Üretim Karşısı İş Davranışları Ölçeği	246	1, 32	0, 46
Sabote Etme Alt Boyutu	246	1, 21	0, 36
Çalma Alt Boyutu	246	1, 31	0, 48
Geri Çekilme Boyutu	246	1, 43	0, 52
Kötüye Kullanma Alt Boyutu	246	1, 31	0, 46

Araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamalarına dair betimleyici istatistikler Tablo 5. 2.'de verilmiştir. Karanlık üçlü ölçeği puan ortalaması düşük ($\bar{X}$ = 2, 42±1, 11) olarak elde edilirken, ölçek alt boyutlarında ise, Makyavelizm ($\bar{X}$ = 2, 05±1, 11) ve psikopati ($\bar{X}$ = 2, 32±1, 15) düşük, narsisizm orta ($\bar{X}$ = 2, 90±0, 97) olarak tespit edilmiştir. Üretim karşısı iş davranışları ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamasının çok düşük olduğu tespit edilmiştir. Üretim karşısı iş davranışları ölçeği puan ortalaması ($\bar{X}$ = 1, 32±0, 46), sabote etme ($\bar{X}$ = 1, 21±0, 36), çalma ($\bar{X}$ = 1, 31±0, 48), geri çekilme ($\bar{X}$ = 1, 43±0, 52), kötüye kullanma ($\bar{X}$ =1, 31±0, 46) olarak bulunmuştur.

5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Verilen Cevapların Dağılım İstatistikleri

Araştırmanın bu bölümünde karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeklerine yönelik verilen yanıtlar doğrultusunda ölçek maddelerinin puan ortalamalarına, kişi sayılarına ve yüzdelik gösterimlerine yer verilmiştir.

Tablo 5. 3. Karanlık Üçlü Ölçeği Maddelerine Verilen Puan Ortalaması İstatistikleri

	Ortalama		Kesinlikle Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Madde 1	2, 65	N	139	26	18	9	8	15	17	4	10
		%	56, 5	10, 6	7, 3	3, 7	3, 3	6, 1	6, 9	1, 6	4, 1
Madde 2	1, 84	N	171	29	17	9	7	3	2	2	6
		%	69, 5	11, 8	6, 9	3, 7	2, 8	1, 2	0, 8	0, 8	2, 4
Madde 3	1, 79	N	175	25	24	5	3	4	2	1	7
		%	71, 1	10, 2	9, 8	2, 0	1, 2	1, 6	0, 8	0, 4	2, 8
Madde 4	1, 94	N	165	22	28	9	5	6	4	3	4
		%	67, 1	8, 9	11, 4	3, 7	2, 0	2, 4	1, 6	1, 2	1, 6
Madde 5	3, 04	N	101	30	31	26	19	12	8	4	15
		%	41, 1	12, 2	12, 6	10, 6	7, 7	4, 9	3, 3	1, 6	6, 1
Madde 6	1, 96	N	168	21	20	9	12	7	2	2	5
		%	68, 3	8, 5	8, 1	3, 7	4, 9	2, 8	0, 8	0, 8	2, 0
Madde 7	2, 26	N	149	25	22	16	6	13	7	2	6
		%	60, 6	10, 2	8, 9	6, 5	2, 4	5, 3	2, 8	0, 8	2, 4
Madde 8	2, 04	N	165	19	24	9	8	9	4	3	5
		%	67, 1	7, 7	9, 8	3, 7	3, 3	3, 7	1, 6	1, 2	2, 0
Madde 9	3, 03	N	115	24	27	11	21	17	11	6	14
		%	46, 7	9, 8	11, 0	4, 5	8, 5	6, 9	4, 5	2, 4	5, 7
Madde 10	2, 93	N	119	23	25	19	17	12	12	7	12
		%	48, 4	9, 3	10, 2	7, 7	6, 9	4, 9	4, 9	2, 8	4, 9
Madde 11	2, 82	N	128	18	27	14	13	18	14	4	10
		%	52	7, 3	11, 0	5, 7	5, 3	7, 3	5, 7	1, 6	4, 1
Madde 12	2, 84	N	126	25	25	13	7	19	13	6	12
		%	51, 2	10, 2	10, 2	5, 3	2, 8	7, 7	5, 3	2, 4	4, 9

Tablo incelendiğinde karanlık üçlü ölçeğinde en yüksek puan ortalaması ($\bar{X}=3,04$) ile 5. Madde olan “Yaptıklarımın pişmanlık duymam” ifadesinin olduğu

belirlenmiştir. En düşük puan ortalaması ise ($\bar{X}=1,79$) ile 3. Madde olan “Amacıma ulaşmak için yağcılık yaparım” ifadesinin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. 4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği Maddelerine Verilen Puan Ortalaması İstatistikleri

	Ortalama		Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Ayda Bir Ya da İki Kez	Haftada Bir Ya da İki Kez	Her Gün
Madde 1	1,21	$\frac{N}{\%}$	216 87,8	18 7,3	7 2,8	1 0,4	4 1,6
Madde 2	1,22	$\frac{N}{\%}$	214 87,0	21 8,5	4 1,6	4 1,6	3 1,2
Madde 3	1,23	$\frac{N}{\%}$	213 86,6	16 6,5	12 4,9	3 1,2	2 0,8
Madde 4	1,41	$\frac{N}{\%}$	191 77,6	29 11,8	11 4,5	10 4,1	5 2,0
Madde 5	1,35	$\frac{N}{\%}$	203 82,5	15 6,1	16 6,5	8 3,3	4 1,6
Madde 6	1,54	$\frac{N}{\%}$	177 72,0	34 13,8	16 6,5	10 4,1	9 3,7
Madde 7	1,47	$\frac{N}{\%}$	180 73,2	32 13,0	20 8,1	12 4,9	2 0,8
Madde 8	1,28	$\frac{N}{\%}$	213 86,6	9 3,7	15 6,1	5 2,0	4 1,6
Madde 9	1,37	$\frac{N}{\%}$	203 82,5	18 7,3	10 4,1	8 3,3	7 2,8
Madde 10	1,32	$\frac{N}{\%}$	206 83,7	19 7,7	8 3,3	8 3,3	5 2,0
Madde 11	1,34	$\frac{N}{\%}$	207 84,1	16 6,5	9 3,7	7 2,8	7 2,8
Madde 12	1,31	$\frac{N}{\%}$	209 85,0	17 6,9	8 3,3	5 2,0	7 2,8
Madde 13	1,26	$\frac{N}{\%}$	216 87,8	7 2,8	14 5,7	6 2,4	3 1,2
Madde 14	1,26	$\frac{N}{\%}$	214 87,0	10 4,1	15 6,1	5 2,0	2 0,8
Madde 15	1,46	$\frac{N}{\%}$	189 76,8	22 8,9	20 8,1	10 4,1	5 2,0
Madde 16	1,33	$\frac{N}{\%}$	205 83,3	16 6,5	15 6,1	6 2,4	4 1,6

Madde 17	1, 29	$\frac{N}{\%}$	209 85, 0	16 6, 5	12 4, 9	5 2, 0	4 1, 6
Madde 18	1, 34	$\frac{N}{\%}$	202 82, 1	20 8, 1	11 4, 5	10 4, 1	3 1, 2
Madde 19	1, 33	$\frac{N}{\%}$	207 84, 1	15 6, 1	11 4, 5	9 3, 7	4 1, 6
Madde 20	1, 32	$\frac{N}{\%}$	206 83, 7	19 7, 7	9 3, 7	6 2, 4	6 2, 4
Madde 21	1, 30	$\frac{N}{\%}$	210 85, 4	13 5, 3	12 4, 9	8 3, 3	3 1, 2
Madde 22	1, 37	$\frac{N}{\%}$	197 80, 1	23 9, 3	13 5, 3	9 3, 7	4 1, 6
Madde 23	1, 33	$\frac{N}{\%}$	205 83, 3	19 7, 7	10 4, 1	7 2, 8	5 2, 0
Madde 24	1, 28	$\frac{N}{\%}$	208 84, 6	15 6, 1	16 6, 5	6 2, 4	1 0, 4
Madde 25	1, 30	$\frac{N}{\%}$	211 85, 8	14 5, 7	9 3, 7	7 2, 8	5 2, 0
Madde 26	1, 36	$\frac{N}{\%}$	201 81, 7	17 6, 9	17 6, 9	6 2, 4	5 2, 0
Madde 27	1, 26	$\frac{N}{\%}$	211 85, 8	14 5, 7	13 5, 3	7 2, 8	1 0, 4
Madde 28	1, 32	$\frac{N}{\%}$	208 84, 6	16 6, 5	9 3, 7	8 3, 3	5 2, 0
Madde 29	1, 29	$\frac{N}{\%}$	201 81, 7	27 11, 0	10 4, 1	7 2, 8	1 0, 4
Madde 30	1, 30	$\frac{N}{\%}$	213 86, 6	7 2, 8	13 5, 3	10 4, 1	3 1, 2
Madde 31	1, 37	$\frac{N}{\%}$	208 84, 6	11 4, 5	8 3, 3	11 4, 5	8 3, 3
Madde 32	1, 35	$\frac{N}{\%}$	206 83, 7	14 5, 7	12 4, 9	9 3, 7	5 2, 0

Tablo incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinde en yüksek puan ortalaması ($\bar{X}=1, 54$) ile 6. Madde olan “Mola saatlerini izin verilenden daha uzun tutma” ifadesinin olduğu tespit edilmiştir. En düşük puan ortalaması ise ($\bar{X}=1, 21$) ile 1. Madde olan “İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama” ifadesinin olduğu belirlenmiştir.

5.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde sağlık personelinin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, kurumdaki çalışma süresi, meslekteki toplam çalışma süresi ve çalışma statüsü değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Veriler normal dağılım sağlamadığı için iki farklı grup altında toplanan değişkenler için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grup altında toplanan değişkenler için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğu Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir.

Tablo 5. 5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Medyan	Mann-Whitney U	P
Üretkenlik Karşıtı	Kadın	133	114, 62	15245, 00	1, 0000	6334, 000	0, 023
İş Davranışları	Erkek	113	133, 95	15136, 00	1, 0625		
	Toplam	246					

p<0, 05

Sağlık çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Yapılan teste ilişkin bulgular Tablo 5.5.'te yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyet durum değişkenine göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin (U=6334, 000; p<0, 05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerin kadınlara göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. 6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Üretkenlik Karşıtı	Evli	162	116, 79	1, 0000	10, 409	0, 005
	Bekâr	71	129, 13	1, 0625		
	Diğer	13	176, 38	2, 4688		
	Toplam	246				

p<0, 05

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin (H=10, 409; p<0, 05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Farklılığı tespit etmek için Post Hoc Testi (Tamhane's T2) uygulanmıştır.

Tablo 5. 7. Post Hoc Testi

Medeni Durum	Medeni Durum	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Evli	Bekâr	-0,03022	0,08013	0,975
	Diğer	-0,89263*	0,23554	0,007
Bekâr	Evli	0,03022	0,08013	0,975
	Diğer	-0,86241*	0,24040	0,009
Diğer	Evli	0,89263*	0,23554	0,007
	Bekâr	0,86241*	0,24040	0,009

Tamhane's T2 sonucuna göre diğer grubundaki (boşanmış, dul) katılımcıların evli ve bekâr katılımcılara göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksek bulunmuştur. 13 kişi ile 162/71 kişiyi karşılaştırmanın anlamlı olmayacağı düşünülmektedir. Bu sonuçların ihtiyatla değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 5. 8. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	İlköğretim	21	133,38	1,0000	11,859	0,037
	Lise	59	127,06	1,0000		
	Ön Lisans	40	130,21	1,0313		
	Lisans	105	115,99	1,0000		
	Yüksek Lisans	16	103,59	1,0000		
	Doktora	5	207,70	1,9375		
	Toplam	246				

p<0,05

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyleri (H=11,859; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılığı tespit etmek için Post Hoc Testi (Tamhane's T2) uygulanmıştır.

Tablo 5. 9. Post Hoc Testi

Eğitim Düzeyi	Eğitim Düzeyi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
İlköğretim	Lise	0,17847	0,21732	1,000
	Ön Lisans	0,18943	0,22345	1,000
	Lisans	0,44048	0,20196	0,460
	Yüksek Lisans	0,57068	0,19853	0,130
	Doktora	-0,38869	0,43002	1,000
Lise	İlköğretim	-0,17847	0,21732	1,000
	Ön Lisans	0,01096	0,13855	1,000
	Lisans	0,26201	0,10026	0,148
	Yüksek Lisans	0,39221*	0,09315	0,001

	Doktora	-0, 56716	0, 39266	0, 973
Ön Lisans	İlköğretim	-0, 18943	0, 22345	1, 000
	Lise	-0, 01096	0, 13855	1, 000
	Lisans	0, 25104	0, 11294	0, 372
	Yüksek Lisans	0, 38125*	0, 10668	0, 013
	Doktora	-0, 57812	0, 39609	0, 970
Lisans	İlköğretim	-0, 44048	0, 20196	0, 460
	Lise	-0, 26201	0, 10026	0, 148
	Ön Lisans	-0, 25104	0, 11294	0, 372
	Yüksek Lisans	0, 13021	0, 04731	0, 098
	Doktora	-0, 82917	0, 38437	0, 778
Yüksek Lisans	İlköğretim	-0, 57068	0, 19853	0, 130
	Lise	-0, 39221*	0, 09315	0, 001
	Ön Lisans	-0, 38125*	0, 10668	0, 013
	Lisans	-0, 13021	0, 04731	0, 098
	Doktora	-0, 95938	0, 38258	0, 640
Doktora	İlköğretim	0, 38869	0, 43002	1, 000
	Lise	0, 56716	0, 39266	0, 973
	Ön Lisans	0, 57813	0, 39609	0, 970
	Lisans	0, 82917	0, 38437	0, 778
	Yüksek Lisans	0, 95938	0, 38258	0, 640

Tamhane's T2 sonucuna göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi açısından lise ve ön lisans eğitim düzeyleri ile yüksek lisans eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lise ve ön lisans eğitim düzeyine sahip katılımcıların yüksek lisans eğitim düzeyine sahip katılımcılara kıyasla üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. 10. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	17-26	46	127, 03	1, 0313	1, 695	0, 792
	27-36	112	126, 42	1, 0313		
	37-46	72	120, 63	1, 0000		
	47-56	14	104, 07	1, 0000		
	57-66	2	117, 75	1, 0625		
Toplam		246				

p<0, 05

Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin yaş gruplarına ilişkin anlamlı farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre üretkenlik karşıtı iş davranışları ile yaş grupları arasında (H=1, 695; p>0, 05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5. 11. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1 yıldan az	33	163, 14	1, 2500	17, 504	0, 004
	1-5 yıl	60	124, 35	1, 0000		
	6-10 yıl	79	116, 03	1, 0000		
	11-15 yıl	34	109, 62	1, 0000		
	16-20 yıl	28	127, 50	1, 0313		
	21 yıl ve üzeri	12	89, 46	1, 0000		
	Toplam	246				

p<0, 05

Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda kurumdaki çalışma süresi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında (H=17, 504; p<0, 05) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığı tespit etmek için Post Hoc Testi (Tamhane's T2) uygulanmıştır.

Tablo 5. 12. Post Hoc Testi

Kurumdaki Çalışma Süresi	Kurumdaki Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-5 yıl	0, 40833	0, 16728	0, 240
	6-10 yıl	0, 51701*	0, 16182	0, 037
	11-15 yıl	0, 66268*	0, 15708	0, 002
	16-20 yıl	0, 53906*	0, 16677	0, 033
	21 yıl ve üzeri	0, 73698*	0, 14932	0, 000
1-5 yıl	1 yıldan az	-0, 40833	0, 16728	0, 240
	6-10 yıl	0, 10868	0, 10605	0, 996
	11-15 yıl	0, 25435	0, 09868	0, 160
	16-20 yıl	0, 13073	0, 11347	0, 987
	21 yıl ve üzeri	0, 32865*	0, 08578	0, 004
6-10 yıl	1 yıldan az	-0, 51701*	0, 16182	0, 037
	1-5 yıl	-0, 10868	0, 10605	0, 996
	11-15 yıl	0, 14567	0, 08910	0, 811
	16-20 yıl	0, 02205	0, 10524	1, 000
	21 yıl ve üzeri	0, 21997	0, 07456	0, 059
11-15 yıl	1 yıldan az	-0, 66268*	0, 15708	0, 002
	1-5 yıl	-0, 25435	0, 09868	0, 160
	6-10 yıl	-0, 14567	0, 08910	0, 811
	16-20 yıl	-0, 12362	0, 09781	0, 972
	21 yıl ve üzeri	0, 07430	0, 06364	0, 986
16-20 yıl	1 yıldan az	-0, 53906*	0, 16677	0, 033
	1-5 yıl	-0, 13073	0, 11347	0, 987

	6-10 yıl	-0, 02205	0, 10524	1, 000
	11-15 yıl	0, 12362	0, 09781	0, 972
	21 yıl ve üzeri	0, 19792	0, 08478	0, 324
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-0, 73698*	0, 14932	0, 000
	1-5 yıl	-0, 32865*	0, 08578	0, 004
	6-10 yıl	-0, 21997	0, 07456	0, 059
	11-15 yıl	-0, 07430	0, 06364	0, 986
	16-20 yıl	-0, 19792	0, 08478	0, 324

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre 1 yıldan az çalışma süresi ile 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl ve üzeri çalışma süreleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1-5 yıl çalışma süresi ile 21 yıl ve üzeri çalışma süreleri de üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışan katılımcıların daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeleri söz konusudur.

Tablo 5. 13. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Meslekteki Toplam Çalışma Süresine İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1 yıldan az	24	164, 25	1, 2188		
	1-5 yıl	53	128, 87	1, 0313		
	6-10 yıl	72	113, 32	1, 0000	12, 694	0, 026
	11-15 yıl	42	123, 07	1, 0313		
	16-20 yıl	33	119, 58	1, 0000		
	21 yıl ve üzeri	22	106, 14	1, 0000		
	Toplam	246				

p<0, 05

Sağlık personelinin üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin meslekteki toplam çalışma süresi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi ile meslekteki toplam çalışma süresi arasında (H=12, 694; p<0, 05) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 14. Post Hoc Testi

Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-5 yıl	0, 32601*	0, 19670	0, 030
	6-10 yıl	0, 52083*	0, 18387	0, 001
	11-15 yıl	0, 54353*	0, 18860	0, 015
	16-20 yıl	0, 53812*	0, 19100	0, 012
	21 yıl ve üzeri	0, 60204*	0, 19200	0, 003

1-5 yıl	1 yıldan az	-0, 32601*	0, 19670	0, 030
	6-10 yıl	0, 19482	0, 11720	0, 196
	11-15 yıl	0, 21751	0, 12449	0, 673
	16-20 yıl	0, 21210	0, 12810	0, 528
	21 yıl ve üzeri	0, 27602	0, 12959	0, 177
6-10 yıl	1 yıldan az	-0, 52083*	0, 18387	0, 001
	1-5 yıl	-0, 19482	0, 11720	0, 196
	11-15 yıl	0, 02269	0, 10303	0, 449
	16-20 yıl	0, 01728	0, 10736	0, 654
	21 yıl ve üzeri	0, 08120	0, 10914	0, 657
11-15 yıl	1 yıldan az	-0, 54353*	0, 18860	0, 015
	1-5 yıl	-0, 21751	0, 12449	0, 673
	6-10 yıl	-0, 02269	0, 10303	0, 449
	16-20 yıl	-0, 00541	0, 11528	0, 821
	21 yıl ve üzeri	0, 05851	0, 11693	0, 333
16-20 yıl	1 yıldan az	-0, 53812*	0, 19100	0, 012
	1-5 yıl	-0, 21210	0, 12810	0, 528
	6-10 yıl	-0, 01728	0, 10736	0, 654
	11-15 yıl	0, 00541	0, 11528	0, 821
	21 yıl ve üzeri	0, 06392	0, 12077	0, 462
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-0, 60204*	0, 19200	0, 003
	1-5 yıl	-0, 27602	0, 12959	0, 177
	6-10 yıl	-0, 08120	0, 10914	0, 657
	11-15 yıl	-0, 05851	0, 11693	0, 333
	16-20 yıl	-0, 06392	0, 12077	0, 462

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre 1 yıldan az çalışma süresi ile 1-5, 6-10, 11-15, 16-20 ve 21 yıl ve üzeri çalışma süreleri arasında üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1 yıldan az çalışan sağlık personelinin daha fazla üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemeleri beklenmektedir.

Tablo 5. 15. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Düzeyinin Çalışma Statüsüne İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

	Çalışma Statüsü	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Hemşire	79	105, 89	1, 0000	9, 469	0, 024
	Destek Personeli	63	129, 21	1, 0000		
	Diğer	67	128, 27	1, 0313		
	İdari Personel	37	142, 74	1, 0938		
	Toplam	246				

p<0, 05

Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin çalışma statüsü açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Testin sonucuna göre çalışma statüsü ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($H=9,469$; $p<0,05$) anlamlı bir farklılık söz konusudur. Farklılığı tespit etmek amacıyla Post Hoc Testlerinden Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 16. Post Hoc Testi

Çalışma Statüsü	Çalışma Statüsü	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Hemşire	Destek Personeli	-0,22888	0,11604	0,270
	Diğer	0,07098	0,07691	0,930
	İdari Personel	-0,21738	0,13566	0,518
Destek Personeli	Hemşire	0,22888	0,11604	0,270
	Diğer	0,29986*	0,10636	0,035
	İdari Personel	0,01150	0,15428	1,000
Diğer	Hemşire	-0,07098	0,07691	0,930
	Destek Personeli	-0,29986*	0,10636	0,035
	İdari Personel	-0,28836	0,12748	0,159
İdari Personel	Hemşire	0,21738	0,13566	0,518
	Destek Personeli	-0,01150	0,15428	1,000
	Diğer	0,28836	0,12748	0,159

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre destek personelinin (temizlik personeli, güvenlik görevlisi, hasta taşıma personeli) diğer sağlık personeline (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

5. 5. Karanlık Üçlü ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde sağlık personelinin karanlık üçlü ve alt boyutları olan Makyavelizm, psikopati ve narsisizm ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, kurumdaki çalışma süresi, meslekteki toplam çalışma süresi ve çalışma statüsü değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Veriler normal dağılım sağlamadığı için iki farklı grup altında toplanan değişkenler için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grup altında toplanan değişkenler için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğu Tamhane's T2 çoklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir.

Tablo 5. 17. Karanlık Üçlü Düzeyinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Medyan	Mann-Whitney U	P
Karanlık Üçlü	Kadın	133	120, 02	15963, 00	1, 7500	7052, 000	0, 401
	Erkek	113	127, 59	14418, 00	2, 0000		
	Toplam	246					

p<0, 05

Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Uygulanan teste ilişkin bulgular Tablo 5.17.'de yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyet durum değişkenine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeylerinin (U=7052, 000; p>0, 05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. 18. Karanlık Üçlü Düzeyinin Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Karanlık Üçlü	Evli	162	114, 75	1, 6667	9, 703	0, 008
	Bekâr	71	135, 27	2, 8333		
	Diğer	13	168, 19	3, 5833		
	Toplam	246				

p<0, 05

Sağlık çalışanlarının karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Uygulanan teste ilişkin bulgular Tablo 5.18.'de yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının medeni durum değişkenine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyleri (H=9, 703; p<0, 05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılığı tespit etmek amacıyla Post Hoc Testlerinden Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 19. Post Hoc Testi

Medeni Durum	Medeni Durum	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Evli	Bekâr	-0, 39497*	0, 20521	0, 041
	Diğer	-1, 48029*	0, 61721	0, 009
Bekâr	Evli	0, 39497*	0, 20521	0, 041
	Diğer	-1, 08532	0, 62811	0, 122
Diğer	Evli	1, 48029*	0, 61721	0, 009
	Bekâr	1, 08532	0, 62811	0, 122

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre evli, bekâr ve diğer (boşanmış, dul) sağlık personeli arasında üretkenlik karşısı iş davranışları düzeyi açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Diğer personelin (boşanmış, dul) evli personele kıyasla, bekâr sağlık personelinin de evli sağlık personeline kıyasla üretkenlik karşısı iş davranışları yüksek çıkmıştır.

Tablo 5. 20. Karanlık Üçlü Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Karanlık Üçlü	İlköğretim	21	113, 62	1, 5000	2, 708	0, 745
	Lise	59	117, 60	1, 4167		
	Ön Lisans	40	125, 14	2, 3750		
	Lisans	105	124, 60	1, 9167		
	Yüksek Lisans	16	135, 31	1, 9583		
	Doktora	5	160, 60	3, 5000		
	Toplam	246				

$p < 0, 05$

Sağlık çalışanlarının karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Uygulanan teste ilişkin bulgular Tablo 5. 20.'de yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının eğitim düzeyine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyinin ($H=2, 708$; $p > 0, 05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. 21. Karanlık Üçlü Düzeyinin Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Karanlık Üçlü	17-26	46	130, 86	2, 9167	2, 148	0, 709
	27-36	112	117, 88	1, 6667		
	37-46	72	123, 81	1, 6667		
	47-56	14	139, 18	2, 8750		
	57-66	2	148, 00	2, 5000		
	Toplam	246				

$p < 0, 05$

Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucuna ilişkin bulgular Tablo 5.21.'de yer almaktadır. Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi ile yaş grupları arasında ($H=2, 148$; $p > 0, 05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5. 22. Karanlık Üçlü Düzeyinin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Karanlık Üçlü	1 yıldan az	33	164, 92	3, 2500	22, 544	0, 000
	1-5 yıl	60	107, 69	1, 4167		
	6-10 yıl	79	121, 63	1, 8333		
	11-15 yıl	34	94, 91	1, 2083		
	16-20 yıl	28	141, 57	2, 6250		
	21 yıl ve üzeri	12	139, 75	2, 5833		
	Toplam	246				

p<0, 05

Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna ilişkin bulgular Tablo 5. 22.'de yer almaktadır. Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri ile kurumdaki çalışma süresi arasında (H=22, 544; p<0, 05) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığı tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 23. Post Hoc Testi

Kurumdaki Çalışma Süresi	Kurumdaki Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-5 yıl	1, 04697*	0, 29578	0, 010
	6-10 yıl	0, 82988	0, 27786	0, 056
	11-15 yıl	1, 26315*	0, 34168	0, 007
	16-20 yıl	0, 28328	0, 42221	1, 000
	21 yıl ve üzeri	0, 78725	0, 32729	0, 292
1-5 yıl	1 yıldan az	-1, 04697*	0, 29578	0, 010
	6-10 yıl	-0, 21709	0, 26393	1, 000
	11-15 yıl	0, 21618	0, 33046	1, 000
	16-20 yıl	-0, 76369	0, 41317	0, 670
	21 yıl ve üzeri	-0, 25972	0, 31555	1, 000
6-10 yıl	1 yıldan az	-0, 82988	0, 27786	0, 056
	1-5 yıl	0, 21709	0, 26393	1, 000
	11-15 yıl	0, 43327	0, 31451	0, 942
	16-20 yıl	-0, 54660	0, 40054	0, 949
	21 yıl ve üzeri	-0, 04263	0, 29881	1, 000
11-15 yıl	1 yıldan az	-1, 26315*	0, 34168	0, 007
	1-5 yıl	-0, 21618	0, 33046	1, 000
	6-10 yıl	-0, 43327	0, 31451	0, 942
	16-20 yıl	-0, 97987	0, 44718	0, 395
	21 yıl ve üzeri	-0, 47590	0, 35893	0, 960
16-20 yıl	1 yıldan az	-0, 28328	0, 42221	1, 000

	1-5 yıl	0, 76369	0, 41317	0, 670
	6-10 yıl	0, 54660	0, 40054	0, 949
	11-15 yıl	0, 97987	0, 44718	0, 395
	21 yıl ve üzeri	0, 50397	0, 43628	0, 988
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-0, 78725	0, 32729	0, 292
	1-5 yıl	0, 25972	0, 31555	1, 000
	6-10 yıl	0, 04263	0, 29881	1, 000
	11-15 yıl	0, 47590	0, 35893	0, 960
	16-20 yıl	-0, 50397	0, 43628	0, 988

Uygulanan Tamhane's T2 Testi sonucuna göre 1 yıldan az çalışan sağlık personelinin 1-5 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışan sağlık personeline kıyasla karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. 24. Karanlık Üçlü Düzeyinin Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
	1 yıldan az	24	165, 92	3, 1250		
	1-5 yıl	53	115, 02	1, 4167		
	6-10 yıl	72	115, 99	1, 6667	13, 821	0, 017
	11-15 yıl	42	107, 96	1, 4167		
	16-20 yıl	33	132, 70	1, 7500		
	21 yıl ve üzeri	22	138, 09	2, 2083		
	Toplam	246				

p<0, 05

Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeylerinin meslekteki toplam çalışma süresi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna ilişkin bulgular Tablo 5. 24.'te yer almaktadır. Uygulanan analiz sonucuna göre meslekteki toplam çalışma süresi ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında (H=13, 821; p<0, 05) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığı tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 25. Post Hoc Testi

Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-5 yıl	0, 91568	0, 35043	0, 161
	6-10 yıl	0, 96181	0, 32222	0, 067
	11-15 yıl	1, 11062*	0, 35627	0, 043
	16-20 yıl	0, 50221	0, 43303	0, 987
	21 yıl ve üzeri	0, 82670	0, 35829	0, 325
1-5 yıl	1 yıldan az	-0, 91568	0, 35043	0, 161
	6-10 yıl	0, 04612	0, 28359	1, 000

	11-15 yıl	0, 19493	0, 32176	1, 000
	16-20 yıl	-0, 41347	0, 40511	0, 996
	21 yıl ve üzeri	-0, 08898	0, 32399	1, 000
6-10 yıl	1 yıldan az	-0, 96181	0, 32222	0, 067
	1-5 yıl	-0, 04612	0, 28359	1, 000
	11-15 yıl	0, 14881	0, 29078	1, 000
	16-20 yıl	-0, 45960	0, 38097	0, 981
	21 yıl ve üzeri	-0, 13510	0, 29324	1, 000
11-15 yıl	1 yıldan az	-1, 11062*	0, 35627	0, 043
	1-5 yıl	-0, 19493	0, 32176	1, 000
	6-10 yıl	-0, 14881	0, 29078	1, 000
	16-20 yıl	-0, 60841	0, 41018	0, 902
	21 yıl ve üzeri	-0, 28391	0, 33030	0, 999
16-20 yıl	1 yıldan az	-0, 50221	0, 43303	0, 987
	1-5 yıl	0, 41347	0, 40511	0, 996
	6-10 yıl	0, 45960	0, 38097	0, 981
	11-15 yıl	0, 60841	0, 41018	0, 902
	21 yıl ve üzeri	0, 32449	0, 41193	1, 000
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-0, 82670	0, 35829	0, 325
	1-5 yıl	0, 08898	0, 32399	1, 000
	6-10 yıl	0, 13510	0, 29324	1, 000
	11-15 yıl	0, 28391	0, 33030	0, 999
	16-20 yıl	-0, 32449	0, 41193	1, 000

Uygulanan Tamhane's T2 Testi sonucuna göre meslekteki toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan sağlık personelinin 11-15 yıl arasında çalışmakta olan sağlık personeline kıyasla karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi daha fazladır.

Tablo 5. 26. Karanlık Üçlü Düzeyinin Çalışma Statüsüne Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Çalışma Statüsü	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
	Hemşire	79	106, 96	1, 4167		
Karanlık Üçlü	Destek Personeli	63	109, 46	1, 3333	20, 043	0, 000
	Diğer	67	154, 71	2, 9167		
	İdari Personel	37	126, 22	2, 2500		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 26.'da yer alan analiz sonucuna göre karanlık üçlü kişilik özellikleri ile çalışma statüsü arasında (H=20, 043; p<0, 05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 27. Post Hoc Testi

Çalışma Statüsü	Çalışma Statüsü	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Hemşire	Destek Personeli	-0, 28441	0, 26053	0, 858
	Diğer	-1, 05194*	0, 24672	0, 000
	İdari Personel	-0, 43391	0, 26649	0, 497
Destek Personeli	Hemşire	0, 28441	0, 26053	0, 858
	Diğer	-0, 76753	0, 29557	0, 062
	İdari Personel	-0, 14951	0, 31227	0, 998
Diğer	Hemşire	1, 05194*	0, 24672	0, 000
	Destek Personeli	0, 76753	0, 29557	0, 062
	İdari Personel	0, 61802	0, 30084	0, 232
İdari Personel	Hemşire	0, 43391	0, 26649	0, 497
	Destek Personeli	0, 14951	0, 31227	0, 998
	Diğer	-0, 61802	0, 30084	0, 232

Uygulanan Tamhane's T2 Testi sonucuna göre diğer sağlık çalışanı (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) ile hemşireler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Diğer sağlık personelinin (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi hemşirelere kıyasla yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. 28. Makyavelizm Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Medyan	Mann-Whitney U	P
Makyavelizm	Kadın	133	121, 50	16160, 00	1, 2500	7249, 000	0, 618
	Erkek	113	125, 85	14221, 00	1, 2500		
	Toplam	246					

p<0, 05

Tablo 5. 28.'de yer alan analiz sonucuna göre Makyavelizm alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında (U=7249, 000; p>0, 618) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5. 29. Makyavelizm Alt Boyutunun Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Makyavelizm	Evli	162	116, 19	1, 2500	8, 738	0, 013
	Bekâr	71	131, 85	1, 5000		
	Diğer	13	169, 08	3, 0000		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 29.'da Makyavelizm alt boyutunun medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre medeni durum değişkenine göre Makyavelizm alt boyutu anlamlı bir farklılık ($H=8,738$; $p<0,05$) göstermektedir. Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 30. Post Hoc Testi Analizi

Medeni Durum	Medeni Durum	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Evli	Bekâr	-0,23759	0,21614	0,107
	Diğer	-1,21023*	0,64655	0,007
Bekâr	Evli	0,23759	0,21614	0,107
	Diğer	-0,97264	0,66134	0,070
Diğer	Evli	1,21023*	0,64655	0,007
	Bekâr	0,97264	0,66134	0,070

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre evli ve diğer sağlık (boşanmış, dul) personeli arasında Makyavelizm kişilik özelliği açısından farklılık saptanmıştır. Diğer sağlık personelinin (boşanmış, dul) Makyavelizm kişilik özelliğinin evli personele nazaran yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 31. Makyavelizm Alt Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Makyavelizm	İlköğretim	21	115,48	1,2500	0,839	0,974
	Lise	59	119,93	1,2500		
	Ön Lisans	40	125,88	1,7500		
	Lisans	105	125,04	1,2500		
	Yüksek Lisans	16	132,34	1,2500		
	Doktora	5	119,70	1,0000		
	Toplam	246				

$p<0,05$

Tablo 5. 31.'de Makyavelizm alt boyutunun eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre eğitim düzeyi açısından Makyavelizm alt boyutu anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($H=0,839$; $p>0,05$).

Tablo 5. 32. Makyavelizm Alt Boyutunun Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Makyavelizm	17-26	46	124, 74	1, 2500	0, 705	0, 951
	27-36	112	121, 48	1, 2500		
	37-46	72	123, 06	1, 2500		
	47-56	14	137, 43	2, 0000		
	57-66	2	126, 50	2, 0000		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 32.'de Makyavelizm alt boyutunun yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre yaş değişkeni ile Makyavelizm alt boyutu arasında ($H=0, 705$; $p>0, 05$) anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 5. 33. Makyavelizm Alt Boyutunun Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Makyavelizm	1 yıldan az	33	144, 56	2, 0000	14, 540	0, 013
	1-5 yıl	60	110, 34	1, 0000		
	6-10 yıl	79	123, 50	1, 2500		
	11-15 yıl	34	98, 96	1, 0000		
	16-20 yıl	28	144, 41	2, 0000		
	21 yıl ve üzeri	12	152, 13	2, 2500		
	Toplam	246				

P<0, 05

Tablo 5. 33.'de Makyavelizm alt boyutunun kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre kurumdaki çalışma süresine göre Makyavelizm alt boyutu ($H=14, 540$; $p<0, 05$) anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 34. Post Hoc Testi Analizi

Kurumdaki Çalışma Süresi	Kurumdaki Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-5 yıl	0, 48977*	0, 34646	0, 021
	6-10 yıl	0, 21567	0, 34981	0, 136
	11-15 yıl	0, 55325*	0, 39089	0, 006
	16-20 yıl	-0, 17154	0, 44299	0, 993
	21 yıl ve üzeri	0, 16477	0, 37872	0, 742
1-5 yıl	1 yıldan az	-0, 48977*	0, 34646	0, 021

	6-10 yıl	-0, 27410	0, 26107	0, 260
	11-15 yıl	0, 06348	0, 31398	0, 437
	16-20 yıl	-0, 66131*	0, 37687	0, 029
	21 yıl ve üzeri	-0, 32500*	0, 29869	0, 053
6-10 yıl	1 yıldan az	-0, 21567	0, 34981	0, 136
	1-5 yıl	0, 27410	0, 26107	0, 260
	11-15 yıl	0, 33758	0, 31767	0, 070
	16-20 yıl	-0, 38721	0, 37994	0, 163
	21 yıl ve üzeri	-0, 05090	0, 30257	0, 175
11-15 yıl	1 yıldan az	-0, 55325*	0, 39089	0, 006
	1-5 yıl	-0, 06348	0, 31398	0, 437
	6-10 yıl	-0, 33758	0, 31767	0, 070
	16-20 yıl	-0, 72479*	0, 41808	0, 009
	21 yıl ve üzeri	-0, 38848*	0, 34925	0, 020
16-20 yıl	1 yıldan az	0, 17154	0, 44299	0, 993
	1-5 yıl	0, 66131*	0, 37687	0, 029
	6-10 yıl	0, 38721	0, 37994	0, 163
	11-15 yıl	0, 72479*	0, 41808	0, 009
	21 yıl ve üzeri	0, 33631	0, 40672	0, 743
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-0, 16477	0, 37872	0, 742
	1-5 yıl	0, 32500*	0, 29869	0, 053
	6-10 yıl	0, 05090	0, 30257	0, 175
	11-15 yıl	0, 38848*	0, 34925	0, 020
	16-20 yıl	-0, 33631	0, 40672	0, 743

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olan sağlık personelinin 1-5, 11-15 yıl arasında çalışan personele kıyasla Makyavelizm kişilik özelliği yüksek çıkmıştır. 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde çalışanların, 1-5 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışan sağlık personeline nazaran Makyavelizm kişilik özelliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. 35. Makyavelizm Alt Boyutunun Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
	1 yıldan az	24	139, 48	1, 7500		
	1-5 yıl	53	118, 36	1, 2500		
Makyavelizm	6-10 yıl	72	121, 60	1, 2500	6, 232	0, 284
	11-15 yıl	42	107, 04	1, 0000		
	16-20 yıl	33	138, 83	1, 5000		
	21 yıl ve üzeri	22	133, 11	1, 6250		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 35.'te Makyavelizm alt boyutunun meslekteki toplam çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre meslekteki toplam çalışma süresi ile Makyavelizm alt boyutu arasında ($H=6,232$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 5. 36. Makyavelizm Alt Boyutunun Çalışma Statüsüne Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Çalışma Statüsü	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Makyavelizm	Hemşire	79	108,13	1,0000	17,346	0,001
	Destek Personeli	63	109,73	1,0000		
	Diğer	67	150,18	2,2500		
	İdari Personel	37	131,45	1,2500		
	Toplam	246				

$p<0,05$

Tablo 5. 36.'da Makyavelizm alt boyutunun çalışma statüsüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre çalışma statüsü ile Makyavelizm alt boyutu arasında ($H=17,346$; $p<0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 37. Post Hoc Testi Analizi

Çalışma Statüsü	Çalışma Statüsü	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Hemşire	Destek Personeli	-0,06048	0,25520	1,000
	Diğer	-0,73295*	0,26537	0,039
	İdari Personel	-0,27369	0,26827	0,893
Destek Personeli	Hemşire	0,06048	0,25520	1,000
	Diğer	-0,67247	0,29833	0,146
	İdari Personel	-0,21321	0,30091	0,980
Diğer	Hemşire	0,73295*	0,26537	0,039
	Destek Personeli	0,67247	0,29833	0,146
	İdari Personel	0,45926	0,30958	0,599
İdari Personel	Hemşire	0,27369	0,26827	0,893
	Destek Personeli	0,21321	0,30091	0,980
	Diğer	-0,45926	0,30958	0,599

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre diğer sağlık personeli ile hemşireler arasında farklılık bulunmaktadır. Diğer sağlık personelinin (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) hemşirelere kıyasla Makyavelizm kişilik özelliği yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. 38. Psikopati Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Medyan	Mann-Whitney U	P
Psikopati	Kadın	133	121, 70	16185, 50	1, 7500	7274, 500	0, 660
	Erkek	113	125, 62	14195, 50	1, 7500		
	Toplam	246					

p<0, 05

Tablo 5. 38.'de psikopati alt boyutunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre psikopati alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında (U=7274, 500; p>0, 05) anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 5. 39. Psikopati Alt Boyutunun Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Psikopati	Evli	162	116, 00	1, 5000	8, 943	0, 011
	Bekâr	71	131, 93	2, 0000		
	Diğer	13	170, 96	4, 2500		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 39.'da psikopati alt boyutunun medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre medeni durum değişkenine göre psikopati alt boyutu (H=8, 943; p<0, 05) anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farklılığı tespit etmek amacıyla Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 40. Post Hoc Testi

Medeni Durum	Medeni Durum	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Evli	Bekâr	-0, 36839	0, 22973	0, 108
	Diğer	-1, 7373*	0, 66704	0, 006
Bekâr	Evli	0, 36839	0, 22973	0, 108
	Diğer	-1, 36891	0, 68630	0, 063
Diğer	Evli	1, 73730*	0, 66704	0, 006
	Bekâr	1, 36891	0, 68630	0, 063

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre evli ve diğer personel (boşanmış, dul) arasında psikopati kişilik özellikleri açısından farklılık olduğu görülmektedir. Diğer personelin (boşanmış, dul) evli personele kıyasla psikopati kişilik özellikleri düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. 41. Psikopati Alt Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Psikopati	İlköğretim	21	117, 57	1, 7500	0, 361	0, 996
	Lise	59	122, 36	1, 2500		
	Ön Lisans	40	125, 19	1, 7500		
	Lisans	105	123, 46	1, 7500		
	Yüksek Lisans	16	128, 78	2, 1250		
	Doktora	5	132, 20	1, 7500		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 41.'de psikopati alt boyutunun eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre eğitim düzeyi ile psikopati alt boyutu arasında (H=0, 361; p>0, 05) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5. 42. Psikopati Alt Boyutunun Yaş Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Psikopati	17-26	46	132, 33	2, 1250	1, 390	0, 846
	27-36	112	119, 40	1, 5000		
	37-46	72	122, 96	1, 5000		
	47-56	14	131, 82	2, 2500		
	57-66	2	111, 25	2, 0000		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 42.'de psikopati alt boyutunun yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre yaş değişkeni ile psikopati alt boyutu arasında (H=1, 390; p>0, 05) anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 5. 43. Psikopati Alt Boyutunun Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Psikopati	1 yıldan az	33	155, 53	2, 5000	12, 874	0, 025
	1-5 yıl	60	117, 23	1, 2500		
	6-10 yıl	79	121, 90	1, 7500		
	11-15 yıl	34	97, 54	1, 1250		
	16-20 yıl	28	129, 30	1, 6250		
	21 yıl ve üzeri	12	137, 29	2, 500		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 43.'de psikopati alt boyutunun kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre kurumdaki çalışma süresi açısından psikopati alt boyutu ($H=12,874$; $p<0,05$) farklılaşmaktadır. Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 44. Post Hoc Testi Analizi

Kurumdaki Çalışma Süresi	Kurumdaki Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-5 yıl	0,64129*	0,38195	0,011
	6-10 yıl	0,71529*	0,34933	0,020
	11-15 yıl	1,10918*	0,39980	0,001
	16-20 yıl	0,53355	0,45931	0,143
	21 yıl ve üzeri	0,73295	0,39705	0,438
1-5 yıl	1 yıldan az	-0,64129*	0,38195	0,011
	6-10 yıl	0,07400	0,28353	0,696
	11-15 yıl	0,46789	0,34380	0,188
	16-20 yıl	-0,10774	0,41149	0,449
	21 yıl ve üzeri	0,09167	0,34059	0,363
6-10 yıl	1 yıldan az	-0,71529*	0,34933	0,020
	1-5 yıl	-0,07400	0,28353	0,696
	11-15 yıl	0,39389	0,30716	0,088
	16-20 yıl	-0,18174	0,38141	0,629
	21 yıl ve üzeri	0,01767	0,30356	0,476
11-15 yıl	1 yıldan az	-1,10918*	0,39980	0,001
	1-5 yıl	-0,46789	0,34380	0,188
	6-10 yıl	-0,39389	0,30716	0,088
	16-20 yıl	-0,57563	0,42812	0,074
	21 yıl ve üzeri	-0,37623	0,36050	0,089
16-20 yıl	1 yıldan az	-0,53355	0,45931	0,143
	1-5 yıl	0,10774	0,41149	0,449
	6-10 yıl	0,18174	0,38141	0,629
	11-15 yıl	0,57563	0,42812	0,074
	21 yıl ve üzeri	0,19940	0,42554	0,740
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-0,73295	0,39705	0,438
	1-5 yıl	-0,09167	0,34059	0,363
	6-10 yıl	-0,01767	0,30356	0,476
	11-15 yıl	0,37623	0,36050	0,089
	16-20 yıl	-0,19940	0,42554	0,740

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre 1 yıldan az çalışan sağlık personelinin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl arasında çalışan personele kıyasla psikopati kişilik özellikleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. 1 yıldan az çalışan sağlık personelinin 1-5, 6-10 ve 11-15

yıl arasında çalışan sağlık personeline nazaran psikopati kişilik özellikleri yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. 45. Psikopati Alt Boyutunun Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Psikopati	1 yıldan az	24	162, 56	2, 5000	9, 783	0, 082
	1-5 yıl	53	118, 75	1, 2500		
	6-10 yıl	72	118, 98	1, 5000		
	11-15 yıl	42	111, 35	1, 5000		
	16-20 yıl	33	121, 80	1, 5000		
	21 yıl ve üzeri	22	132, 89	2, 0000		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 45.'te psikopati alt boyutunun meslekteki toplam çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre meslekteki toplam çalışma süresi ile psikopati alt boyutu arasında (H=9, 783; p>0, 05) anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 5. 46. Psikopati Alt Boyutunun Çalışma Statüsüne Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Çalışma Statüsü	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Psikopati	Hemşire	79	114, 05	1, 5000	8, 422	0, 038
	Destek Personeli	63	113, 94	1, 2500		
	Diğer	67	143, 98	2, 2500		
	İdari Personel	37	122, 86	1, 7500		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 46.'da psikopati alt boyutunun çalışma statüsüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre çalışma statüsü açısından psikopati alt boyutu farklılaşmaktadır (H=8, 422; p<0, 05). Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 47. Post Hoc Testi Analizi

Çalışma Statüsü	Çalışma Statüsü	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Hemşire	Destek Personeli	-0, 28586	0, 28179	0, 993
	Diğer	-0, 62417*	0, 26081	0, 010
	İdari Personel	-0, 23632	0, 28211	0, 526
Destek Personeli	Hemşire	0, 28586	0, 28179	0, 993
	Diğer	-0, 33831*	0, 31852	0, 014
	İdari Personel	0, 04955	0, 33619	0, 537

Diğer	Hemşire	0, 62417*	0, 26081	0, 010
	Destek Personeli	0, 33831*	0, 31852	0, 014
	İdari Personel	0, 38786	0, 31881	0, 139
İdari Personel	Hemşire	0, 23632	0, 28211	0, 526
	Destek Personeli	-0, 04955	0, 33619	0, 537
	Diğer	-0, 38786	0, 31881	0, 139

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre diğer sağlık personeli (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) ile hemşireler ve destek personeli arasında psikopati kişilik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer sağlık personelinin (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) hemşireler ve destek personeline kıyasla psikopati kişilik özellikleri düzeyi yüksektir.

Tablo 5. 48. Narsisizm Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Medyan	Mann-Whitney U	P
Narsisizm	Kadın	133	118, 87	15810, 00	2, 0000	6899, 000	0, 253
	Erkek	113	128, 95	14571, 00	2, 0000		
	Toplam	246					

p<0, 05

Tablo 5. 48.'de narsisizm alt boyutunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre cinsiyet değişkeni ile narsisizm alt boyutu arasında (U=6899, 000; p>0, 05) anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 5. 49. Narsisizm Alt Boyutunun Medeni Duruma Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Narsisizm	Evli	162	115, 79	1, 5000	7, 268	0, 026
	Bekâr	71	134, 69	3, 0000		
	Diğer	13	158, 5	4, 2500		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 49.'da narsisizm alt boyutunun medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre medeni durum değişkeni açısından narsisizm alt boyutu farklılaşmaktadır (H=7, 268; p<0, 05). Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 50. Post Hoc Testi

Medeni Durum	Medeni Durum	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Evli	Bekâr	-0, 57894*	0, 31451	0, 054
	Diğer	-1, 49335*	0, 72543	0, 031
Bekâr	Evli	0, 57894*	0, 31451	0, 054
	Diğer	-0, 91441	0, 75201	0, 252
Diğer	Evli	1, 49335*	0, 72543	0, 031
	Bekâr	0, 91441	0, 75201	0, 252

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre evli sağlık personeli ile bekâr ve diğer sağlık personeli (boşanmış, dul) arasında narsisizm kişilik özelliği açısından anlamlı bir farklılık vardır. Diğer sağlık personeli (boşanmış, dul) ve bekâr sağlık personelinin evli personele kıyasla narsisizm kişilik özellikleri yüksektir.

Tablo 5. 51. Narsisizm Alt Boyutunun Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Narsisizm	İlköğretim	21	118, 86	1, 7500	3, 271	0, 658
	Lise	59	119, 54	1, 5000		
	Ön Lisans	40	128, 34	2, 5000		
	Lisans	105	121, 40	1, 5000		
	Yüksek Lisans	16	130, 66	2, 6250		
	Doktora	5	172, 30	4, 2500		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 51.'de narsisizm alt boyutunun eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre eğitim düzeyi ile narsisizm alt boyutu arasında (H=3, 271; p>0, 05) anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 5. 52. Narsisizm Alt Boyutunun Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Narsisizm	17-26	46	136, 25	3, 1250	5, 510	0, 239
	27-36	112	114, 31	1, 5000		
	37-46	72	124, 50	1, 8750		
	47-56	14	144, 57	3, 0000		
	57-66	2	161, 50	3, 5000		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 52.'de narsisizm alt boyutunun yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre yaş değişkeni ile narsisizm alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($H=5,510$; $p>0,05$).

Tablo 5. 53. Narsisizm Alt Boyutunun Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Narsisizm	1 yıldan az	33	167, 33	4, 5000	26, 437	0, 000
	1-5 yıl	60	102, 05	1, 0000		
	6-10 yıl	79	120, 30	1, 5000		
	11-15 yıl	34	101, 78	1, 1250		
	16-20 yıl	28	145, 57	3, 3750		
	21 yıl ve üzeri	12	141, 33	3, 0000		
	Toplam	246				
p<0, 05						

Tablo 5. 53.'te narsisizm alt boyutunun kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre kurumdaki çalışma süresi açısından narsisizm alt boyutu farklılaşmaktadır ($H=26,437$; $p<0,05$). Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi kullanılmıştır.

Tablo 5. 54. Post Hoc Testi Analizi

Kurumdaki Çalışma Süresi	Kurumdaki Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-5 yıl	2,00985*	0,47073	0,001
	6-10 yıl	1,55869*	0,46959	0,023
	11-15 yıl	2,12701*	0,52544	0,002
	16-20 yıl	0,48782	0,65487	1,000
	21 yıl ve üzeri	1,46402	0,55742	0,177
1-5 yıl	1 yıldan az	-2,00985*	0,47073	0,001
	6-10 yıl	-0,45116	0,34753	0,962
	11-15 yıl	0,11716	0,41994	1,000
	16-20 yıl	-1,52202	0,57369	0,158
	21 yıl ve üzeri	-0,54583	0,45932	0,986
6-10 yıl	1 yıldan az	-1,55869*	0,46959	0,023
	1-5 yıl	0,45116	0,34753	0,962
	11-15 yıl	0,56832	0,41866	0,948
	16-20 yıl	-1,07086	0,57275	0,657
	21 yıl ve üzeri	-0,09467	0,45816	1,000
11-15 yıl	1 yıldan az	-2,12701*	0,52544	0,002

	1-5 yıl	-0, 11716	0, 41994	1, 000
	6-10 yıl	-0, 56832	0, 41866	0, 948
	16-20 yıl	-1, 63918	0, 61937	0, 152
	21 yıl ve üzeri	-0, 66299	0, 51525	0, 970
16-20 yıl	1 yıldan az	-0, 48782	0, 65487	1, 000
	1-5 yıl	1, 52202	0, 57369	0, 158
	6-10 yıl	1, 07086	0, 57275	0, 657
	11-15 yıl	1, 63918	0, 61937	0, 152
	21 yıl ve üzeri	0, 97619	0, 64672	0, 895
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-1, 46402	0, 55742	0, 177
	1-5 yıl	0, 54583	0, 45932	0, 986
	6-10 yıl	0, 09467	0, 45816	1, 000
	11-15 yıl	0, 66299	0, 51525	0, 970
	16-20 yıl	-0, 97619	0, 64672	0, 895

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre 1 yıldan az çalışma süresi ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma süreleri arasında farklılık söz konusudur. 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcıların 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanlara kıyasla narsisizm kişilik özelliği yüksektir.

Tablo 5. 55. Narsisizm Alt Boyutunun Meslekteki Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
	1 yıldan az	24	170, 02	4, 7500		
	1-5 yıl	53	110, 60	1, 0000		
	6-10 yıl	72	114, 22	1, 3750		
	11-15 yıl	42	112, 95	1, 5000		
	16-20 yıl	33	134, 32	2, 2500		
	21 yıl ve üzeri	22	138, 09	3, 0000		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 55'te narsisizm alt boyutunun meslekteki toplam çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre meslekteki toplam çalışma süresi açısından narsisizm alt boyutu farklılaşmaktadır (H=16, 913; p<0, 05). Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 56. Post Hoc Testi Analizi

Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
1 yıldan az	1-5 yıl	1, 89426*	0, 55936	0, 023
	6-10 yıl	1, 90625*	0, 53133	0, 015
	11-15 yıl	2, 00298*	0, 56014	0, 013
	16-20 yıl	1, 06250	0, 66846	0, 848
	21 yıl ve üzeri	1, 36553	0, 62938	0, 419
1-5 yıl	1 yıldan az	-1, 89426*	0, 55936	0, 023
	6-10 yıl	0, 01199	0, 38617	1, 000
	11-15 yıl	0, 10872	0, 42494	1, 000
	16-20 yıl	-0, 83176	0, 56004	0, 901
	21 yıl ve üzeri	-0, 52873	0, 51277	0, 996
6-10 yıl	1 yıldan az	-1, 90625*	0, 53133	0, 015
	1-5 yıl	-0, 01199	0, 38617	1, 000
	11-15 yıl	0, 09673	0, 38731	1, 000
	16-20 yıl	-0, 84375	0, 53206	0, 851
	21 yıl ve üzeri	-0, 54072	0, 48205	0, 991
11-15 yıl	1 yıldan az	-2, 00298*	0, 56014	0, 013
	1-5 yıl	-0, 10872	0, 42494	1, 000
	6-10 yıl	-0, 09673	0, 38731	1, 000
	16-20 yıl	-0, 94048	0, 56082	0, 791
	21 yıl ve üzeri	-0, 63745	0, 51362	0, 977
16-20 yıl	1 yıldan az	-1, 06250	0, 66846	0, 848
	1-5 yıl	0, 83176	0, 56004	0, 901
	6-10 yıl	0, 84375	0, 53206	0, 851
	11-15 yıl	0, 94048	0, 56082	0, 791
	21 yıl ve üzeri	0, 30303	0, 62999	1, 000
21 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-1, 36553	0, 62938	0, 419
	1-5 yıl	0, 52873	0, 51277	0, 996
	6-10 yıl	0, 54072	0, 48205	0, 991
	11-15 yıl	0, 63745	0, 51362	0, 977
	16-20 yıl	-0, 30303	0, 62999	1, 000

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre 1 yıldan az çalışma süresi ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl çalışma süresi arasında farklılık söz konusudur. 1 yıldan az çalışma süresine sahip olan katılımcıların 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanlara kıyasla narsisizm kişilik özelliği yüksektir.

Tablo 5. 57. Narsisizm Alt Boyutunun Çalışma Statüsüne Göre Kruskal-Wallis H Testi

	Çalışma Statüsü	N	Sıra Ortalaması	Medyan	Kruskal-Wallis H	P
Narsisizm	Hemşire	79	99, 82	1, 0000	27, 991	0, 000
	Destek Personeli	63	113, 92	1, 2500		
	Diğer	67	158, 51	3, 7500		
	İdari Personel	37	126, 97	2, 7500		
	Toplam	246				

p<0, 05

Tablo 5. 57.'de narsisizm alt boyutunun çalışma statüsüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre çalışma statüsü açısından narsisizm alt boyutu farklılaşmaktadır (H=27, 991; p<0, 05). Farklılığı tespit etmek için Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır.

Tablo 5. 58. Post Hoc Testi

Çalışma Statüsü	Çalışma Statüsü	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Hemşire	Destek Personeli	-0, 50688	0, 35394	0, 635
	Diğer	-1, 79870*	0, 35555	0, 000
	İdari Personel	-0, 79174	0, 40168	0, 279
Destek Personeli	Hemşire	0, 50688	0, 35394	0, 635
	Diğer	-1, 29181*	0, 40829	0, 012
	İdari Personel	-0, 28486	0, 44903	0, 989
Diğer	Hemşire	1, 79870*	0, 35555	0, 000
	Destek Personeli	1, 29181*	0, 40829	0, 012
	İdari Personel	1, 00696	0, 45031	0, 157
İdari Personel	Hemşire	0, 79174	0, 40168	0, 279
	Destek Personeli	0, 28486	0, 44903	0, 989
	Diğer	-1, 00696	0, 45031	0, 157

Tamhane's T2 Testi sonucuna göre diğer sağlık personeli (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) ile destek personeli ve hemşireler arasında farklılık söz konusudur. Diğer sağlık personelinin (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) destek personeli ve hemşirelere kıyasla narsisizm kişilik özelliği yüksektir.

5. 6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon Analiz Bulguları

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirten istatistiksel yöntemdir. İlişkinin yönünü ve derecesini belirten katsayıya korelasyon katsayısı denir. Korelasyon katsayısı r harfi ile gösterilmektedir. r değeri -1 ile +1 arasında değerler alır. r değeri -1'e yakın değerler alıyor ise değişkenler arasında

negatif yönde, +1'e yakın değerler alıyor ise pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenir. r değeri sıfıra yakın değer alıyor ise iki değişken arasında ilişki olmadığı sonucuna varılır. Değişkenler oransal ya da aralıklı ölçek ile elde edilmiş ve normal dağılıma uygunluk gösteriyorsa Pearson Korelasyon analizi uygulanır. Değişkenler oransal, aralıklı ölçek ya da sıralı ölçek ile elde edilmiş ancak normal dağılıma uygunluk göstermiyorsa Spearman Korelasyon analizi uygulanır (Çolak, 2014).

Ölçekler arasındaki Spearman Korelasyon ilişkisi aşağıda belirtilen değer aralıklarına göre değerlendirilmiştir (Elmas, 2018, 67).

$0 < r < 0,29$ zayıf ve düşük ilişki,

$0,30 < r < 0,64$ orta ilişki,

$0,65 < r < 0,84$ kuvvetli, yüksek ilişki,

$0,85 < r < 1$ çok kuvvetli, çok yüksek ilişki,

Tablo 5. 59. Karanlık Üçlü ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Spearman Korelasyon Analizi

		Karanlık Üçlü	Makyavelizm Alt Boyutu	Psikopati Alt Boyutu	Narsisizm Alt Boyutu	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları
Karanlık Üçlü	Spearman r	1,000				0,557*
	P					0,000
	n	246				246
Makyavelizm Alt Boyutu	Spearman r		1,000			0,434*
	P					0,000
	n		246			246
Psikopati Alt Boyutu	Spearman r			1,000		0,508*
	P					0,000
	n			246		246
Narsisizm Alt Boyutu	Spearman r				1,000	0,542*
	P					0,000
	n				246	246
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Spearman r	0,557*	0,434*	0,508*	0,542*	1,000
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	
	n	246	246	246	246	246

Karanlık üçlü ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5. 59.'da gösterilmiştir. Karanlık üçlü ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,557$; $p<0,01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı; Makyavelizm alt boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,434$; $p<0,01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı; psikopati alt boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,508$; $p<0,01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı; narsisizm alt boyutu ile üretkenlik

karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,542; p<0,01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 5. 60. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Kabul/Red Durumu
H₁: Kişiliğin karanlık yönü olarak ifade edilen karanlık üçlü kişilik özelliklerinin üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır.	Kabul
H_{1a}: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutu olan Makyavelizm'in üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır.	Kabul
H_{1b}: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutu olan psikopatinin üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır.	Kabul
H_{1c}: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutu olan narsisizmin üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır.	Kabul

Araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin kabul veya red durumları Tablo 5.60.'da yer almaktadır. Hipotezlerin kabul edildiği görülmektedir.

6. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmadaki temel amaç, sağlık personelinin karanlık üçlü (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Aynı zamanda karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının demografik değişkenler ile ilişkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgular ilgili yazın ile karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Demografik değişkenler incelendiğinde; araştırmaya katılan sağlık personelinin %54, 1'ini kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %45, 5'i 27-36 yaş grubu arasındadır. %42, 7'si lisans mezunudur. Büyük çoğunluğu (%65, 9) evlidir. Meslekteki toplam çalışma süresi ve bulundukları kurumda çalışma süreleri çoğunluk olarak 6-10 yıldır. Katılımcıların çoğunluğunu hemşireler (%32, 1) oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan sağlık personelinin karanlık üçlü ölçeği puan ortalamasının ($\bar{X}=2, 42\pm1, 11$) düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Karanlık üçlü ölçeği alt boyutlarından olan Makyavelizm ($\bar{X}=2, 05\pm1, 11$) ve psikopati puan ortalamasının ($\bar{X}=2, 32\pm1, 15$) düşük düzeyde, narsisizm puan ortalamasının ($\bar{X}=2, 90\pm0, 97$) ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Sağlık personelinin narsisizm kişilik özelliğinin Makyavelizm ve psikopati kişilik özelliklerine kıyasla kısmen yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedeni narsist bireylerin güç ve başarı odaklı olmaları, övünmeyi ve başkalarından övgü almayı sevmeleri, iş yaşamında iyi bir konuma erişme isteği olabilir. Nicel araştırmalarda iyi bir nitelik ve sayıda örnekleme ulaşmanın güçlüğü söz konusudur. Karanlık üçlü gibi ölçekleri nesnel olarak değerlendirmesi güçtür. Bu tarz ölçeklerde cevaplar kişisel duyarlılık içerdiğinden ihtiyatla değerlendirmek gerekir. Ağralı (2019) akademik personelin Makyavelizm ($\bar{X}=26, 62\pm5, 59$) ve narsisizm kişilik özelliklerini ($\bar{X}=27, 62\pm5, 01$) orta düzeyde, psikopati kişilik özelliğini ($\bar{X}=20, 41\pm5, 03$) ise düşük düzeyde tespit etmiştir. Elmas (2018) Makyavelizm boyutu altında incelenen en yüksek puan ortalamasının ($\bar{X}=1, 99\pm1, 357$) “İstedığimi elde etmek için başkalarını manipüle etmeye eğilimliyim.” ifadesinin olduğunu belirlemiştir. Bu araştırmada ise “Kendi amacıma ulaşmak için başkalarını yönlendirme eğilimindeyim” ($\bar{X}=2, 65$) ifadesidir. Makyavelizm boyutu için benzerlik olduğu görülmektedir. Psikopati boyutu altında incelenen en yüksek puan ortalaması ($\bar{X}=3, 11\pm1, 545$) “Pişmanlık duymamaya meyilliyim.” ifadesidir. Bu araştırmada da benzer sonuç çıkmıştır. “Yaptıklarımın pişmanlık duymam” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir ($\bar{X}=3, 04$). Narsisizm boyutu altında incelenen en yüksek puan ortalaması ($\bar{X}=3, 04\pm1, 522$) “Başkalarının beni dikkate almasını istemeye eğilimliyim.” ifadesinin olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada da benzerlik söz konusudur. “Diğerlerinin bana hayran olmasını isterim” ifadesi en yüksek ortalamadır ($\bar{X}=3, 03$). Bu bilgiler bağlamında Makyavelizm boyutunda istediğimi elde etmek için başkalarını manipüle etmeye eğilimliyim, psikopati boyutunda pişmanlık duymamaya meyilliyim, narsisizm

boyutunda başkalarının beni dikkate almasını istemeye eğilimliyim ifadelerinin ön plana çıktığı belirtilebilir. Özer vd., (2016) hemşirelerin Makyavelizm kişilik özelliği puan ortalamasını ($\bar{X}=2, 49\pm0, 76$) düşük düzeyde, narsisizm kişilik özelliği puan ortalamasını ($\bar{X}=2, 82\pm0, 65$) orta düzeyde, psikopati kişilik özelliği puan ortalamasını ($\bar{X}=2, 52\pm0, 70$) düşük düzeyde bulmuşlardır. Kanten vd., (2015) tarafından Makyavelist ($\bar{X}=2, 76\pm0, 69$), narsistik ($\bar{X}=3, 07\pm0, 83$) ve psikopat ($\bar{X}=2, 80\pm0, 78$) kişilik özelliği puan ortalamaları orta düzey olarak bulunmuştur. Sezgin (2022) öğretmenlerin karanlık üçlü puan ortalaması ($\bar{X}=1, 60\pm0, 62$), Makyavelizm boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=1, 46\pm0, 66$) ve psikopati boyutu puan ortalamasını ($\bar{X}=1, 50\pm0, 61$) çok düşük olarak, narsisim boyutu puan ortalamasını ise düşük düzey ($\bar{X}=1, 84\pm0, 96$) olarak tespit etmiştir. Araştırmanın bulgularının Ağralı (2019)'nın bulguları ile büyük ölçüde uyumlu, Elmas (2018) ve Özer vd., (2016)'nin bulguları uyumlu, Kanten vd., (2015)'nin bulguları ile kısmen uyumlu, Sezgin (2022)'in bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık personelinin üretim karşıtı iş davranışları ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamasının çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği puan ortalaması ($\bar{X}=1, 32\pm0, 46$), sabote etme puan ortalaması ($\bar{X}=1, 21\pm0, 36$), çalma puan ortalaması ($\bar{X}=1, 31\pm0, 48$), geri çekilme puan ortalaması ($\bar{X}=1, 43\pm0, 52$), kötüye kullanma puan ortalaması ($\bar{X}=1, 31\pm0, 46$) olarak bulunmuştur. Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin düşük düzeyde olması örgütler açısından olumlu bir durumdur. Kanten vd., (2015) tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği puan ortalaması ($\bar{X}=2, 37\pm0, 81$) düşük düzeyde tespit edilmiştir. Gülerdi (2020) algılanan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin puan ortalamasını ($\bar{X}=0, 82\pm0, 50$) çok düşük düzeyde tespit etmiştir. Kılıç (2013) üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği puan ortalaması ($\bar{X}=44, 2519\pm5, 15271$), kundaklama boyutu ($\bar{X}=3, 1593\pm0, 74812$), geri çekilme boyutu ($\bar{X}=9, 6540\pm2, 63283$), üretimi saptırma boyutu ($\bar{X}=6, 2170\pm0, 71880$), çalma boyutu ($\bar{X}=5, 1335\pm0, 66644$), suiistimal etme boyutu ($\bar{X}=20, 0880\pm2, 98855$) puan ortalamalarını olarak tespit etmiştir. Veriler doğrultusunda öne çıkan üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine bakıldığında sırasıyla suiistimal etme, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma ve kundaklama davranışlarının en sık başvurulan üretkenlik karşıtı iş davranışları olduğu görülmektedir. Bu araştırmada ise en sık başvurulan üretkenlik karşıtı iş davranışları geri çekilme ($\bar{X}=1, 43\pm0, 52$), çalma ($\bar{X}=1, 31\pm0, 48$), kötüye kullanma ($\bar{X}=1, 31\pm0, 46$), sabote etme ($\bar{X}=1, 21\pm0, 36$) olarak saptanmıştır. Şahin (2017) tarafından üretkenlik karşıtı çalışma davranışı (örgütsel) puan ortalaması ($\bar{X}=1, 7550\pm0, 69353$) çok düşük, üretkenlik karşıtı çalışma davranışı (bireysel) puan ortalaması ($\bar{X}=1, 4200\pm0, 72849$) çok düşük düzeyde hesaplanmıştır. Araştırmanın bulgularının Gülerdi (2020) ve Şahin (2017)'in bulguları

ile uyumlu, Kanten (2015) ve Kılıç (2013)'ın bulguları ile kısmen uyumlu olduğu görülmektedir.

Sağlık personelinin üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksek bulunmuştur. Erkeklerin kadınlara kıyasla daha rasyonel olması, kadınlarında erkeklere göre daha duygusal yapıda olmalarının araştırmanın sonucunda etkili olabileceği düşünülmektedir. Hollinger ve Clark (1983) erkek çalışanların kadın çalışanlara göre hırsızlık yapma düzeylerini yüksek bulmuştur. Hershcovis vd., (2007) erkeklerin kadınlara göre daha saldırgan davranışlarda bulunduğunu ifade etmiştir. Spector ve Zhou (2014) erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemelerini yüksek bulmuştur. Koçoğlu (2020) tarafından erkeklerin kişilerarası üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyinin kadınlardan anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Lau vd., (2003) kadınların erkeklere kıyasla işe gelmeme olasılıklarını yüksek bulmuştur. Kadınların annelik faktörü, doğum izni ve hastalık faktörü gibi durumları etkili olabilmektedir. Erkeklerin ise kadınlara kıyasla daha sık alkol kullanımı gibi davranışlar sergilediğini ifade etmişlerdir. Bayram vd., (2009) cinsiyet ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Araştırmanın bulgularının Hollinger ve Clark (1983), Hershcovis vd., (2007), Spector ve Zhou (2014), Koçoğlu (2020) ve Lau vd., (2003)'nin bulguları ile benzer olduğu, Bayram vd., (2009)'nin bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların medeni durum değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer grubundaki (boşanmış, dul) katılımcıların evli ve bekâr katılımcılara göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Her ne kadar istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olsa da diğer grubundaki (boşanmış, dul) sağlık personelinin 13 kişinin temsil etmesinden dolayı ihtiyatla değerlendirme yapmak gerekir. Bu konu için daha geniş örneklemeler üzerinde yapılacak analizlerin daha sağlıklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Lau vd., (2003) evli çalışanların bekâr çalışma arkadaşlarına kıyasla hırsızlık düzeylerini yüksek bulmuştur. Bunun ardında yatan neden evli çalışanların ev geçindirme halleri ve ekonomik sıkıntılar içerisinde olma durumları olabilir. Araştırmanın bulgularının Lau vd., (2003)'nin bulgularında da farklılık tespit edilmesi bakımından benzer olduğu söylenebilir.

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Lise ve ön lisans eğitim düzeyine sahip sağlık personelinin yüksek lisans eğitim düzeyine sahip sağlık personeline kıyasla üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksek bulunmuştur. Eğitim düzeyindeki artış kişileri daha olgun davranmaya yönlendirebilir. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe statünün de yükselmesi söz konusu olabilir. Bu sonuçların ortaya çıkmasında bu

faktörler rol oynamış olabilir. Uche vd., (2017) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının eğitim düzeyi ile ilişkili olmadığını bulmuştur. Araştırmanın bu bulgusu Uche vd., (2017)'nin bulguları ile uyum göstermemektedir.

Sağlık personelinin yaş grupları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bayram vd., (2009), Koç ve Bayraktar (2019) yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Hollinger ve Clark (1983) daha genç çalışanların yaşlı iş arkadaşlarına kıyasla hırsızlık yapma olasılığının yüksek olduğunu belirtmiştir. Lau vd., (2003) genç çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilediği sonucuna ulaşmıştır. Genç çalışanların örgütsel bağlılıklarının yaşlı çalışanlara göre az olması bu duruma neden olabilmektedir. Ayrıca genç çalışanların kariyer anlamında yaşlı çalışanlara göre daha fazla seçeneklere sahip olabileceği ihtimali de bu durumu destekliyor olabilir. Araştırmanın bulguları Bayram vd., (2009), Koç ve Bayraktar (2019)'ın bulguları ile uyum göstermektedir. Buna karşın Hollinger ve Clark (1983) ve Lau vd., (2003)'nin bulguları ile uyum göstermemektedir.

Katılımcıların kurumdaki çalışma süresi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışan katılımcıların diğer çalışma gruplarındaki katılımcılara göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksektir. Bu sonuçların ortaya çıkmasında iş hayatının başlarında olan bireylerin yaşadığı yalnızlık duygusu etkili olabilir. Koç ve Bayraktar (2019) çalışanların işyerindeki kıdemi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında bir ilişki bulamamıştır. Araştırmanın bulguları Koç ve Bayraktar (2019)'ın bulguları ile uyum sağlamamaktadır.

Meslekteki toplam çalışma süresi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az süre ile çalışan sağlık personelinin üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksek çıkmıştır. Bu sonuca etkili olabilecek nedenler arasında çalışanların iş tatmin düzeylerinin ve motivasyonlarının düşük olması, ayrıca görev süresi uzun olan personele kıyasla daha düşük maaş alma ihtimalleri de etkili olabilmektedir. Hollinger ve Clark (1983), daha uzun görev süresine sahip çalışanların (iş deneyimi fazla olan) üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyini düşük bulmuştur (Gruys ve Sackett 2003). Bu duruma neden olan faktörler arasında işe yönelik beklentilerin azalması, çalışanların örgütlerine olan bağlılığı ve güven duygusu söylenebilir. Lau vd., (2003) daha kısa görev süresine sahip çalışanların daha fazla hırsızlık yapma ve işe geç gelme davranışlarında etkisi olduğunu belirtmiştir. Evans (2005) işe yeni başlayan çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girişmeye daha yatkın olduğunu belirtmiştir (Ş. Seçer ve B. Seçer 2007). Dirican ve Erdil (2016) görev süresi ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında bir farklılık bulamamıştır. Ancak örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ile görev süresi arasında farklılık olduğunu tespit etmiştir. Daha kısa görev süresine sahip çalışanların

daha uzun görev süresine sahip çalışanlara kıyasla üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksek bulunmuştur. Araştırmanın bulgularının Hollinger ve Clark (1983), Lau vd., (2003), Evans (2005) ve Dirican ve Erdil (2016)'in bulguları ile büyük ölçüde uyumlu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çalışma statüsü ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Destek personelinin (güvenlik görevlisi, temizlik personeli, hasta taşıma personeli) diğer sağlık personeline (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) kıyasla üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi yüksektir. Bu sonuçların ortaya çıkmasında destek personelinin işinde yaşadığı memnuniyetsizlik, olumsuz duygular, diğer sağlık personeline göre daha hareketli ve yorucu bir alanda çalışmış olmaları veya vardiyalı olarak çalışma durumları da rol almış olabilir. Şahin (2017) çalışanların meslek gruplarına göre üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Araştırmanın bulgusu literatür ile uyumludur.

Sağlık personelinin cinsiyet durum değişkenine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Elmas (2018) cinsiyet değişkenine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Sezgin (2022) karanlık üçlü kişilik özellikleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Çelik (2020) tarafından banka çalışanları arasında gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre kadın çalışanların yöneticilerine ilişkin algıladıkları karanlık kişilik özelliklerinin erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni kadın çalışanların yöneticilerinin yetkinliğine duydukları güvenin daha az olması olabilir. Araştırmanın bulgularının Elmas (2018) ve Sezgin (2022)'in bulguları ile büyük ölçüde uyumlu, Çelik (2020)'in bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Diğer personelin (boşanmış, dul) evli personele kıyasla, bekâr sağlık personelinin de evli sağlık personeline kıyasla karanlık üçlü kişilik özellikleri yüksek bulunmuştur. Her ne kadar istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olsa da diğer grubundaki (boşanmış, dul) sağlık personelinin 13 kişinin temsil etmesinden dolayı ihtiyatla değerlendirme yapmak gerekir. Bu konu için daha geniş örneklemeler üzerinde yapılacak analizlerin daha sağlıklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan bekâr sağlık personelinin sorumluluklarının daha az olmasından dolayı beklenti ve hedeflerine ulaşması evli personele kıyasla daha kolay olabilmektedir. Elmas (2018) medeni durum değişkenine göre karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Sezgin (2022)'in öğretmenler üzerinde uyguladığı araştırma sonuçlarına göre karanlık üçlü kişilik özellikleri ile medeni durum değişkeni arasında herhangi bir farklılaşma olmadığı sonucuna

ulaşmıştır. Araştırmanın bulgularının Elmas (2018) ve Sezgin (2022)'in bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Eğitim düzeyine göre katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde eğitim düzeyi ve karanlık üçlü değişkeni ile ilgili bir bulguya rastlanmamıştır.

Yaş grupları ile katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sezgin (2022) karanlık üçlü kişilik özellikleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Çelik (2020)'in araştırma bulgularına göre yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özelliklerinin yaş gruplarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. 20-29 yaş aralığındaki çalışanların yöneticilerde algıladıkları karanlık kişilik özellikleri diğer gruplara (30-39, 40 yaş üstü) göre yüksek çıkmıştır. Sonuçların bu şekilde tespit edilmesinde 20-29 yaş grubunun meslek hayatına henüz yeni başlayan bireyleri temsil ettiği ihtimali söz konusudur. Bu bireylerin çalışma ortamına uyum sağlamaları için yöneticiler tarafından sosyal baskılar hissetmesi kişilerin yöneticilerinde karanlık kişilik özelliği algılamalarında etkili olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın bulgusu Sezgin (2022)'in bulgusu ile büyük ölçüde uyumlu, Çelik (2020)'in bulgusu ile uyumlu değildir.

Kurumdaki çalışma süresi ile katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az çalışan katılımcıların 1-5 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanlara kıyasla karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi yüksek bulunmuştur. Bu sonuçların ortaya çıkmasında çalışma süresi kısa olan personelin çalışma süresi uzun olan personelle ilişkilerinin, iletişimlerinin henüz güçlü olmaması, örgütsel bağlılıklarının daha az olması, kendini ispat etmek için uzun süreli çalışan arkadaşlarıyla rekabetçi davranışlara girişmesi etkili olabilmektedir. Çelik (2020)'in sonuçlarına göre yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özelliklerinin kurumda çalışma süresine göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu farklılık 5-9 yıl ile 9-14 yıl, 9-14 yıl ile 15-19 yıl çalışma süreleri arasındadır. Araştırmanın bulguları Çelik (2020)'in bulguları ile büyük ölçüde benzerdir.

Meslekteki toplam çalışma süresi ile karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 1 yıldan az çalışan katılımcıların 11-15 yıl arasında çalışan katılımcılara kıyasla karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi yüksektir. Sonuçların bu şekilde tespit edilmesinde daha kısa çalışma süresine sahip olan personelin meslek hayatına henüz uyum sağlayamaması, örgütsel bağlılıklarının daha az olması rol oynamış olabilir. Sezgin (2022) öğretmenlerin mesleki kıdem süreleri ile karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Araştırmanın bulgusunun Sezgin (2022)'in bulgusu ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Çalışma statüsüne göre karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi farklılaşmaktadır. Diğer sağlık personelinin (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter)

hemşirelere kıyasla karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyi yüksek bulunmuştur. Bu durumun nedenleri arasında tükenmişlik, stres, örgütsel güven, empati düzeyi gibi faktörler rol oynamış olabilir. Çelik (2020)'in araştırmasında banka çalışanlarının unvanlarına göre yöneticilerine ilişkin algıladıkları karanlık kişilik özellikleri farklılaşmaktadır. Memurların diğer unvanlara göre (yetkili, uzman, yönetici) yöneticilerin karanlık kişilik özelliklerini daha fazla algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumu etkileyebilecek faktör çalışanların yöneticilik vasfı aldıkça yöneticilerinin karanlık kişilik özelliklerini algılama düzeylerinin azalması ihtimali olabilir. Elmas (2018) akademik ve idari olarak gruplandığı personel değişkeni ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Araştırmanın bulgularının Çelik (2020)'in bulgusu ile uyumlu, Elmas (2018)'in bulgusu ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Cinsiyet değişkeni ile Makyavelizm alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Özer vd., (2016) ve Ağralı (2019) cinsiyet değişkeni ile Makyavelizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Sezgin (2022)'in sonuçlarına göre de Makyavelizm boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Özcihan (2014), Tozar (2019), Yücel (2020) ve Koçoğlu (2020) erkek çalışanların Makyavelizm düzeylerini kadın çalışanlara kıyasla yüksek bulmuştur. Ergun vd., (2013)'de erkek çalışanların Makyavelist eğilimlerinin bayan çalışanlardan önemli düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bayrak (2022)'in bulgularına göre de erkek çalışanların Makyavelizm düzeyi kadın çalışanlara kıyasla yüksek tespit edilmiştir. Erkeklerin kadın çalışanlara göre daha rekabetçi davranabilmesi ve bunun sonucunda Makyavelist davranışlara yönelmesi etkili olabilmektedir. Ayrıca kadınların erkeklere kıyasla empati düzeylerinin ve etik değerlerinin daha yüksek olması etkili olabilmektedir. Araştırmanın bulgularının Özer vd., (2016), Ağralı (2019) ve Sezgin (2022)'in bulguları ile uyumlu, Özcihan (2014), Tozar (2019), Yücel (2020), Koçoğlu (2020), Ergun vd., (2013) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile uyumlu olmadığı tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre Makyavelizm alt boyutu anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer grubundaki (boşanmış, dul) sağlık personelinin Makyavelizm kişilik özelliği evli personele kıyasla yüksek bulunmuştur. Her ne kadar istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olsa da diğer grubundaki (boşanmış, dul) sağlık personelinin 13 kişinin temsil etmesinden dolayı ihtiyatla değerlendirme yapmak gerekir. Bu konu için daha geniş örneklem üzerinde yapılacak analizlerin daha sağlıklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Yücel (2020) bekâr çalışanların Makyavelizm düzeyini evli çalışanlara kıyasla yüksek bulmuştur. Bekâr bireylerin evli bireylere göre sorumluluklarının daha az olması beklenti ve hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırabilmektedir. Ayrıca bekârların ahlaki değerleri evlilere kıyasla daha düşük olabilir, bunun sonucunda da amaçlarına ulaşmak için her türlü yolu denemeleri ihtimali

söz konusudur. Ağralı (2019) medeni durum ile Makyavelizm puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Ergun vd., (2013) çalışanların Makyavelist eğilimlerinin medeni durumlarına göre farklılık tespit etmemişlerdir. Sezgin (2022) ve Bayrak (2022)'in bulgularına göre de Makyavelizm boyutu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmanın bulgusu Yücel (2020)'in bulgusu ile kısmen uyumludur. Ağralı (2019), Ergun vd., (2013), Sezgin (2022) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile ise uyumlu değildir.

Eğitim düzeyi açısından katılımcıların Makyavelizm düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Özcihan (2014); Yücel (2020); Özer vd., (2016) çalışanların eğitim düzeyi ile Makyavelizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir. Ergun vd., (2013) çalışanların Makyavelist eğilimlerinin eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Fakülte ve yüksek lisans derecelerine sahip çalışanların lise mezunu çalışanlardan daha yüksek Makyavelist eğilimlere sahip olduğu belirtilmiştir. Bayrak (2022)'in sonuçlarına göre eğitim düzeyi açısından Makyavelizm düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Doktora mezunlarının, lisans ve ön lisans mezunlarından, yüksek lisans mezunlarının lisans mezunlarından daha yüksek ortalama sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların örgüt içerisinde daha üst kademelere gelme isteklerinin Makyavelist kişilik özelliklerinin artmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın bulgularının Özcihan (2014), Yücel (2020), Özer vd., (2016)'in bulguları ile uyumlu, Ergun vd., (2013) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Yaş grupları ile katılımcıların Makyavelizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ağralı (2019) ve Yücel (2020) yaş değişkeni ile Makyavelizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Ergun vd., (2013)'de çalışanların Makyavelist eğilimlerinin yaş gruplarına göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Sezgin (2022)'de Makyavelizm boyutu ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Özcihan (2014) yaş arttıkça çalışanların Makyavelizm düzeyinin düştüğünü belirtmiştir. Araştırmanın bulgularının Ağralı (2019), Yücel (2020), Ergun vd., (2013) ve Sezgin (2022)'in bulguları ile uyumlu olduğu, Özcihan (2014)'in bulguları ile uyumlu olmadığı tespit edilmiştir.

Kurumdaki çalışma süresi açısından katılımcıların Makyavelizm düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılık 1 yıldan az, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Çalışmaya yeni başlayanların kendini ispat etme ve yükselme arzusu sonuçlarda etkili olabilmektedir. Diğer taraftan meslek hayatının ortalarında olan ve sonlarına doğru yaklaşan kişilerin daha iyi bir statü kazanma ve başarıma arzusunun da sonuçlarda etkili olabileceği düşünülmektedir. Ergun vd., (2013) çalışanların Makyavelist eğilimlerinin söz konusu işletmede çalışma sürelerine göre farklı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. 1 yıldan az çalışan personelin Makyavelist eğilimlerinin diğer gruplardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ağralı (2019) ve Yücel

(2020) kurumdaki çalışma süresi açısından Makyavelizm düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Bayrak (2022) kurumdaki çalışma süresi ile Makyavelizm boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Araştırmanın bulgularının Ergun vd., (2013)'nin bulguları ile kısmen uyumlu, Ağralı (2019), Yücel (2020) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Meslekteki toplam çalışma süresine göre katılımcıların Makyavelizm düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Özer vd., (2016) toplam çalışma süresine göre Makyavelizm düzeyinde farklılık saptamamıştır. Sezgin (2022) öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerine göre Makyavelizm düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Bayrak (2022) meslekteki toplam çalışma süresi ile Makyavelizm boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Özcihan (2014) toplam çalışma süresi arttıkça çalışanların Makyavelizm düzeylerinin düştüğünü belirtmiştir. Ergun vd., (2013) çalışanların Makyavelist eğilimlerinin görevde çalışma sürelerine göre farklılık bulmuşlardır. 1 yıldan az süredir görevli olduğu işte çalışan personelin Makyavelist eğilimlerinin diğer gruplardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu kişilerin örgütsel bağlılıklarının az olması, kendilerini kıdemi yüksek olan kişilerle kıyaslayarak rekabetçi davranışları sonuçlarda etkili olabilmektedir. Araştırmanın bulguları Özer vd., (2016), Sezgin (2022) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile paralellik göstermektedir. Araştırmanın bulguları Özcihan (2014) ve Ergun vd., (2013)'nin bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Çalışma statüsü ile katılımcıların Makyavelizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Diğer sağlık personelinin (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) hemşirelere kıyasla Makyavelizm kişilik özelliği yüksek bulunmuştur. İş tatmininin ve örgütsel bağlılığın sonuçlarda etkili olabileceği düşünülmektedir. Ergun vd., (2013) çalışanların Makyavelist eğilimlerinin işletmedeki pozisyonlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Özcihan'ın araştırmasında (2014) katılımcıların Makyavelizm düzeyi çalıştıkları pozisyona göre farklı bulunmamıştır. Ağralı (2019) akademisyenlerin unvanlarına göre Makyavelizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmanın bulgusu Ergun vd., (2013), Özcihan (2014) ve Ağralı (2019)'nin bulguları ile benzerlik göstermemektedir.

Cinsiyet değişkeni ile psikopati düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Aydoğan ve Serbest (2016), Özer vd., (2016), Sezgin (2022) ve Bayrak (2022) psikopati düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Ağralı (2019), Tozar (2019) ve Yücel (2020) erkeklerin psikopati düzeyini yüksek bulmuştur. Koçoğlu (2020)'da erkeklerin psikopati düzeyini kadınlara göre anlamlı derecede yüksek bulmuştur. Erkeklerin kadınlara kıyasla daha fevri davranması sonuçlarda etkili olabilmektedir. Araştırmanın bulguları Aydoğan ve Serbest (2016), Özer vd., (2016), Sezgin (2022) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile paralellik

göstermiştir. Buna karşın Ağralı (2019), Tozar (2019), Yücel (2020) ve Koçoğlu (2020)'nin bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre katılımcıların psikopati düzeyi anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer grubundaki (boşanmış, dul) sağlık personelinin evli personele kıyasla psikopati düzeyi yüksek tespit edilmiştir. Her ne kadar istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olsa da diğer grubundaki (boşanmış, dul) sağlık personelinin 13 kişinin temsil etmesinden dolayı ihtiyatla değerlendirme yapmak gerekir. Bu konu için daha geniş örneklemeler üzerinde yapılacak analizlerin daha sağlıklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Aydoğan ve Serbest (2016) bekâr katılımcıların psikopati düzeyini yüksek bulmuştur. Bekârların evlilere nazaran sorumluluklarının daha az olması bunun sonucunda da beklenti ve hedeflerine ulaşması daha kolay olabilir. Ağralı (2019), Yücel (2020), Sezgin (2022) ve Bayrak (2022) medeni durum ile psikopati düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bu doğrultuda bu araştırmanın medeni durum ve psikopati boyutu değişkenlerine yönelik bulgularının literatür ile uyumlu olmadığı görülmektedir. Araştırmanın bulgularının Aydoğan ve Serbest (2016)'ın bulgularında da farklılık çıkması açısından kısmen uyumlu olduğu söylenebilir. Buna karşın Ağralı (2019), Yücel (2020), Sezgin (2022) ve Bayrak (2022)'in bulgularıyla uyumlu olmadığı görülmektedir.

Eğitim düzeyi ile psikopati alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yücel (2020), Özer vd., (2016) eğitim durumu ile psikopati düzeyi arasında farklılık tespit etmemiştir. Bayrak (2022)'in bulgularına göre de eğitim düzeyi ile psikopati boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırmanın bulgularının Yücel (2020), Özer vd., (2016) ve Bayrak (2022)'in bulgularıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

Yaş grupları ile psikopati düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Aydoğan ve Serbest (2016), Ağralı (2019), Yücel (2020) ve Sezgin (2022)'de yaş değişkeni ile psikopati düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Araştırmanın bulguları Aydoğan ve Serbest (2016), Ağralı (2019), Yücel (2020) ve Sezgin (2022)'in bulguları ile uyumlu tespit edilmiştir.

Kurumdaki çalışma süresi açısından psikopati düzeyi farklılaşmaktadır. 1 yıldan az çalışan sağlık personelinin psikopati kişilik özelliğinin yüksek olduğu saptanmıştır. Sonuçların bu şekilde tespit edilmesinde mesleğinin başlarında olan sağlık personelinin sorumluluk bilincinin henüz gelişmemiş olması, örgütsel aidiyetlerinin ve iş tatmin düzeylerinin düşük olması rol oynamış olabilir. Ağralı (2019) ve Yücel (2020) kurumdaki çalışma süresi açısından psikopati düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bayrak (2022)'in bulgularına göre de kurumdaki çalışma süresi ile psikopati boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırmanın bulgularının Ağralı (2019), Yücel (2020) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Meslekteki toplam çalışma süresi ile psikopati düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Aydoğan ve Serbest (2016), Özer vd., (2016) ve Bayrak (2022) toplam çalışma süresi ile psikopati düzeyi arasında farklılık saptamamıştır. Sezgin (2022)'de öğretmenlerin psikopati düzeyi ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Araştırmanın bulguları Aydoğan ve Serbest (2016), Özer vd., (2016), Bayrak (2022) ve Sezgin (2022)'in bulguları ile paralellik göstermektedir.

Çalışma statüsü açısından katılımcıların psikopati düzeyi farklılaşmaktadır. Diğer grubundaki (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) sağlık personelinin psikopati kişilik özelliği hemşire ve destek personeline kıyasla yüksek tespit edilmiştir. Sonuçların bu şekilde tespit edilmesinde pandemi şartları ve karşılaşılan çevresel koşulların etkisi olabilir. Örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin diğer grubundaki sağlık personeline (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) düşük düzeyde olması ihtimali psikopati kişilik özelliklerinin yüksek çıkmasında etkili olabilir. Hemşire ve destek personelinin vicdan, empati, merhamet gibi olumlu duygulara daha fazla sahip olduğu ihtimalinin de sonuçlarda etkili olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın sonuçları çalışma kapsamındaki sağlık personeli ile genellenebilir. Bu sonuçlar evrendeki tüm sağlık personeli ile genellenmemektedir. Ağralı (2019) akademisyenlerin unvanlarına göre psikopati puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmanın bulgusunun Ağralı (2019)'nın bulgusu ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Cinsiyet değişkeni ile narsisizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aydoğan ve Serbest (2016), Özer vd., (2016), Ağralı (2019) cinsiyet değişkenine göre narsisizm düzeyinde farklılık tespit etmemişlerdir. Sezgin (2022)'de narsisizm boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Bayrak (2022)'de narsisizm düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Yücel (2020) erkek çalışanların narsisizm düzeylerini kadın çalışanlara kıyasla yüksek bulmuştur. Araştırmanın bulgusu Aydoğan ve Serbest (2016), Özer vd., (2016), Ağralı (2019), Sezgin (2022) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile uyumlu iken Yücel (2020)'in bulgusu ile uyumlu olmadığı tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkeni açısından narsisizm düzeyi farklılaşmaktadır. Diğer grubundaki (boşanmış, dul) sağlık personeli ile bekâr sağlık personelinin narsisizm düzeyleri yüksek bulunmuştur. Her ne kadar istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olsa da diğer grubundaki (boşanmış, dul) sağlık personelinin 13 kişinin temsil etmesinden dolayı ihtiyatla değerlendirme yapmak gerekir. Bu konu için daha geniş örneklemeler üzerinde yapılacak analizlerin daha sağlıklı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Özer vd., (2016) bekâr katılımcıların narsisizm düzeylerini evli katılımcılara kıyasla yüksek bulmuştur. Aydoğan ve Serbest (2016)'te bekâr katılımcıların narsisizm düzeyini yüksek bulmuştur. Yücel (2020)'de bekâr çalışanların narsisizm seviyesini evli

çalışanlara kıyasla yüksek bulmuştur. Bayrak (2022)'ın bulgularına göre de bekârların evli olanlara göre narsisizm düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bireylerin evlendikten sonra bekârlara kıyasla duygusal paylaşımlarının ve sorumluluklarının artması ihtimali sonuçlarda etkili olabilmektedir. Ağralı (2019) ve Sezgin (2022) medeni durum ile narsisizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Araştırmanın bulguları Özer vd., (2016), Aydoğan ve Serbest (2016), Yücel (2020) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın Ağralı (2019) ve Sezgin (2022)'in bulguları ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Eğitim düzeyi ile narsisizm alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yücel (2020); Özer vd., (2016) eğitim durumu değişkenine göre narsisizm düzeyinde farklılık tespit etmemiştir. Bayrak (2022) narsisizm boyutu ile eğitim düzeyi arasında farklılık tespit etmiştir. Doktora mezunlarının lisans mezunlarından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirtilmiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin yaptıkları işe yükledikleri anlam ve beklentileri yükselebilmektedir. İyi bir statü sahibi olma, saygın bir iş sahibi olma isteklerinin bu duruma etkili olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın bulguları Yücel (2020) ve Özer vd., (2016)'nin bulguları ile paralellik göstermektedir. Buna karşın Bayrak (2022)'in bulgusu ile uyumlu olmadığı görülmektedir.

Yaş değişkeni ile narsisizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ağralı (2019) ve Sezgin (2022)'de yaş değişkeni ile narsisizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Buna karşın Akıncı (2015) yaşın narsisizm düzeyinde etkili olduğunu ve yetişkinliğin erken dönemlerinde narsisizmin daha ileri yaşlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yücel (2020) yaş arttıkça narsisizm düzeyinin düştüğünü ifade etmiştir. Artan yaşla birlikte bireylerin çalışma hayatında ilgi odağı olma isteğinde azalma ihtimali bu sonuçlarda etkili olabilmektedir. Ayrıca artan yaşla birlikte bireylerin çalışma ortamında daha uyumlu olmaları ve yaşla birlikte insan ilişkilerindeki olgunlaşmanın da sonuçlarda etkili olabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın bulguları Ağralı (2019) ve Sezgin'in bulguları ile benzer olduğu görülmektedir. Buna karşın Akıncı (2015) ve Yücel (2020)'in bulguları ile uyumlu olmadığı tespit edilmiştir.

Kurumdaki çalışma süresi açısından narsisizm düzeyi farklılaşmaktadır. 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcıların 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanlara kıyasla narsisizm düzeyi yüksek bulunmuştur. Daha kısa çalışma süresine sahip olan bireylerin uzun süreli çalışanlar karşısında güç ve başarı odaklı olma ve beğenilme isteklerinin sonuçlarda etkili olabileceği düşünülmektedir. Yücel (2020) kurumdaki çalışma süresi açısından narsisizm düzeyinin farklı olmadığını tespit etmiştir. Ağralı (2019)'da kurumdaki çalışma sürelerine göre narsisizm puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bayrak (2022)'in bulgularına göre de kurumdaki çalışma süresi ile narsisizm boyutu arasında anlamlı bir

farklılık yoktur. Araştırmanın bulgusu Yücel (2020), Ağralı (2019) ve Bayrak (2022)'in bulguları ile benzerlik göstermemektedir.

Meslekteki toplam çalışma süresi açısından narsisizm düzeyi farklılaşmaktadır. 1 yıldan az çalışma süresine sahip katılımcıların 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanlara kıyasla narsisizm düzeyi yüksek bulunmuştur. Mesleğin başlarında olan bireylerin beklentilerinin ve hedeflerinin yüksek olması bu sonuçta etkili olabilmektedir. Aydoğan ve Serbest (2016) 1-5 yıl arası çalışanların narsisizm seviyesini daha yüksek bulmuştur. Özer vd., (2016) meslekteki toplam çalışma süresi ile narsisizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Sezgin (2022)'in öğretmenler üzerinde uyguladığı araştırma sonuçlarına göre narsisizm boyutu ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bayrak (2022) meslekteki toplam çalışma süresi ile narsisizm boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Araştırmanın bulgusu Aydoğan ve Serbest (2016)'in bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın Özer vd., (2016), Sezgin (2022), ve Bayrak (2022)'in bulguları ile benzerlik göstermediği tespit edilmiştir.

Çalışma statüsü açısından narsisizm kişilik özelliği farklılaşmaktadır. Diğer sağlık personelinin (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) destek personeli ve hemşirelere kıyasla narsisizm kişilik özelliği yüksektir. Diğer sağlık personelinin (teknisyen, tekniker, paramedik, doktor, ebe, tıbbi sekreter) iş tatmin düzeyinin düşük olmasının sonuçta etkili olabileceği düşünülmektedir. Ağralı (2019) akademisyenlerin unvanları açısından narsisizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Araştırmanın bulgusu Ağralı (2019)'nın bulgusu ile benzerlik göstermemektedir.

Spearman korelasyon analizi sonuçlarına göre karanlık üçlü ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,557$; $p<0,01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı; Makyavelizm alt boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,434$; $p<0,01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı; psikopati alt boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,508$; $p<0,01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı; narsisizm alt boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,542$; $p<0,01$) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların karanlık üçlü kişilik özellikleri düzeyinde artışın olması beraberinde üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyinde de artışa neden olabilecektir. Kanten vd., (2015) Makyavelist kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,129$; $p<0,05$) zayıf düzeyde pozitif yönde anlamlı; narsistik kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=-0,301$; $p<0,01$) orta düzeyde negatif yönde anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Bununla birlikte, psikopat kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ($r=0,037$; $p>0,05$) anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Koçoğlu (2020) narsisizm ($r=0.11$) ve psikopati ($r=0.25$) alt boyutları ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Makyavelizm

($r=0.31$) alt boyutu ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Narsisizm ($r=0.19$) ve psikopati ($r=0.26$) alt boyutları ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Makyavelizm ($r=0.35$) alt boyutu ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının Makyavelizm, narsisizm ve psikopati kişilik özelliklerinin anlamlı bir ilişki tespit edilmesi yönünden Kanten vd. (2015)'nin araştırmasında Makyavelizm ve narsisizm kişilik özellikleri açısından benzer olduğu, Koçoğlu (2020)'nin araştırmasında ise Makyavelizm, narsisizm ve psikopati kişilik özellikleri ile benzer olduğu söylenebilir.



7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın amacı karanlık üçlü kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisini incelemektir. Literatürde karanlık üçlü kişilik özellikleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramlarıyla ilgili sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Ülkemizde yapılan araştırmalarda bu kavramlar daha çok düzenleyici bir etki ile incelenmiştir. Daha önceki araştırmalarda sağlık sektöründe karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumdaki çalışma süresi, meslekteki toplam çalışma süresi ve çalışma statüsü değişkenleri açısından farklılık göstermiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi sadece yaş değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Karanlık üçlü düzeyi medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, meslekteki toplam çalışma süresi ve çalışma statüsü değişkenlerine göre farklılık gösterirken; cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir. Makyavelizm ve psikopati alt boyutu medeni durum, kurumdaki çalışma süresi ve çalışma statüsü değişkenlerine göre farklılık gösterirken; cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve meslekteki toplam çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir. Narsisizm alt boyutu medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, meslekteki toplam çalışma süresi ve çalışma statüsü değişkenlerine göre farklılık göstermiş; cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine göre farklılık göstermemiştir. Araştırmada karanlık üçlü ve alt boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Dolayısıyla araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler kabul edilmiştir. Bu doğrultuda sağlık personelinin karanlık kişilik özellikleri algıları arttıkça üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin de aynı şekilde artacağı ifade edilebilir.

Günümüzde bireysel çıkarların, statü ve güç elde etme hırslarının empati, sosyal ilişkiler ve arkadaşlık gibi olguların önüne geçmesi bireylerin karanlık kişilik özelliklerine sahip olmasını arttırmaktadır. Toplumda değer yargılarının, yaşam tarzlarının, alışkanlıklarının, kişilerarası ilişki kurma ve iletişim şekillerinin zamanla değişmesi de karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerle karşılaşma sıklığını arttırmaktadır. Bu nedenle, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında karanlık kişilik özelliğine sahip bireylerle bir arada olmaları kaçınılmaz bir gerçektir. Bu kaçınılmaz gerçek ile örgütler de karanlık kişilik özelliğine sahip bireyleri istihdam etme durumunda kalmalarından dolayı karşılaşmaktadır. Önemli olan karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin sosyal yaşamda ve örgütsel süreçlerde olumsuz tutum ve davranışlarının nasıl yönetilebileceğini bilmektir (Kanten vd., 2015, 382).

Bu çalışmanın en temel bulgularından birisi karanlık kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile orta düzeyde pozitif yönlü ilişkisi olduğu gerçeğidir. Dolayısıyla üretkenlik karşıtı iş davranışları çalışanların iş performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Bunun sonucunda kurumların örgütsel performansında azalma

görülebilmektedir. Bu tür davranışların örgütlere zarar verdiği düşünülmektedir. Bu davranışlardan kaçınma veya aza indirilmesi noktasında örgüt ve yöneticilere öneriler sunulmuştur.

- Örgütler ve yöneticiler çalışanlarının kişilik özelliklerini tanımalıdır.
- Örgütler çalışanlarının kişilik özelliklerinin olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabileceğinin farkında olmalıdır.
- Kişilerin kendilerini tanımalarına yönelik ve bireyler arasındaki iletişimi iyileştirmek için eğitimler verilebilir.
- Sonuçların genelinde kurumdaki ve meslekteki toplam çalışma süreleri ile karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları değişkenleri arasında farklılık tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çalışanların örgütsel bağlılık, aidiyet ve iş tatmin düzeyleri artırılmalıdır.
- Karanlık üçlü ve üretkenlik karşıtı iş davranışları gibi ölçeklerin nesnel olarak değerlendirilmesi güçtür. Bu tarz ölçeklerde cevaplar kişisel duyarlılık içerdiğinden ihtiyatla değerlendirme yapmak gerekir. Dolayısıyla örgütsel davranışın karanlık tarafını belirleyen bu tarz çalışmalarda nitel araştırmaların yapılması daha sağlıklı olabilecektir.
- Araştırmacıların örgütsel davranışın olumsuz, karanlık taraflarını dikkate almaları tavsiye edilmektedir.

Araştırmanın Kahramanmaraş ilinde ki biri kamu diğeri üniversite hastanesinde uygulanması, sonuçların diğer kamu hastaneleri ile genellememesi araştırmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Bu araştırmanın ülkemizde uygulanmış olan ilk çalışmalardan biri olması araştırmanın diğer bir kısıtlılığıdır. Bu çalışmanın ülkemizde yapılacak olan diğer araştırmalara örnek olması düşünülmektedir. İleride yapılacak araştırmaların farklı kamu ve özel kurumlar ile veya kamu/özel kurum karşılaştırması yapılarak daha fazla örneklem üzerinde uygulanmasında faydalı olabileceği varsayılmaktadır.

KAYNAKLAR

- Ağralı Ermiş, S. (2019). *Akademisyenlerin karanlık üçlü özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ağralı Ermiş, S., & Şahin, M. Y. (2019). *Kişiliğin karanlık yönü karanlık üçlü*. Gazi Kitabevi.
- Akgeyik, T., & Delen, G. (2009). Müşteri saldırganlığı: Yaygınlığı ve aktörleri. *Tisk Akademi Dergisi*, 4(8), 106-143.
- Akgül, A., & Çevik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri (SPSS'de işletme yönetimi uygulamaları)*, Emek Ofset Ltd. Ankara.
- Akıncı, İ. (2015). *The relationship between the types of narcissism and psychological well-being: The roles of emotions and difficulties in emotion regulation*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Middle East Technical University, Ankara.
- Apa, D. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*, Arlington Am Psychiatr Publ.
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2013). Örgütsel adaletin otel çalışanlarının işten ayrılma niyeti ve işyerinde sapma davranışına etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3), 6-23.
- Aydoğan, E., & Serbest, S. (2016). İş yerinde karanlık üçlü: Bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde araştırma. *Sayıştay Dergisi*, 5(101), 97-121.
- Baka, L. (2019). Explaining active and passive types of counterproductive work behavior: The moderation effect of bullying, the dark triad and job control. *International Journal of Occupational Medicine and Environmenral Health*, 32(6), 777-795.
- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims JR, H. P. (1994). Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37(2), 299-322.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(5), 161-173.
- Bayrak, G. (2022). *Karanlık üçlü kişilik özellikleri bağlamında yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, N., Gursakal, N., & Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white – collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 180-188.

- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance and their common correlates: A review and meta – analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 268-284.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö., & Miski Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış*. Siyasal Kitabevi.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Çelik, F. (2020). *Yöneticilerde algılanan karanlık kişilik özelliklerinin, örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çolak, E. (2014, 13 Mayıs). *Korelasyon Analizi*. https://eczacilik.anadolu.edu.tr/bolumSayfaları/belgeler/ecz2014%2012_20140527094539.pdf,
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35(2), 219-257.
- Demir, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia*, 22(2), 204-221.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirtaş, Ö., & Bıçkes, M. (2014). Makyavelizm'in olumsuz durumları ifşa etme niyeti üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 98-112. doi:10.4026/1303-2860.2014.0249.x
- Deshong, H. L., Grant, D. M., & Mullins Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The five factor model and the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 74(2), 55-60. doi:10.1016/j.paid.2014.10.001
- Dewangan, R., & Verghese, M. D. (2018). Predictors of workplace deviant behaviour. *International Journal of Academic Research and Development*, 3(2), 974-977.
- Dirican, A. H., & Erdil, O. (2016). An exploration of academic staff's organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in relation to

- demographic characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 235(52), 351-360. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.043
- Doğan, S. (2017). *Sağlık kurumlarında örgüt kültürünün demografik değişkenlere göre katılmalı yönetim ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Bolu'da kamu hastaneleri üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Ekim, H. (2019). *Psikolojik sözleşme algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Elmas, T. (2018). *Karanlık üçlü ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ergun Özler, D., Giderler Atalay, C., & Dirican, M. (2013). Örgütlerin karanlık yüzü makyavelizm ile ilgili literatür taraması ve çalışanların makyavelist eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 679-685.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*. 36(9), 828-848. doi:10.1108/MRR-06-2012-0136
- Forsyth, D. R., Banks, G. C., Mcdaniel, M. A., & O'boyle JR, E. H. (2012). A meta analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration – aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 915-931.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (cwb) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 4th edition*, Boston: Allyn & Bacon, USA.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- Guo, X. W. (2012). Counterproductive work behaviors, confucian values, and production deviance: The mediating effect of job satisfaction. *Social Behavior*

- and Personality: An International Journal*, 40(6), 1045-1056.
doi:10.2224/sbp.2012.40.6.1045
- Gülerdi, M. (2020). *The dark triad and counterproductive work behaviors: organizational culture as a moderator*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Gültaş, A. S., & Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(36), 51-68.
- Hare, R. D. (1996). Psychopathy: A clinical construct whose time has come. *Criminal Justice and Behavior*, 23(1), 25-54.
- Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., Leblanc, M. M., Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228-238.
- Heyde, A., Mlebach, J., & Kluge, A. (2014). Counterproductive work behaviour in a simulated production context: An exploratory study with personality traits as predictors of safety – related rule violations. *Journal of Ergonomics*, 4(130), 1-9.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 273-279.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity, and employee theft. *Social Forces*, 62(2), 398-418.
- Jonas, K., & Leberherz, C. (2008). *Social psychology in action introduction to social psychology: A European perspective (4. Edition)*, Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(32), 16-40.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M., & Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(2), 365-391.
- Keashly, L., Trott, V., & Maclean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims*, 9(4), 341-357.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(5), 18-25.

- Kılıç, S. (2013). *Algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Koç, F. P., & Bayraktar, O. (2019). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 19-39.
- Koçoğlu, Ö. (2020). *Moderating effect of perceived situational strength on the relationship between the dark triad and counterproductive work behaviors*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- 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.
- Li, C., Murad, M., Shahzad, F., Khan, M. A., & Ashraf, S. (2020). Dark tetrad personality traits and counterproductive work behavior among doctors in Pakistan. *Int J Health Plann Mgmt.*, 1173-1192.
- Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.
- Macit, M. (2015). *İşkoliklik, iş – aile çatışması ve tükenmişlik ilişkileri üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.
- 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.
- Mcdonald, M. M., Donnellan, M. B., & Navarrete, C. D. (2012). A life history approach to understanding the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 52(2), 601-605.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2005). Aggression in the workplace: A Social – Psychological Perspective, 3(5), 13-40. doi: 10.1037/10893-001
- Nguyen, N., Pascart, S., & Borteyrou, X. (2021). The dark triad personality traits and work behaviors: A person – centered approach. *Personality and Individual Differences*, 170(6), 1-6.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26.

- Özcihan, T. (2014). *Organizasyonlarda stratejik duygusal zeka kullanımı makyavelizm ilişkisi ve çatışma yönetimine yansımaları: Tasarım mühendisliğinde bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589. doi:10.5455/cap.20120433
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G., & Avcı, K. (2016). Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi, *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 203-216.
- Öztürk, M., & Damar, A. (2021). *Üretkenlik karşıtı iş davranışları. İçinde M. Öztürk (Ed.), Negatif Örgüt Psikolojisi*, Eğitim Yayınevi.
- Palaıou, K., Zarola, A., & Furnham, A. (2016). The dark side of personality predicts positive and negative work attitudes. *Personality and Individual Differences*, 88(9), 12-16.
- Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the dark triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences*, 110(11), 31-37.
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426.
- Paulhus, D. L., Williams, K., & Harms, P. (2001). Shedding light on the dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Society for Personality and Social Psychology*. San Antonio.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(4), 556-563.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal Of Selection And Assessment*, 10(1/2), 126-134.
- Pratiwi, S. E., & Hasanati, N., & Istiqomah, V. (2019). The effect of “ff dark triad traits” towards counterproductive work behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304, 473-476, 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018).
- 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.
- Rogojan, P. T. (2009). *Deviant workplace behavior in organizations: Antecedents. influences and remedies*. [Master's Dissertetion], University Wein, Austria.

- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal Of Selection And Assessment*, 10(1/2), 5-11.
- Saltoğlu, S., & Irak, D. U. (2020). Kişiliğin karanlık üçlüsü: Narsisizm, makyavelizm ve psikopati. *Türk Psikoloji Yazıları*, 23(45), 42-62.
- Satıcı, S. A., Kayış, A. R., Yılmaz, M. F., & Eraslan Çapan, B. (2015). Karanlık üçlü ölçeği: Türkçeye uyarlama çalışması. *13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*. Mersin, Türkiye.
- Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D., & Lebreton, J. M. (2013). Predicting counterproductive work behaviors with sub – clinical psychopathy: Beyond the five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 55(2), 300-305. doi:10.1016/j.paid.2013.03.007
- Seçer, Ş., & Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(7), 146-175.
- Serbest, S. (2019, 04 Mart). İşyerinde karanlık üçlü. 175-202. https://www.researchgate.net/profile/Salih-Serbest/publication/331488206_IS_YERINDE_KARANLIK_UCLU/links/5c7d0a45a6fdcc4715ad0daa/IS-YERINDE-KARANLIK-UeCLUe.pdf
- Set, Z. (2020). Sosyal kötücül kişilikler: Karanlık üçlü. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(3), 318-329.
- Sezgin, Ö. (2022). *Kadın yöneticilere ilişkin tutum ve karanlık üçlü kişilik özellikleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- 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(5), 446-460.
- Spector, P. A., & Fox, S. (2005). The stressor emotion model of counterproductive work behavior. 151-174.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(5), 342-352.
- Spector, P. E., & Zhou, Z. E. (2014). The moderating role of gender in relationship of stressors and personality with counterproductive work behavior. *J Bus Psychol*, 29(6), 669-681.
- Stănescu, D. F., & Mohorea, L. (2015). The dark triad of personality in organizational life – a correlational study with counterproductive work behaviour and work locus of control. *Strategica, International Academic Conference, Third Edition*, Bucharest, Romania, October 29-31, Local versus Global, 555-561.

- Şahin, M. (2017). *Personelin çatışma, kısıtlılık halleri ve üretkenlik karşısı iş davranışlarının incelenmesi: Sağlık sektörü örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- TDK, (2022, 31 Mayıs), *Kişilik kavramı*, <https://sozluk.gov.tr>.
- Tozar, M. Z. (2019). *Karanlık üçlü kişilik özelliklerine göre üniversite öğrencilerinin yaşam doyumları*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2013). Liderliğin etik boyutu: Etik liderliğin otel işletmelerindeki işgörenler tarafından algılanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 184-209.
- Uche, I. I., George, O., & Abiola, W. (2017). Counterproductive work behaviors: A socio demographic characteristic – based study among employees in the nigerian maritime sector. *Acta Universitatis Sapientiae, Economics and Business*, 5(2), 117-138.
- Wai, M., & Tiliopoulos, N. (2012). The affective and cognitive empathic nature of the dark triad of personality. *Personality And Individual Differences*, 52(4), 794-799.
- Weber, S., Habel, U., Amunts, K., & Schneider, F. (2008). Structural brain abnormalities in psychopaths – a review. *Behavioral Sciences and the Law*, 26(4), 7-28.
- Ying, L., & Cohen, A. (2018). Dark triad personalities and counterproductive work behaviors among physicians in China. *Int J Health Plann Mgmt.*, 33(1), 985-998.
- Yücel, E. (2020). Kişiliğin karanlık üçlüsü: Turizm sektöründe demografik değişkenler açısından bir inceleme. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(1), 71-86.

EKLER

EK 1: Anket Formu

KARANLIK ÜÇLÜNÜN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Değerli katılımcı, bu araştırma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yüksek Lisans Programı'nda hazırlamakta olduğum tez çalışması için yapılmaktadır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümde Karanlık Üçlü Ölçeği, üçüncü bölümde Üretim Karşiti İş Davranışları Ölçeği bulunmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için bütün soruların samimi ve doğru olarak yanıtlanması önem arz etmektedir. Bu konuda değerli katkılarınızı beklemekteyiz. Kıymetli zamanınızı ayırarak çalışmamıza yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ederiz.

Kişisel Bilgi Formu

Yaşınız:

Cinsiyetiniz:

☐ Kadın

☐ Erkek

Eğitim Düzeyiniz:

☐ İlköğretim/İlkokul/Ortaokul

☐ Lise ve dengi

☐ Önlisans (2 Yıllık Yüksekokul)

☐ Lisans (Fakülte/4 Yıllık Yüksekokul)

☐ Yüksek Lisans

☐ Doktora

Bu Kurumda Çalışma Süreniz:

☐ 1 yıldan az

☐ 1-5 yıl

☐ 6-10 yıl

☐ 11-15 yıl

☐ 16-20 yıl

☐ 21 yıl ve üzeri

Meslekteki Toplam Çalışma Süreniz:

☐ 1 yıldan az

☐ 1-5 yıl

☐ 6-10 yıl

☐ 11-15 yıl

☐ 16-20 yıl

☐ 21 yıl ve üzeri

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (x) işareti koyunuz.					
	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Ayda Bir Ya da İlki Kez	Haftada Bir Ya da İlki Kez	Her gün
1.İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama					
2.Örgüt mallarına bilerek zarar verme					
3.Çalışma ortamınızı bilerek kirletme					
4.İzin almadan işe geç gelme					
5.Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme					
6.Mola saatlerini izin verilenden daha uzun tutma					
7.Mesai bitiminden önce işten ayrılma					
8.İşi bilerek yanlış yapma					
9.Verilen yönergelere bilerek uymama					
10.İşvereninize ait olan bazı şeyleri yürütme					
11.İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürme					
12.Gerçekte çalıştığınızdan daha fazla saat için mesai ücreti almaya çalışma					
13.İzin almadan işvereninize ait parayı alma					
14.İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz alma/yürütme					
15.Dışarıdaki insanlara çalıştığınız yer hakkında kötü şeyler söyleme					
16.İşyerine zarar verici söylentiler çıkarma					
17.Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davranma					
18.İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağılama					
19.İnsanların özel hayatlarıyla alay etme					
20.İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma					
21.Kendi yaptığınız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama					
22.İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma					
23.İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılama					
24.İşyerindeki birine uygunsuz el kol hareketleri yapma					
25.İşyerindeki insanları itip kakarak korkutma					
26.İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme					
27.İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme					
28.İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma					
29.İşyerindeki birine onu utandıracak eşek şakaları yapma					
30.İzin almadan herhangi birinin özel eşyalarını (mektup, çekmece) karıştırma					
31.İşyerindeki birini itme ya da vurma					
32.İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme					