

**T.C.  
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI**

**ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDE  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Firuze Pelin KOÇ  
1550Y53103**

**İstanbul, 2018**

**T.C.  
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI**

**ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDE  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Firuze Pelin KOÇ  
1550Y53103**

**Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Osman Bayraktar**

**İstanbul, 2018**



T.C. İSTANBUL TİCARET  
ÜNİVERSİTESİ

T.C.  
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

..... İnsan Kaynakları .....  
Yüksek Lisans programı öğrencisi..... Firuz Fehri Koş .....  
..... Üretkenlik Kapsamı İş Davranışları Üzerinde Kariyer .....  
..... Özelliklerinin Etkisi ..... başlıklı tez çalışması,  
Enstitümüz Yönetim Kurulu **25.05.2018** tarih ve **2018 / 475 / 12** sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından  
oybirliği/oyçokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>UNVANI, ADI SOYADI</u>	<u>İMZA</u>
TEZ DANIŞMANI	<u>Dr. Öğr. Üyesi Osman Bayraktar</u>	<u>[Signature]</u>
JÜRİ ÜYESİ	<u>Prof. Dr. Hacer Senem</u>	<u>[Signature]</u>
JÜRİ ÜYESİ	<u>Dr. Öğr. Üyesi Elif Bayraktar</u>	<u>[Signature]</u>

(\* ) Yüksek lisans tez savunma jürileri en az biri kurum dışından olmak üzere danışman dahil en az üç öğretim üyesinden oluşur. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda eş danışman jüri üyesi olamaz. Eş tez danışmanının jüri üyesi olması durumunda asıl jüri beş üyeden oluşur.

## TELİF HAKLARI

Bu yüksek lisans tezinin tüm telif hakları Firuze Pelin Koç'a aittir. "Yeniden ifadelendirme" veya belli bir bölümden "özet çıkarma" şeklinde de olsa tezden kaynak belirtmeksizin ve sayfa numarası göstermeksizin alıntı yapılamaz. Aynen yapılan metin alıntıları, "tırnak işareti" veya "girintili yazım" biçiminde kullanılmaksızın gösterilemez. Aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsü aşılamaz. Tez yazarına şekil ve tabloları; "küçük değişiklikler yaparak" veya "orijinal biçimiyle" kendi çalışmasına almak isteyen kullanıcılar izin almalıdırlar.

## ETİK KURALLARA UYGUNLUK YAZISI

Yüksek lisans tezimde, “yeniden ifadelendirme” şeklinde yaptığım paragraf alıntıları ile belli bir bölümden veya sayfalardan “özet çıkarma” şeklinde gerçekleştirdiğim yararlanmalar için orijinal kaynağın künye bilgilerini ve yararlandığım sayfa numaralarını gösterdiğimi, 40 kelimeye kadar aynen yaptığım metin alıntılarında, “tırnak işareti” kullandığımı, daha uzun aynen alıntıları “girintili biçim” ile yazarak farklılaştırdığımı, aynen alıntılarının “künye bilgilerini” ve “sayfa numaralarını” açık bir şekilde belli ettiğimi, aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsünü aşmadığımı, başkalarına ait görüş ve fikirleri kendi görüşüm imiş gibi göstermediğimi, kaynakça listesinde yer alan başvuru eserleri ile metin içindeki dipnot veya parantez not bilgilerinin örtüştüğünü, yararlandığım; ölçek, şekil ve tablolardan izin alınması gerekenler için izin aldığımı, başkalarına ait şekil ve tablolardan izin alma imkânı bulamadıklarımda onların üzerinde önemli ölçüde değişiklik yaparak farklılaştırdığımı ve bibliyografik künye bilgilerini verdiğimi, kullandığım anket formları ve araştırmanın uygulama biçimi için üniversite Etik Kurulu’ndan gerekli onayı aldığımı beyan ederim.

## İTHAF

*Destęini hiçbir zaman eksik etmeyen eşim ve aileme...*



## TEŞEKKÜR

Tezimi hazırlama sürecinde beni bilgilendiren, yönlendiren, yazdıklarımı sabırla okuyup hatalarımı düzelten, eksikliklerimi tamamlama yardım eden Sayın Dr. Öğretim Üyesi Osman Bayraktar'a öncelikle teşekkür ederim. Sonrasında, tez izleme komitesi üyelerini şükranla yâd etmek isterim. Araştırmanın anket uygulaması aşamasında çok sayıda kişinin, yöneticinin ilgi ve desteğini gördüm. Hepsinin isimlerini ayrıca sayamayacağımdan kendilerine topluca teşekkür ediyorum, bu tür bilimsel çalışmaların biraz da onların eseri olduğunu belirtmek istiyorum. Son olarak, bir yılımı alan bu yorucu çalışmalar sırasında bana moral ve sevgi desteklerini hiç esirgemedi, cömertçe sunan sevgili annemi ve babamı saygıyla, şükran ve minnetle anmak istiyorum.

## ÖZ

Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları ile bireylerin kişilik özellikleri arasında değişkenler ele alınmıştır. Birbirleri arasındaki etkiler karşılaştırılarak, telekomünikasyon sektöründeki iş yerlerinde görülebilecek olumsuz olaylar ele alınmış ve yaptırımları incelenmiştir. Araştırmada Likert tipi iki ölçek kullanılmıştır. Bu iki ölçek telekomünikasyon sektöründe hizmet veren firmalardaki 420 katılımcıya iletilmiş ve 300 katılımcıdan tam sonuç alınmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda istatistiksel bulgular negatif yönde saptanmış üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişilik özellikleri arasında değişkenler araştırılmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık arasında anlamlı bir etki olduğu sonucuna varılmıştır. Demografik değişkenlerle üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ise eğitim durumu ve toplam iş deneyimi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği, beş faktör kişilik modeli, telekomünikasyon sektörü

## ABSTRACT

In this study, variables between the anti-productivity behaviors and the personality traits of the individual were discussed. By comparing the effects of each other, negative events that can be seen in the telecommunication sector are discussed and the sanctions are examined. Two Likert type scales were used in the study. These two scales were delivered to 420 participants in the telecommunication sector and the results were obtained from 300 participants. Variables between the anti-productivity behaviors and the personality traits, which were found statistically in the direction of the obtained data, were investigated. It has been concluded that the sub-dimensions of personality traits on Out-of-productivity behaviors have a significant effect on Outwardness, Responsibility, Compatibility, Emotional balance, and Developmental Clarity. Demographic variables and Anti-Productivity Work behaviors were found to have a significant relationship between educational attainment and total work experience variables.

**Key words:** counterproductive work behavior scale, five factor personality model, telecommunication sector

## İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
<b>I. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>A. SORUN TANIMLAMASI.....</b>	<b>2</b>
<b>B. AMAÇ VE ÖNEM.....</b>	<b>2</b>
<b>C. KAPSAM VE KISITLAR.....</b>	<b>2</b>
<b>D. ÖN KABULLER.....</b>	<b>3</b>
<b>E. KULLANILAN TERİMLERİN TANIMLAMALARI.....</b>	<b>3</b>
<b>II. ALAN YAZIN.....</b>	<b>4</b>
<b>A. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI.....</b>	<b>4</b>
1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Kavramlar.....	4
2. Üretkenlik Karşıtı Davranışların Boyutları.....	13
3. Üretkenlik Karşıtı Davranış Çeşitlilikleri.....	16
<b>B. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ.....</b>	<b>22</b>
1. Kişiliğin Tanımı.....	22
2. Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	23
3. Kişilik Kuramları.....	26
4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı.....	35
<b>III. YÖNTEM BİLİM.....</b>	<b>38</b>
<b>A. TASARIM, MODEL VE HİPOTEZLER.....</b>	<b>38</b>
1. Araştırmanın Tasarımı.....	38
2. Araştırmanın Modeli ve İlgili Hipotezler.....	38
<b>B. ETKİ HİPOTEZİ.....</b>	<b>41</b>
1. Ana Kütle.....	41
2. Örneklemenin Büyüklüğü.....	41
3. Örneklem Birimi ve Örnekleme Yöntemi.....	42
<b>C. ÖLÇÜM ARAÇLARI.....</b>	<b>42</b>
1. Ölçüm Araçlarının Tanıtımı.....	42
<b>D. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ.....</b>	<b>44</b>
1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi.....	44

<b>IV. BULGULAR .....</b>	<b>49</b>
<b>A. TANIMLAYICI İSTATİSTİK ANALİZ SONUÇLARI.....</b>	<b>49</b>
<b>VI. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....</b>	<b>70</b>
<b>EK B. UYGULANAN ANKET FORMLARI .....</b>	<b>73</b>
<b>ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR .....</b>	<b>81</b>



## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Üretkenlik karşıtı İş Davranışları Boyutları .....	15
<b>Tablo 2.</b> Evren Büyüklükleri ve Örneklem Hatasına Göre Önerilen Örneklem Hacimleri (%95 Güven Düzeyi) .....	41
<b>Tablo 3.</b> Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları .....	43
<b>Tablo 4.</b> Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeğinin Alt Boyutları.....	43
<b>Tablo 5.</b> Üretkenlik Karşıtı Davranış Oluşturan Soruların Ortalama ve Std Sapma Değerleri .....	44
<b>Tablo 6 .</b> Üretkenlik Karşıtı Davranış Boyutlarının Ortalamaları.....	46
<b>Tablo 7.</b> Kişilik Boyutlarını Oluşturan Sorular ve Ortalamaları .....	47
<b>Tablo 8.</b> Kişilik Ölçeği Alt Boyutların Ortalamaları.....	48
<b>Tablo 9.</b> Yaş Değişkeni Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	49
<b>Tablo 10.</b> Toplam İş Deneyimi Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	50
<b>Tablo 11.</b> Çalışmakta Olduğu İş Yerindeki Kıdem Durumu Frekans ve Yüzde Dağılımı .....	50
<b>Tablo 12.</b> Eğitim Durumu Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	51
<b>Tablo 13.</b> Demografik Değişkenlere Ait Bilgiler .....	51
<b>Tablo 14.</b> Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Kişilik Özellikleri Ki-Kare Tablosu .....	52
<b>Tablo 15.</b> Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Dışadönüklük Boyutu Ki-Kare Tablosu .....	52
<b>Tablo 16.</b> Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sorumluluk Boyutu Ki- Kare Tablosu.....	53
<b>Tablo 17.</b> Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Uyumluluk Boyutu Ki-Kare Tablosu .....	53
<b>Tablo 18.</b> Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Duygusal Denge Boyutu Ki-Kare Tablosu .....	54
<b>Tablo 19.</b> Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Gelişime Açıklık Boyutu Ki-Kare Tablosu .....	54
<b>Tablo 20.</b> Sosyo-Demografik Değişkenler ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ki-Kare Tablosu .....	55
<b>Tablo 21.</b> Kişilik Özellikleri ve Üretkenlik Karşıtı Davranış ANOVA Tablosu .....	56
<b>Tablo 22.</b> Dışa Dönüklük Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Korelasyonu.....	56
<b>Tablo 23.</b> Sorumluluk Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Korelasyonu .....	57
<b>Tablo 24.</b> Uyumluluk Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Korelasyonu.....	57
<b>Tablo 25.</b> Duygusal Denge Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Korelasyonu .....	57

<b>Tablo 26.</b> Gelişime Açıklık Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Korelasyonu ....	58
<b>Tablo 27.</b> Ölçümlerin Demografik Değişkenlere Göre Puan Ortalamaları .....	59
<b>Tablo 28.</b> Kişilik Alt Boyutları Puan Ortalamaları .....	60
<b>Tablo 29.</b> Model Özeti .....	64
<b>Tablo 30.</b> Anova Tablosu .....	65
<b>Tablo 31.</b> Model Özeti Tablosu .....	65
<b>Tablo 32.</b> Model Özetleri Tablosu .....	69



## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Şekil 1.</b> İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	8
<b>Şekil 2.</b> Üretim Karşıtı İş Davranışları Sınıflaması .....	14
<b>Şekil 3.</b> Kişilik Boyutları .....	32
<b>Şekil 4.</b> Araştırma Modeli .....	38
<b>Şekil 5.</b> Nokta Değerler Serpilme Diyagramı.....	61
<b>Şekil 6.</b> Hata Terimlerinin Dağılımı Serpilme Diyagramı .....	61
<b>Şekil 7.</b> Hata Terimlerinin Dağılımı .....	62
<b>Şekil 8.</b> Hata Terimlerinin Düzeltilmiş Dağılımı.....	62
<b>Şekil 9.</b> Ayrık Değerler Serpilme Diyagramı .....	63
<b>Şekil 10.</b> Bağlı Değişkenler Serpilme Diyagramı.....	67
<b>Şekil 11.</b> Hata Terimlerinin Dağılımı Serpilme Diyagramı .....	68

## KISALTMALAR LİSTESİ

**BFKÖ:** Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği

**APA:** American Psychological Association

**ÜKD:** Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

**SGK:** Sosyal Güvenlik Kurumu



## I. GİRİŞ

“Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi”  
Telekomünikasyon sektöründe hizmet veren firmalarda uygulanmış vaka çalışmasıdır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları; örgütsel adalet, yetersiz örgütsel destek, personelin doğru yönetilememesi, düşük iş kontrolü, işi yapacak personelin yeterli beceriye sahip olamaması, çalışma ortamının elverişli olmaması gibi benzeri stres yaratacak duygusal veya bilinçli tepkiler olarak ortaya çıkmaktadır. Tüm bunların sonucunda iş yerinin doğrudan veya dolaylı yollarla bu davranışların sonucunda zarar görmesinden doğacak sonuçları anlatmaktadır.

Bireyin istemeden gerçekleştirdiği davranışlardan ziyade bilinçli şekilde zarar vermesini konu alır. Bilgi, beceri veya yeteneklerin eksikliğinden kaynaklı performans düşüklükleri, beceri eksikliği gibi değerler, üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak gösterilemez. Kişinin hırsızlık, taciz, ahlak dışı davranışlar, işe gelmeme, geç kalma veya erken çıkma, mola saatlerini bilinçli bir şekilde uzatma, işi yavaşlatma veya dedikodu gibi maddi veya manevi zarar verebilecek davranışları bilinçli olarak yapması örnek gösterilebilir.

Bu durum sadece şirkete değil çalışana da ciddi külfetler doğurabilir. Bu alan yazımda iki tarafında gerçekleştireceği olgulardan, nasıl sonuçlar doğacağı üzerine etkileri inceliyor olacağız. Gerçekleşen olumlu ve olumsuz sonuçlar tarih boyunca faktör ölçek sistemleriyle tespit edilmiştir. Bu yazımda da telekomünikasyon sektöründeki üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla demografik değişken verileri ve kişilik özellikleri arasında ilişki kurulmaya çalışılmıştır. Sadece demografik verileri incelemek yeterli olmayacağından kişilik özellikleri boyutları olan dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık ve sorumluluk değişkenlerinin etkileri de incelenmiştir. Veriler sonucunda genç yaş grubu ve deneyimsiz personelle çalışıldığından; düşük ücret politikası izlendiği ve bu sebeplerde sirkülasyonun çok fazla olduğu söylenebilir.

## **A. SORUN TANIMLAMASI**

Yapılan araştırmada telekomünikasyon sektöründe çalışanların kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ilişki olup olmadığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu sayede çalışanların işe alınmasında daha doğru kararlar verilebilmesi için ve karşılaşılabilecek sorunlara karşı proaktif önlemler alınabilmesi için kişilik özelliklerinin önemi vurgulanmak istenmiştir.

Çalışılan ortam koşulları, yapılan muameleler, işveren ve çalışanların kendi aralarındaki ilişkilerin çalışma süresi içinde dikkate alınması, gözlemlenmesi, uygun pozisyonlara uygun kişilerin getirilmesi gerek işletmenin başarısı, gerekse sağlıklı bir çalışma ortamının ve iş sonuçlarının elde edilebilmesi açısından çalışanın kişiliği dikkate alınması gerektiği bu çalışmanın esas kısmını oluşturmaktadır.

## **B. AMAÇ VE ÖNEM**

Araştırmanın amacı “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi”nin olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışmanın alan yazın bölümünde beş faktörlü kişilik özellikleri (BFKÖ) ile üretkenlik karşıtı davranışlar kavramlarına yer verilmiş ve her iki kavram ile ilgili konulara değinilmiştir. Çalışmanın amacı; Üretkenlik karşıtı davranışlar ile BFKÖ arasındaki ilişkinin niteliğini açıklamak ve varsa ilişkinin gücünü belirlemektir.

Üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde kişilik özelliklerinin etkili olduğunun anlaşılması durumunda, çalışanlarda bu tür olumsuz davranışların önlenmesi, kuruma ve işine bağlılığının artırılması amacıyla atılan adımlarda kişilik özellikleri dikkate alınacak, böylece verimlilik ve etkinliğin artması, aksaklıkların ise düzeltilmesi sağlanacaktır.

## **C. KAPSAM VE KISITLAR**

Araştırmanın kapsamı açısından coğrafi bölge, sektör ve örneklem birimleri gösterilebilir. Çalışmada bölge kapsamı olarak İstanbul ili alınmış ve burada faaliyet gösteren Telekomünikasyon sektöründeki çalışanlar üzerinde anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırmanın hedef kitlesini telekomünikasyon sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme İstanbul'da faaliyet gösteren ve telekomünikasyon sektöründe ağırlıklı Mavi yaka çalışanlardan meydana gelmektedir. Örneklem kitlenin sadece İstanbul'da faaliyet gösteren işletme çalışanları olması aynı zaman araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

#### **D. ÖN KABULLER**

Ölçüm araçlarındaki ifadeler net ve anlaşılır özelliktedir. Cevaplayıcıların anketi dikkatli ve yeterli süre tanınarak cevap vermeleri sağlanmıştır. Katılımcılara bilgilerinin gizli tutulacağı bilgisi verilmiş, anketlerin cevaplanması sürecinde zorlama yapılmamıştır.

#### **E. KULLANILAN TERİMLERİN TANIMLAMALARI**

Çalışmada demografik bilgiler dışında iki ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki üretkenlik karşıtı davranışları ölçmek amacıyla Spector ve Fox tarafından geliştirilen toplam 33 maddeden oluşan "Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği" dir (Fox, 2001, s. 151). Kundaklama, suistimal etme, çalma, üretimi saptırma ve geri çekilme olmak üzere bağımsız 5 faktör altında incelenmektedir. Bu araştırmada, 33 maddeden oluşan ölçeğe, 7 madde daha eklenerek son hali verilmiştir.

İkinci ölçek ise kişilik özelliklerini ölçmek için Goldberg' in 1992 yılında geliştirdiği "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" dir (Goldberg, 1992, s. 26-42). Ölçek bireylerin kişilik özelliklerinin olumlu ve olumsuz yönlerini belirlemeye yönelik, toplam 50 maddeden oluşmaktadır ve beş faktör modelinde yer alan dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının her birini ölçmektedir.

## II. ALAN YAZIN

Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütlerin sıkça karşılaştıkları problemlerden birisidir. Bazı şirketler bu bilinçle şirketlerini yönetirken, bazı firmalar ise görmezlikten gelebilmektedir. Demografik özellikleri içinde barındıran yaş, iş deneyimi veya eğitim seviyesi de çalışanın önemli ölçüde davranışlarını bilinçlendirmektedir. Bir personelin göstermiş olduğu olumsuz bir tutumda; şirketçe önüne geçilmediğinde diğer personeller tarafından örnek alınarak, örgütün geneline yayılabilmektedir. Sağlıksız sonuçlar doğuran bu davranışlardan ötürü örgütler kendini geliştirememektedir. Motivasyon kaybına yol açmakta ve yüksek verimliliğe ulaşamadığı gibi maddi kayıplara da yol açmaktadır. Bu davranışların tespit edilmesi ve önlemlerinin alınması gerekmektedir. Bu bölüm de üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgüt ve örgüt dışı etkilerinden, davranış çeşitlerinden ve yapılan araştırmalardan bahsedilmiştir.

### A. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, “örgütün amaçlarını ve fonksiyonlarını doğrudan etkileyerek, örgütün tüm süreçlerine ve çalışanlarına zarar veren, böylece örgütsel verimliliği azaltan davranışlardır” (Kanten ve Ülker, 2014, s. 22).

#### 1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Kavramlar

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütün ilke ve organizmasına ters düşen, amaçlara ulaşmasını engelleyen çalışan davranışlarıdır. Bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklandığı gibi çoğunlukla yanlış bir yönetim anlayışı da sebep olmaktadır. İşyerinin üretkenliğini bozan bu davranışlar; verimliliği düşürmekte, sigorta maliyetlerini arttırmakta ve maddi zararları beraberinde getirmektedir (Sezici, 2015, s. 4).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları sadece yanlış bir yönetim anlayışının yanı sıra çalışanlar arası rekabetten de kaynaklanmaktadır. İş yerinde başarı hırsı veya bulunduğu statüyü koruma gibi etkenler de örgütün yarattığı davranışlar arasında gözlenmektedir (Akgeyik ve Delen, 2009, s. 111). Örneğin Telekomünikasyon sektöründe Satış Departmanında hedef baskısıyla çalışan personellerin ay sonunda yeterli satışı yapamayacak olma düşünceleri stres oluşturmakta; beraberinde yeterli kazanç sağlayamayacakları olgusuna kapıldıklarından sosyal hayatını da olumsuz etkilemektedir.

İçinde bulunduğu psikolojik baskıdan dolayı yalan satış yapabilmekte bu da üretkenlik karşıtı iş davranışlarını doğurmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışına geniş bir pencereden bakacak olursak, ifade edilen faktörler; örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere iki etmende toplanmaktadır.

**Örgütsel faktörler.** Örgütsel faktörler genellikle çalışanın kendi isteği ile işten ayrılmasına sebep olmakta bu da beraberinde sirkülasyonu arttırmakta, bağlayıcılığı azaltmaktadır. Örgütsel faktörlere sebep olan bir çok etkenin yanı sıra; iş stresi, iş doyumunu, işe yabancılaşma ve örgütsel adalet üretkenlik karşıtı iş davranışları başlıkları altında gösterilebilir (Doğan ve Deniz, 2017, s. 1015).

*İş stresi.* İş hayatı günlük yaşantımızı fazlasıyla doldurmaktadır. Ekonomik ihtiyaçlarımızı belirlemede veya gelir sağlamamızda önemli rol oynar. Tüm bunların dışında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de belirttiği gibi güven, saygınlık kazanmak için işe daha fazla önem verilmektedir. Bu da uzun mesai saatlerini ifade eder (Devi ve Rani, 2016, s. 214).

İçinde bulunduğumuz çalışma hayatının en belirgin özelliklerinden biri olan iş stresi, işin içeriği ve bireyde olması gereken yetkinlikler uyuşmadığında duygusal veya fiziksel baskı hissetmesine sebep olmaktadır. Dünya sağlık örgütü de iş stresinin "*dünya çapında bir salgın olduğunu*" beyan etmiştir. Bir başka araştırmaya göre iş stresi; işe gitmeme, asabiyet, öfke kontrolsüzlüğü, sürekli şikayet etme gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelttiği tespit edilmiştir (Denizli, 2015, s. 92).

Çalışanların kısa sürede işi teslim etmek zorunda olması ve yetkinliklerinin bu işi yapmak için yeterli olmaması da iş stresine sebep olabilmektedir. American Psychological Association (APA) iş stresini günümüzün hastalığı olarak görmekte ve işveren tarafından yapılan baskıların ruhsal bozukluklara sebep olduğuyla ilgili araştırmalar yapmaktadırlar. 2012 yılın da APA'nın Amerika Stres Araştırması (Stress of America Survey) raporuna göre "Amerikalıların %65 yaptıkları işi en çok stres oluşturan faktör olarak nitelendirmiştir. Araştırmaya katılan %37 çalışanın ise stres yönetimi konusunda başarılı olduğu" bulgusuna ulaşılmıştır. 2013 yılında APA'nın Örgütsel Mükemmellik Merkezi tarafından yapılmış olduğu bir başka araştırmaya göre "iş stresinin

ciddi bir sorun olduğu bulgusuna rastlanmış ve sadece %36'sının örgüt içerisinde iş stresini yönetmeye yardımcı materyaller kullandığı" tespit edilmiştir. Yapılan tüm araştırmalar iş hayatında oluşan baskı ve korkuların son on yıl içerisinde gittikçe arttığını ve örgütler için önde gelen stres faktörleri arasında yer aldığını doğrulamaktadır (APA, 2012).

İş stresini oluşturan bir başka etkense yeni bir iş bulamama endişesinden veya başarıyı ödüllendirilip takdir edilmezken, cezalandırma yolunu daha fazla tercih eden yöneticiden de kaynaklanmaktadır. Bunların yanında iş yerinin yeterli güneş ışığını alamaması, havasızlık, yüksek ısı veya soğuk hava, çalışma yerinin belirlenmemesi, ekipmanlarının eksik olması, ücret yetersizliği, aşırı iş yükü ve sosyalleşmeye fırsat bulamaması da sebep olmaktadır. Çalışanların iş güvensizliğinin yüksek olduğu ortamlarda üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme oranları da daha yüksektir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 97).

İş stresi bireyin çevresinden de kaynaklanmaktadır. İş çevresinin yarattığı en belirgin stres nedenleri ise (Tınaz, 2013, s. 41).

- Öncelikle hangi işi yapması gerektiğini belirleyememesi,
- Çalışanın kendine güvenmemesi, yaptığı işte yetersiz olduğunu hissetmesi,
- Ücret yetersizliği
- Hızla gelişen teknoloji karşısında geride kaldığını düşünüp yetişememe endişesi,
- Çalışanın mevki atlamada önüne set çekildiğini düşünmesi ve hayal kırıklığına uğraması,
- İş tanımının yapılmaması ve ne istendiğini bilmemesi,
- Hedefinin belirlenmemesi,
- Yaptığı işle ilgili geri bildirim yapılmaması,
- İş yerine uzak bir lokasyonda oturması,
- Yaptığı işte riskin yüksek olması
- İş sağlığı ve iş güvenliğinin ikinci plana atılması.

*İş doyumu.* Birden fazla tanımı bulunmaktadır. Barutcugil iş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla

*örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu”* olarak tanımlamıştır (Barutçugil, 2005, s. 389). Cook’a göre iş doyumu; *“İşle bağlantılı olarak istenen veya istenmeyen deneyimlerin ve bu deneyimlerin dengelenmesinin sonucu oluşan tutumdur”* şeklinde ifade etmiştir (Cook, 1983, s. 19). Locke (1976) ise iş doyumu; *“İşin değerlendirilmesi sonucunda bireyin hissettiği olumlu duygusal durum ya da memnuniyet”* olarak belirtirken (Locke, 1976, s. 1976); Spector (1997) iş *doyumunu* *“İnsanların işlerinden hoşnut olmasının ya da olmamasının ölçütü”* olarak tanımlamıştır (Boymul ve Özeltürkay, 2017, s. 93).

İş doyumu kavramı çalışanın işle ilgili tecrübelerinin sonucu ortaya çıkabilirken, işiyle arasında geliştirdiği uyum sonucunda da meydana gelebilecek tutum ve duygular olarak da tanımlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.27). Kısacası iş doyumu çalışanın işe karşı beslediği olumlu veya olumsuz duygular bütünüdür. İş doyumunun oluşabilmesi için çalışanın beklentileriyle işin getirilerinin örtüşüyor olması gerekmektedir. Örgütler performansı arttırmak ve buna bağlı karlılığı maksimum seviyeye çıkartmak istediklerinden, çalışanın iş tatminine ulaşmasına daha fazla önem vermişlerdir.

İş doyumu üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da önemli bir etkidir. Çalışanın hissettiği olumlu veya olumsuz düşünceler fiziken ve ruhen etkilediğinden; iş doyumunun düşmesi yaşayan bireylerin üretkenlik karşıtı davranışlara girme olasılıkları daha yüksektir. Çalışanın işe geç kalma, sürekli sağlık raporu alması, çalışıyor gibi yapması da iş tatminsizliğinden kaynaklanmaktadır (Aşık, 2010, s. 33).

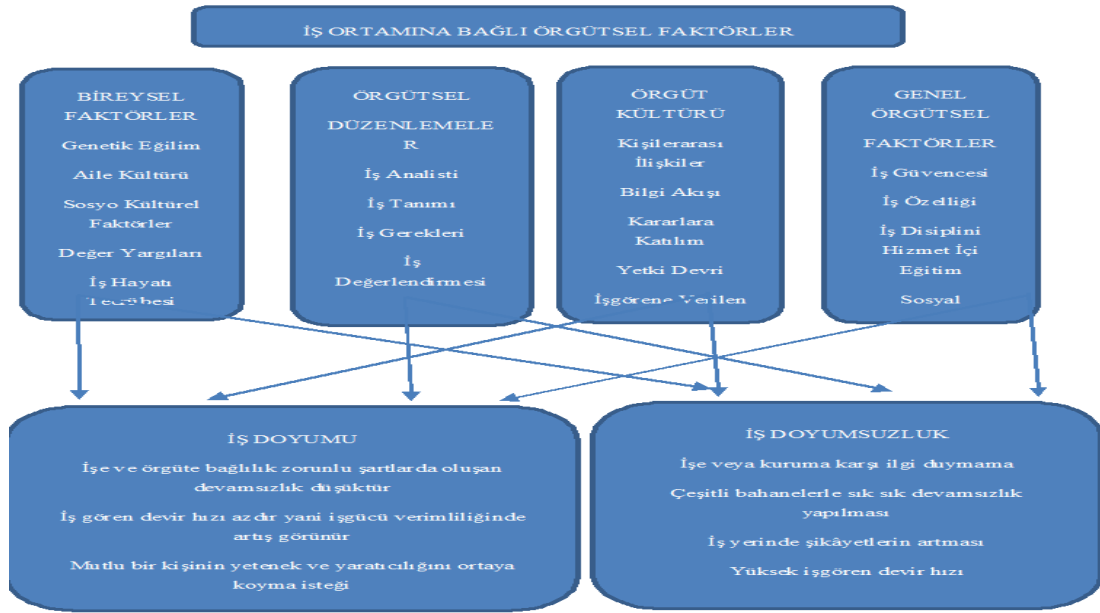
İş doyumunu; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, ücret, çalışma koşulları, işin önemliliği, ödüller, adil yönetim anlayışı, çalışma arkadaşları, kariyer, mevki, yan haklar, işin heyecan uyandırmaması, yöneticinin tutumu, işin sevilmesi gibi faktörlerin etkilediği görülmektedir. Sonuç olarak bu da iş yerinde devir oranını arttırmak da istikrarlı iş yapma sürecini azaltmaktadır. Çalışanlar arasında sirkülasyonun çok olduğuna dair algının oluşması üretkenlik karşıtı iş davranışlarına itebilmektedir (Yılmaz, 2012, s. 246).

İş doyumunu tespit etmek ve ölçmek için birçok yöntem geliştirilmiştir. Çalışanların geri bildirimlerine dayanılarak test sistemleri oluşturulmuştur. Bu ölçüm biçimlerinden biri Porter’in geliştirdiği tatmin ve ihtiyaç analizidir. Bu yöntemle geliştirilen anket her biri dört unsur içeren 9 grup ve 36 sorudan oluşmaktadır. Bu dokuz

grup maaş, atama, yönetim anlayışı, sosyal ödemeler, ödüllendirmeler, iş arkadaşlarının yaklaşımı, çalışma koşulları, işin tanımı ve iletişimi kapsamaktadır. İş doyumunu ölçen bir başka anket ise iş tanımlama endeksidir. Bu anket de 5 grup ve 72 maddeden oluşmaktadır. Boyutlarına bakıldığında yönetim tarzı, çalışma arkadaşları ile kurulan iletişim, kariyer imkânları ve maaşı ölçümlenmektedir. İş doyumunu ile ilgili Kunin tarafından 1950 yılında bulunan yüz tanıma çizelgesi de denir (Kunin, 1950, s. 134). Ölçekte altı farklı insan yüzü bulunmaktadır. Terfi, ücret, kariyer, iş yaklaşımını içeren sorulara en yakın yüz şeklinin seçilmesi istenmiştir (Bölükbaşı, 2014, s. 22).

İş doyumunu ölçümüyle ilgili bir başka araştırmada Weiss tarafından geliştirilen içsel ve dışsal faktör ölçekleridir (Wiersma, 1992, s. 101-114) Ölçekteki dışsal faktörler çevresel koşulları analiz ederken; içsel faktörleri ise kişilik özellikleri ifade etmektedir. Tüm bu araştırmalar sonucunda iş doyumunun üretkenlik karşısı iş davranışlarındaki rolünü etkilediğini gözlenmektedir (Bölükbaşı, 2014, s. 23).

Şekil 1’de iş doyumunu etkileyen faktörler gösterilmektedir



Şekil 1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

**Kaynak:** Mehmet Merve ÖZAYDIN VE Ömer ÖZDEMİR (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281

*Yabancılaşma.* Literatürde iktisadi ve siyasi açıdan anlamı 1818 – 1883 yılları arasında Alman Filozof Karl Marx tarafından bulunduğu ön görülmektedir (Aydoğan, 2015, s. 277). Marx yabancılaşma kuramını bireyin değişmeyen olguları üzerine değil, etrafını değiştirirken kendisini de değiştiren psikolojik bir olgu olduğu görüşündedir (Marx, 2010, s. 9). Yabancılaşmayı “*çalışanın kapitalizm nedeniyle üretim faaliyetini kontrol edememesi ve ürettiği ürüne sahip olamayacağını bilmesinden dolayı hissettiği güçsüzlük duygusu*” olarak tanımlamıştır (Tutar, 2010, s. 177). Yabancılaşma kavramı “*çalışanın uzaklaşma duygusu*” olarak da tanımlanmaktadır. Marx’ın görüşlerinden sonra yabancılaşma, iş yaşamıyla yakından bağ oluşturulmuş ve bu kavram “*iş içerisindeki mevcut koşullar sebebiyle işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma vb. davranışlar olarak kendini gösterdiği*” şeklinde tanımlanmıştır (Marx, 2010, s. 9).

Yabancılaşma insanın sosyal, kültürel ve fiziksel çevresinden kopması, giderek yabancılaşması sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın bu psikolojiyle işine gerektiği kadar önem vermemesi ve gerekli çabayı sarf etmemesine sebep olmaktadır. Bireyin zaman içerisinde kendisini makine gibi görmesi, yalnız hissetmesi ve diğer çalışan bireylerden uzaklaşarak aidiyet duygusunu yitirmesi, huzursuz bir iş yaşamını da beraberinde getirmektedir (Özler ve Dirican, 2014, s. 292). Aynı zamanda işe yabancılaşan çalışanlar; kendini geliştirme, kariyerine yön verme, amirleri tarafından değişime kapalı olma veya tanınma gibi beklentileri giderek azalmaktadır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011, s. 273).

İşe yabancılaşma performansla da yakından ilgilidir. Örgütlerde çalışanlar kendilerini huzursuz, başarısız, mutsuz veya değersiz hissettiklerinden bağlılıkları gittikçe azalmaktadır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016, s. 463).

Anlaşılmadıklarını veya müdürü tarafından takıntı haline geldiklerini düşünebilmektedirler. Amiri tarafından bu hissiyata itilen çalışanlar yüksek verimlilik dahi gösterse engelleneceği olgusu içerisinde girdiklerinden yeterli performansta çaba göstermemektedirler. Oluşan bu algının oluşmamasını sağlamak veya önüne geçebilmek için örgütler ekip çalışması, eğitim, motivasyonu artırıcı geri bildirimler veya ödüllendirme gibi materyallere başvurmaktadır. İşe yabancılaşan personelin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına başvurmaması, takım ruhu içerisinde kalmasını sağlamak yüksek

performans ve yüksek verimliliğinde bir parçasıdır. Genellikle gözlem yeteneğiyle tespit edilen bu davranışların önüne örgüt için değerli olduğunu hissettirerek geçilmektedir.

*Örgütsel adalet.* Çalışanın davranışlarını yakından ilgilendiren bütünüyle kişiye özgü algıları oluşturan biçimlerdir. Çalışanların iş yaşamında paylaşımları, mevcut sistemi ve davranışlardaki hakkaniyetleri, ilişkilerdeki eşitlik olgusu iş yerine karşı tutumu belirler. Örgütte eşitsizlik olduğunu düşünen çalışan tepkileriyle adaletsizliği ortadan kaldırmaya çalışabilir (İşcan ve Naktiyok, 2004, s. 186).

Behrem'in 2000 yılında araştırmış olduğu bir çalışmada, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergiledikleri ve örgüt içerisinde hak ettiği hakkını almak için çeşitli usulsüzlüklere başvurduğu gözlenmiştir (Behrem, 2017, s. 56).

Greenberg, aynı şirketin değişik illerde faaliyet gösteren üretim departmanında çalışanlar üzerinde araştırma yapmıştır (Greenberg, 2002, s. 52). Bazı sözleşmelerin iptal edilmesiyle beraber, çalışanları iş akdini fesih etmekten ziyade, ücretlerini %15 oranında düşürmüştür. Bu değişiklik iki üretim departmanında yürürlüğe konulmuş, diğer üçüncü departmanda ise ücrette değişikliğe gidilmeyerek araştırmanın kontrol grubunu oluşturmuştur. Çalışma bulguları; ücretleri azaltılan departmanlarda çalma oranının arttığı gözlenmiştir. Ücret düşüşünün sebepleri çalışanlara bir toplantı aracılığıyla paylaşıldığında, çalma oranının daha düşük olduğu tespit edilen bir başka araştırma bulgusudur (Behrem, 2017, s. 56). Kendi adaletini sağlamak için çalmayı haklı kazanç olarak gören çalışan, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütteki adalet arasında yakından bir ilişkisi vardır.

Örneğin Telekomünikasyon sektörünün teknik departmanda çalışan bir personel yaptığı kazanın bedelini kaskodan değil de kendisinden kesilmesini adaletsizlik olarak görüp, müşteriye götürmesi için verilen kabloları çalıp satarak kendi iç adaletini sağladığını düşünmüş üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemiştir. Bir başka örnekte aynı ünvana sahip oldukları halde amirinin akrabası olduğu için farklı davranılmasını eşitsizlik olarak görmüş adaleti sağlamak için şirkete zarar verme yoluna gitmiştir. Tüm bu saldırgan, negatif, olumsuz iş yapısını bozacak davranışların üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla yakından ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

**Örgüt dışı faktörler.** Çalışanların iş çevresi dışında sosyo-kültürel, ekonomik, teknolojik yapılarını etkileyen dış faktörler vardır. Yaşadıkları iklim koşulları, çevre, alt yapı, değişen aile kültürleri, yetişme tarzları, x-y-z kuşakları arasındaki farklılıklar, ülke politikasındaki değişen eğriler, alışkanlıklar, rekabet, aşırı çalışmak veya teknoloji de değişen olgulara yetişememek insanları birbirinden farklılaştıran etmenlerdir (Özkan, 2016, s. 52).

Ülkenin politik değişkenleri ve ekonomik varsayımlarındaki belirsizlikler hem işverenleri hem de çalışanları yakından etkilemektedir. Bu parametreler doğrultusunda işsizlik artmakta veya azalmakta, satın alma gücü değişmekte ve birey üzerindeki stres buna bağlı olarak artmakta veya azalmaktadır. Çalışanların ekonomik gelirleri sosyo-kültürel hayatlarında gelişmeyi, yeni aktiviteler kazanmayı ve sosyalleşmeyi de etkilemektedir. Tüm bu varsayımlar çalışanların psikolojik ve bedensel anlamda sorunlar yaşamasına sebep olabilir. Olumsuz bir psikolojiyle hareket eden birey sağlıklı düşünemeyeceği gibi yeni çözüm yollarına başvurabilir ve üretkenlik karşısı iş davranışları sergileyebilmektedir (Aytaç, 2010, s. 1).

**İstihdam yapısındaki değişim.** Yaşanan ekonomik gelişmeler başta ekonomik alanda olmak üzere, siyasal ve toplumsal alanlarda dünyada yeni gelişmeleri ve farklılıkları ortaya çıkarmıştır. Ekonomik gelişmelerin olumsuz taraflarından biri de hiç şüphesiz ki işsizlik oranlarının yükselmesidir. Ekonomik krizler yatırımları etkilemekte, finansal sektörleri çökertmektedir. Bu durumdan en az hasarla kurtulabilmek için firmalar emek gücünü azaltmakta, ücretleri düşürmekte veya daha az istihdam yapmaktadır. Krizlerin önüne geçebilmek için vasıfsız personel çalıştırmakta, iş gücü devir oranı artmakta ve verimsiz iş ortaya çıkmaktadır. Tüm bunların yanı sıra ekonomik krizin yarattığı etkilerden personel işsiz kalma endişesi içerisinde olmaktadır (Yılmaz ve Çetin, 2007, s. 20).

Ülkelerdeki teknolojik gelişmeler vasıflı personel istihdamını da arttırmıştır. Bu değişim çalışanları harekete geçirmiş, kendilerini geliştirme ihtiyacı içerisinde olmaktadır. Dolayısıyla tüm teknolojik değişimleri yakalayabilmek adına vasıflı yani beyaz yaka çalışanlar doğmuştur. Bu da mavi yaka personellerin önemini geri plana

atmıştır. Kendilerini geliştirip, beyaz yaka olamayan personel önemlerini yitirmiş ve işsiz kalmışlardır (Yılmaz ve Çetin, 2007, s. 20)

**İş ve özel yaşam dengesi.** Bilim ve teknolojiye, ekonomideki, demografi ve yaşam tarzlarındaki değişimler gerek özel, gerekse çalışma hayatını derinden etkilemektedir. Aile, eş veya çocuk yakınlık beklerken iş hayatının fiziksel etkileri yorgunluk oluşturmada, vakit bulunamamakta ve çoğu zaman aile içi yıkımlara yol açmaktadır. Bu sebeple iş ve aile arasında dengeyi sağlamak günümüz koşullarında giderek zorlaşmaktadır. Personel iş yaşamını giderek merkezileştirmekte, uzun süre çalışma saatlerine ayak uydurmada ve kıdem gibi benzeri durumları yakalayabilmek adına giderek aile ile ilişkileri açılmaktadır. Hızla artan rekabet koşullarında buna sebep olmaktadır. Personel kendini geliştirebilmek, teknolojinin gerisinde kalmamak için caba sarfetmekte, çarkın dışında kalmamak için hep daha fazla çalışmak, daha fazla emek harcamaktadır. Hatta bu süre yetişmediğinde ailesinin yanı sıra kendisine dinlenmek üzere verilen hafta sonu tatili veya yıllık izinlerde de vaktini çalışmaya ayırmaktadır (Kapız, 2002, s. 139).

Tüm bunlar hem ailesini, hem takım arkadaşını, hem de toplum yapımızı duygusal ve psikolojik anlamda olumsuz etkileyecek üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasına sebep olmaktadır. Yetememe duygusu ve yoğun stres bir süre sonra performans ve motivasyon kaybına da yol açabilmektedir. İş-aile arasındaki dengenin sağlanmasının toplumsal açıdan faydaları ise şu şekilde belirtilebilir (Kapız, 2002, s. 141):

- Yaşam kalitesini artırır ve psikolojik travmaları azaltır,
- Bireyin toplum içerisinde huzurunu artırır,
- İşe devamsızlığı azaltır,
- İş yerinde verimli çalışma ortamı yaratır,
- Örgüt içerisinde bağlılığı artırır,
- İş gücü devrini azaltır .

İş-özel yaşam dengesini korumanın yolları ise; çalışanların yer almak istemediği bir projede hayır demesini bilmekten, yaptıkları tüm işleri not almaktan, tatil planlarını çok önceden belirlemekten, sevdiği aktiviteleri yapmaktan, aile ile

geçirilen zaman dilimine işi taşımamaktan, zaman yönetimini planlamaktan ve yardım istemekten çekinmemekten geçmektedir. Örgütler tüm bu süreçte çalışanlarına alan yarattığında üretkenlik karşıtı iş davranışları da azalacaktır (Eren, 2018).

**Demografik özellikler:** Yaş, cinsiyet, kıdem, deneyim, eğitim veya medeni durumu gibi demografik faktörler üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla karşılaştırılıp incelenen araştırmalar oldukça fazladır. Bu çalışmalarda genç, yeni işe başlamış veya part time çalışan personellerin bu tarz eğilimlere kapılma olasılıklarının daha fazla olduğu saptanmıştır. Buna sebep olan en önemli kriterlerinden biride ayrımcılık, aidiyet duygusunun eksikliği veya tek başına kalmadır. Lau, Au ve Ho'nun yapmış oldukları araştırmalarda (Lau Vivian C. S., 2003); genç çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları yapma olasılıklarının daha fazla olduğu bulgusunu ulaştırmış ve yaşın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde orta seviye de etkisi olduğunu tespit etmiştir (Seçer ve Seçer, 2007, s. 156 -157).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını üst yönetimde tetikleyebilmektedir. İşe alınırken yaş, eğitim, kıdem ve deneyim gibi özelliklere bakılırken; işten ayrılma süresinde ırk, politika, cinsiyet, ulusal köken, şive, din, fiziksel engellilik gibi özelliklerde olumlu veya olumsuz hale etkisinde kalınmaktadır. Kendine yakın hissettiği kişiyi üstün tutma gibi durumlar söz konusu olabilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2009, s. 154).

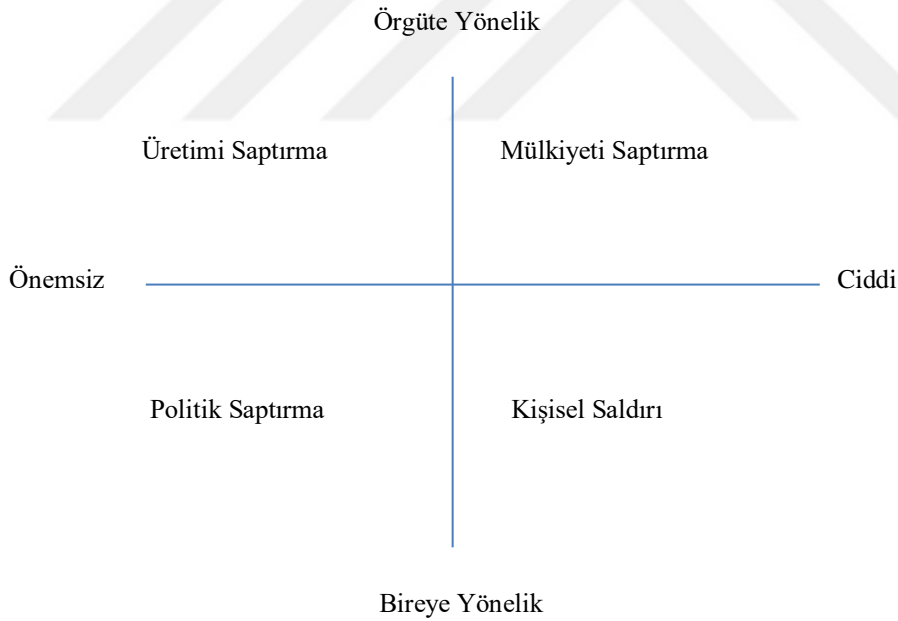
Örneğin, eşit işe eşit ücret ödenmemesi veya ağır işlerin yeni başlayan personele verilmesi, grup etkinliklerinde nöbetçi olarak yeni başlayan personelin bırakılması, sohbetlere dahil edilmemesi, sosyal haklardan mahrum edilmesi gibi bir çok örnek verilebilir.

## 2. Üretkenlik Karşıtı Davranışların Boyutları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine bir çok araştırma yapılmıştır. Bunlar kişiden kaynaklı olduğu gibi örgütten de kaynaklı olabilmektedir. Zarar vermeye yönelik yapılan bu davranışlar hakkında yapılan araştırmalar ve boyutları aşağıdaki gibidir;

**Bennett ve Robinson.** Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütteki sapkın davranışlar olarak nitelendirmiştir (Robinson, 1995, s. 557). Sapkın davranışlar ise

örgütsel sapma ve kişiler arası sapma olarak ikiye ayırmıştır. Örgütsel sapma şirketin kendisini hedef alan sapmalarken; kişiler arası sapma ise örgütün çalışanlarını hedef alan sapmalar olarak tanımlamıştır. Örgütsel saptırmayı ise dört alt başlıkta toplamıştır. Bunlar; mülkiyete göre saptırma, üretime karşı saptırma, politik saptırma ve kişisel saldırganlıklardır. Mülkiyete göre saptırma; örgütün mallarına veya ürünlerine zarar verilmesidir. Örneğin; iş yerinde bir ekipmanı çalması gibi. Üretime karşı saptırma; iş yerinde uyulması gereken kuralları hiçe sayması olarak düşünülebilir. Örneğin; iş yerinden erken ayrılma veya mesai saatleri içerisinde yakınıyla görüşmek, alkol kullanmak gibi. Politik Saptırma; örgüt içerisinde çalışanları zor durumda bırakacak davranışlar sergilemesidir. Örnek verilecek olursa, dedikodu, yaklaşma, bir çalışanı diğer çalışanlardan üstün tutma söylenebilir. Kişisel saldırganlık ise örgütdeki bazı çalışanlara zarar verecek saldırgan bir davranış içerisinde olmasıdır. Fiziksel veya sözlü saldırı, taciz gibi vakalar örnek verilebilir. Robinson ve Bennett üretim karşıtı iş davranışlarında sınıflandırması ise aşağıdaki gibidir (Doğan ve Kılıç, 2014, s. 117).



**Şekil 2.** Üretim Karşıtı İş Davranışları Sınıflaması

**Kaynak:** Selen Doğan ve Selçuk Kılıç (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İnceleme. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103 - 132.

**Baron ve Neuman.** Üretkenlik karşıtı iş davranışları “sözlü – fiziksel, dolaylı ve dolaysız veya aktif ve pasif” olmak üzere üç ana başlıkta incelemiştir (Baron, 1996, s.

161). Bu üç grup ikiyeşerli olarak değişerek (her boyut dört kez kullanılmış) sekiz ayrı davranış yönünü ortaya koymaktadır (Doğan ve Kılıç, 2014, s. 120).

**Tablo 1.** Üretkenlik karşıtı İş Davranışları Boyutları

		Dolaylı ve Dolaysız Boyut	
Fiziksel- Sözlü	Aktif- Pasif	Dolaysız	Dolaylı
Fiziksel	Aktif	<i>Silahlı yaralama, Öldürme,</i> Tecavüz, Cinsel saldırı, Düşmanca tavırlarla dik dik <i>bakma, Düşmanca mimikler</i> <i>yapma, Çalışma arkadaşlarıyla</i> <i>çatışma</i>	Çalma Kundaklama Mülke Zarar Verme Birey tarafından ihtiyaç duyulan kaynaklara zarar verme İhtiyaç duyulan kaynakları saklama
	Pasif	Sosyal toplantılara katılmama Hedef birey içeri girer girmez ortamı terk etme Kasten yavaş çalışma İhtiyaç duyulan kaynakları vermeyi reddetme Hedef bireyin kendisini ifade etmesini engelleme	Hedef birey tarafından düzenlenen toplantılara geç kalma Hedef bireyi kötü hissetmesi için işe geç gitme Hedef bireyin refahını korumada başarısız olma Önemli sorunlarla ilgilenen bireyleri oyalama Hedef bireye verilecek zammı geçerli bir neden olmadan kabul etmeme
Sözlü	Aktif	Tehdit etme Bağırıp Çağırma Cinsel Taciz Aşağılama, alay etme, Kaba/saygısız sözlerle iğneleme Haksız yere sert eleştiri yapma	Hatalar için başkalarını suçlama Hedef bireyin arkasından konuşma Dedikodu çıkarma/ yayma Hedef bireyin başkalarını küçümseme Başkalarını hedef bireye karşı kıskırtma
	Pasif	Telefonlara kasten cevap vermeme Hedef bireyle konuşmama Beddua etme, lanet okuma, Hedef bireyin isteklerini reddetme Zor zamanlarda düşük ilgi gösterme	Bilginin ulaştırılmasını ihmal etme Hedef birey hakkında dedikodu Yalanlamayı ihmal etme Hedef bireyi korumayı ihmal etme Olası tehlikelere karşı hedef bireyi uyarmama Hedef birey için önem arz eden bilgileri saklamayı ihmal etme

**Kaynak:** Selen Doğan ve Selçuk Kılıç (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İnceleme. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), s.120

**Vardi ve Weitz.** Örgütün amaçlarını veya kişisel çıkarları korumak için yapıldığında ortaya çıkan sapkın davranışlardır (Vardi, 2004, s. 122). Vardi ve Weitz'in teorisine göre bu davranışların ortaya çıkmasındaki sebepler S (Self) tipi, O (Organizasyon) tipi ve D (Destructive) tipi üretkenlik karşıtı iş davranışları söz konusudur. S tipi örgüte zararlı davranış; çalışanın kişisel çıkarlarını korumak için sadece kendisine yarar sağlamak için örgütün çıkarlarını hiçe saydığı davranış türüdür. O tipi örgüte zararlı davranışlar; Organizasyon üyelerinin aslında örgütün yararına çalıştığını düşünürken örgütün kurallarını uymayan davranışlar sergilemesidir. D tipi örgüte zararlı davranışlar ise örgütü zarara uğratmak için elden ne geliyorsa yapılan yıkıcı davranış türleridir. Bu davranışlar hem örgütü hem de çevreyi yakından etkileyebilmektedir (Hoşbay, 2013, s. 30).

### **3. Üretkenlik Karşıtı Davranış Çeşitlilikleri**

İşyerlerinde üretkenlik karşıtı davranışları sebep olan birçok örnek vardır. Mesai saatlerine uymama, işleri aksatma, gelişi güzel verimsiz çalışma, rüşvet yeme, zimmetine para geçirme, unvanını kişisel çıkarları için kullanma, fiziksel veya psikolojik baskı şiddet uygulama bunlara örnek gösterilebilir. Tüm bu üretkenlik davranışları farklı kategorilerde ele alınmalıdır. Her biri farklı sebeplere yol açmaktadır. Cinsel taciz, devamsızlık, hırsızlık gibi konular ise hukuki süreçte üretkenlik karşıtı davranış olarak literatürde yer almaktadır. Tüm bunlar bireyler arası üretkenlik karşıtı ve örgütsel boyutta üretkenlik karşıtı davranışlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Ödemiş, 2011, s. 13).

Bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar; çalışanın bir başka ekip arkadaşına kötü niyetli davranışlar sergilemesidir. Birbirlerine karşı beslediği olumsuz tutumlar, davranışlara dönüşmekte ve kurumu etkilemektedir. İçlerinde yer alan bastırılmış duygulardan ortaya çıkmaktadır. Örgütsel boyutta üretkenlik karşıtı davranışlar ise; örgütün bütününe, amaç ve hedeflerine yönelik davranışlardır. Bu davranışlar işyeri sapkınlığı, asosyal tutum sergilemek, örgüt kültürüne uymayan davranışlar, saldırganlık, misilleme veya hırsın etkisinde kalınarak yapılan davranışlar ve itaatsizlik olarak örneklendirilebilir (Demirel, 2009, s. 122).

Örgütlerde birey ya da kurumun bilinçli bir şekilde yazılı ya da sözlü olarak, yerleşik örgüt kültürüne karşı gelerek, örgütün yapısına, üyelerine, varlıklarına,

ilişkilerine zarar veren ya da verme gücüne sahip olan tüm davranışları, üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak tanımlamak mümkündür. Üretkenliği bozan çoğu davranıştan bazıları ise şu şekildedir;

**Hırsızlık.** İş yerinde çalışanların şirket eşyalarını çalması, şirket telefonlarını kişisel işleri için uzun süre kullanması, kişisel ihtiyaçlarını şirket bütçesi üzerinden karşılaması gibi usulsüz davranışlar, diğer çalışanlara göre daha az ücret alan personellerde kendince hakkını aldığını düşünerek yetkisiz işlere karıştığı gözlenmiştir. Düşük ücret alan personeller her işe koşturulduğu için genellikle mutsuzdurlar. Bu yüzden de herkesten fazla çalıştığını düşünerek şirket araçlarını usulsüz kullanmayı hak bilirler. Örgüt içerisinde adaletsizliğin olduğunun inanılması bağlılığı ve inancı azalttığı gibi üretkenlik karşıtı bu tür davranışları da beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda örgüte karşı güveni kalmadığı içinde verimliliği düşürmekte ve performansının hiç bir zaman görülmediği inancına sahip olmaktadır. Personelde, övgü alamadıklarından dolayı sıkı çalışmaya da gerek olmayacağı algısı vardır. Böyle bir çalışma ortamında stres yüksekken yenilikçi ve yaratıcılıkta çok azdır (Pekel, 2001, s. 93).

**Devamsızlık ve işe geç kalma.** Devamsızlık çalışanın mesai saatler içerisinde işinde olmaması, sık sık işe gelmemesini kapsar. Örgütlerde en çok kullanılan devamsızlık türü sağlık raporu almak veya bahaneler üretmek şeklinde görülmektedir. Örgüt içerisinde adaletsizlik yapıldığını, çalışma saatlerinin haftalık 45 saati aşması, ücretlerin tatmin edici düzeyde olmaması çalışan açısından bu bahaneleri üretmede kendini haklı bulabilmektedir. Bu sebeple kendi iç tepkilerini en kolay yolla gösterebildikleri bir davranış türüdür. Bilinçli yapılan bu davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarını doğurmaktadır (Görgülür, 2013, s. 102).

Herting (1993) devamsızlık üzerine yaptığı araştırmada bayan çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla işe gelmeme eğiliminde olduğunu saptamıştır (Roger, 1993, s. 215-235). Kessler'i destekleyen bir diğer araştırma ise beş çalışandan üçünün kendini iyi hissettiği halde hasta numarası yapmış ve işe gelmediğini söylemektedir (Kessler, 2003, s. 156-174). Eskişehir'de bir otomotiv fabrikasında 479 mavi yakalı çalışana yapılan araştırmada 2011 senesinde işe gelmemekten dolayı doğan maliyet kaybı 76.000 TL, mesai saati bareminden bakıldığında 11.344 saate tekabül etmektedir. Bu

hesaplamalar mavi yaka bir çalışanın ortalama 6,7 TL kazanan iş saati kaybı üzerinden hesaplanmıştır (Eker, 2016, s. 16 -17)

Ekonomik açıdan bakıldığında ise ücret yetersizliği ve mesailerin fazla oluşu biktirici olabilmektedir. Diğer sebepler ise personelin sıkıcı ve monoton bir iş tanımının olması, motivasyonun düşük olması, adil yönetim anlayışının olmaması da bu davranışlara itmektedir. Bu davranışların örgüt açısından maliyetleri ise; devamsızlık yapan personelin yerine dönemsel personel çalıştırma ücreti, mevcut çalışanlara işi yetiştirebilmek için fazla mesai ücreti ödenmesi, iş gücü kaybının önüne geçmek için yeni personel temini, hastalık izni sebebiyle ortaya çıkan kayıp ücretler, kayıp sebebiyle düşük standartlar da üretim yapılması, yeni alınacak personeli yetiştirmek için eğitim ve benzeri ek ücretler örgütlere ek maliyetler çıkarabilmektedir (Ödemiş, 2011, s. 21).

İşe geç gitme kişiden kişiye, kurumdan kuruma veya yaptığı işe göre farklılık göstermektedir. Aynı zamanda işe devamsızlığı çeşitli şekillerde bahane ederek yeni iş arama yöntemi olarakta kullanabilmektedirler. Tüm bunlar örgütün stres ve etkinlikleriyle paraleldir. Bu yüzden ciddiye alınmalı ve örgütler hiyerarşik yapılarını tekrardan gözden geçirmelidirler (Ödemiş, 2011, s. 22).

**Alkol ve madde bağımlılığı.** Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli sağlık sorunlarından biri olan uyuşturucu kullanımı sorunlar karşısında sürekli tüketmesi ve fizyolojik olarak etkilenme sürecidir. Başta fark edilmezken kronik boyuta ulaştığında bireyi aile, iş ve sosyal yaşantısında ciddi oranda etkilemektedir. Mesleki kayıplara, kolay sinirlenmeye, çeşitli kazalara, performans düşüklüğüne, iş gücü kaybına, iş hayatının gittikçe bozulmasına sebep olmaktadır (Yıldırım, Engin, ve Yıldırım, 2011, s. 25).

Uyuşturucu kullanımında kişinin eğitim düzeyi, mesleki saygınlığı, sosyal güvence durumu, ekonomik geliri, yalnızlık düzeyi de etkilemektedir. Bir diğer etkense stres veya kişinin mutsuz olmasından da kaynaklanabilmektedir. Çalışanların iş hayatında sıklıkla ağrı kesici veya vitamin gibi uyuşturucu etkisi yaratacak maddelere başvurduğu görülmektedir (Yıldırım, Engin, ve Yıldırım, 2011, s. 29).

**Sabotaj.** “*Örgütün çalışmasını engellemeye veya iş makinalarına, müşterilerle ilişkilere, örgüt içi iletişime, işbirliğine zarar vermeye yönelik kişisel veya grupsal davranış biçimi*” olarak tanımlanmaktadır. Sabotaj saldırgan davranışların bir türü olarak

da düşünülebilir. Çevresine göstermiş olduğu tepkinin sonucudur. Sabotaj üç maddenin ortaya çıkmasıyla kabul edilmektedir. Birincisi çalışanın açık bir şekilde zarar vermeye yönelik davranışları, ikincisi bilinçli olarak bunu yerine getirmesi ve üçüncüsü bir çalışana, departmanı veya kurumu hedef alması gerekmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 98).

Örgütlerde sabotajın kimler tarafından yapılabileceğine bakıldığında; Yöneticiler, işçiler, iş ortakları, hissedarlar, müşteriler, rakip firmalar, alt işveren ve örgüt dışı kişiler olarak görülmektedir. Genellikle makinaları tahrip etme, iş arkadaşlarını çalıştırmama, sorumluluk almak istememe veya örgütteki elektrik, su, malzeme gibi aletleri sarf etmeye yönelik davranışlar sergilenir.

Örgütsel yönetimde sabotaja engel olabilecek iki önemli unsur önerilir. Birincisi örgüt yapısını yeniden düzenleme, çalışanların görev yerlerini değiştirme, işten çıkarma, yönetim alanlarını daha sıkı denetleme veya değiştirmeye yönelik yaklaşımlardır. İkincisi ise sabotaj ortaya çıktıktan sonra uygulanması gereken bir yoldur. Sabotajın vereceği zararı en aza indirgeyecek planlar yapmaktır. Her ikisinde de önlem alınması çok önemlidir. Görmemezlikten gelinmesi örgütün yapısını daha da bozacaktır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 103).

**Sözlü Saldırı.** Şiddet içeren davranışlardan bir tanesi sözlü saldırılardır. Örgütlerde gözle görünür bir darp uygulanmadan sözlü veya baskı yöntemiyle yapılan davranış biçimidir. Genellikle bilinçli yapılan bu davranış biçimi mobbing olarak da bilinmektedir. Kişisel duyguların ağır basması sonucu sevmeme, kişisel isteklerinin olmaması, beğenmeme, yakınlık duymama, yıldırma, işyerinde psikolojik taciz gibi hislerin ardından görülen baskı yöntemidir. Bu davranışlar ilk olarak çalışanda psikolojik sorunlara yol açmakta, aile yaşantısını etkilemekte ve sosyal hayatta içe kapanmasına sebep olabilmektedir. Tamamen kişiyi iş yaşamından dışlamaya yöneliktir. Kendisini başarısız olarak nitelendiren çalışan işteki verimliliğini kullanamayabilir (Çobanoğlu, 2005, s. 20).

Örgütlerde sözlü saldırı üst yönetim tarafından tek bir kişiye yapılan davranış türü olarak algılanabilir. Yapılan araştırmalar bu durumu doğrulamamaktadır, örgütün her kademesinde görülebilmektedir. Üç aşamada incelenen bu saldırı yönteminde birincisi

aynı düzlemde çalışan personelin birbirine yapmış olduğu saldırı, ikincisi kendilerinden daha alt kademede olan personele yapılan saldırı, üçüncüsü ise çalışanın amirine yapmış olduğu yıldırma politikasıdır (Gültekin ve Deniz, 2016, s. 2).

Leymann işyerinde sözlü saldırıyı beş aşamada tanımlamaktadır (Leymann, 1990, s. 119-126);

- (1.Aşama) Çatışma,
- (2.Aşama) Saldırgan Eylemler,
- (3. Aşama) İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi,
- (4. Aşama) Yanlış Yakıştırma ve Tanılarla Damgalama,
- (5. Aşama) İşine Son Verilme.

Örgütlerde insan kaynakları departmanının önemi bu yüzden çok önemlidir (Laleoğlu ve Özmete, 2013, s. 13). Çalışanların sorunlarını anlatacak muhatap bulması örgütün kültürünü de ortaya koymaktadır. Haklarının korunmadığı, eşit davranılmadığı ve beraberliğin sağlanmadığı düşüncesine kapılan çalışanlar sıklıkla sözlü baskıya maruz kalabilir ve üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyebilirler (Laleoğlu ve Özmete, 2013, s. 13).

**Fiziksel Saldırı.** Örgütlerde strese bağlı olarak fiziksel saldırılar gün geçtikçe artmaktadır. Artan bu fiziksel saldırılar şirketler için ciddi problemlere yol açmaktadır. Çalışanlar arasında kırıcı, bedensel sağlığı bozacak, zarar verici bu davranışlar örgütün huzurunu bozmakta ve önüne geçilmesi gereken ciddi bir sorundur. *‘İşyeri saldırganlığı, bir örgütün içinden ya da dışından kişi veya kişilerin fiziksel ya da psikolojik olarak bir ya da birden fazla çalışana işi ile ilgili bir bağlamda zarar verme amacı güden her türlü tutum ve davranışı’* tanımlamaktadır (Akgeyik ve Delen, 2009, s. 109).

A ve B kişilik özellikleri ile ilgili çeşitli testlerin yapılması ve ruh hallerinin tespit edilmesinde önemli yol kat edilmiştir. İç kapanık veya dışa dönük, asosyal veya sosyal gibi temel davranış özelliklerini belirlemede örgütler kendilerini güvence altına almaktadır. Bu kişilik testleri asabi, durgun, hareketli, şiddete meyilli, gergin, sakin ve buna benzer birçok özelliği ortaya çıkarmaktadır.

İşyerlerinde fiziksel saldırıyı düzenleyen kişinin agresif davranışlarını analiz etmek tek başına yeterli değildir. Agresif tutum sergileyen çalışanın kişilik özellikleri de incelenmelidir. Bazı araştırmalar şiddetin çok olduğu örgütlerde çalışmalar yapmışlardır. Söz konusu örgütlerde çalışan personeller incelendiğinde iki düzineden fazla şiddete sebep olabilecek unsur bulunmuştur. Bunlara neden olabilecek en önemli sebeplerden biri ise iş yerinde fazla vakit geçirilmesi olarak tespit edilmiştir (Ödemiş, 2011, s. 31).

**Kaynakları ve bilgiyi kötü kullanma.** Örgüt içerisinde çalışanlar kuralları hiçe sayarak zaman zaman göz ardı edebilmektedirler. Kendi kişisel işlerini mesai saatleri içerisinde gerçekleştirebilmektedirler. Mesai saatleri içerisinde belirlenen mola dilimlerinin dışına çıkma, mazeret göstermeden izin kullanma, internet veya sosyal platformda zaman harcama ya da yakın çevresi geldiğinde daha fazla zaman ayırabilmektedirler. Kanunlarda da bu tutum çok açıktır. İş kanununun 4857 sayılı yasası gereğince İşverenin yapmakla yükümlü olduğu işleri yapmak yerine düzeni bozabilmekte ve üretkenlik karşıtı davranışların doğmasına sebep olmaktadır (Demirel, 2009, s. 123).

Örgüt içerisinde ekip arkadaşını rakip olarak görmek veya yerine geçme kaygısı ise mesleki bilgi ve birikimlerini paylaşmaktan çekinilmesi, bilinçli olarak yanlış iş öğretilmesi de örgüt içerisinde işi hatalı yapmaya sebebiyet vermekte üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ortaya çıkarmaktadır. Örgüt içerisinde gene evrakların istiflenmemesi bilinçli kaybedilmesi, paylaşılmaması veya hatalarını örtbas etmek için üst yöneticilerinden saklaması da olumsuz bir iş davranışıdır (Demirel, 2009, s. 123).

Bireylerin kişisel çıkarlarını örgüt kültürünün çıkarlarından üstün tutması da bir başka örnektir. Kısa sürede hatanın tespit edilemeyeceği pozisyonlar mevcuttur. Çalışan tarafından yapılan bu kötü niyet, kurumun iş yapısına zarar verebilmekte, dönülmez cezalara sebebiyet verebilmektedir. Örneğin işten ayrılma kararı alan bir insan kaynakları personeli devir teslim sırasında yeni başlayan personele ait sağlık raporlarını SGK'ya bildirmedikçe cezai işlemi olduğunu kasıtlı olarak söylememiş; iki yıl sonrasında şirkete ciddi sıkıntılara yol açan para cezaları gelmeye başlamıştır.

## **B. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ**

Bireyin dış çevresini oluşturan faktörlerin tamamı, belirli bir zaman dilimi içerisinde ve belirli bir davranış düzlemi içerisinde benzer özelliklidir. Böyle olmasına rağmen, belirli bir davranış düzlemi içerisinde yer alan kişilerin tek tip çevreden etkilenmeleri ve bu çevrenin uyarıcılarına karşı tepkileri değişik olmaktadır. Sözü edilen farklılığın nedeni araştırılmak istendiğinde, kişilik denilen bir temel değişkenin ortaya çıktığı görülecektir (Barutçugil, 2005, s. 11).

### **1. Kişiliğin Tanımı**

Kişilik kelimesi Latince 'persona' kökünden gelmektedir. Yunan Tiyatrosunda kişilerin yüzlerine taktıkları maske olarak bilinmekteydi. Eski Yunan Tiyatrosunda seslerini ve yüzlerine taktıkları maskelerle birden fazla kişiliğe bürünürlerdi. Zaman geçtikçe kişilik bireylerin davranışları ve tutumlarıyla anılmaya başlandı ve bütünsel olarak ele alındı (Yıldız, 2012, s. 48).

Bir başka anlamda kişilik, kişinin iç ve dış çevresinin dışında ayırt edici, tutarlı ve farklı diyebileceğimiz bir ilişki biçimi olarak tanımlanmaktadır (Yelboğa, 2006, s. 198). Zaman içerisinde değişkenlik göstermeden aynı davranışları sergilemesi olarak da düşünülebilir. Yapılanmış özelliği zaman içerisinde oturur ve bir süre sonra dışa vurma haline dönüşür (Gök, 2017, s. 26).

Kişilik organizmanın ortaya koyduğu kültürden ve aileden etkilenilen davranış kümeleri olarak da anılmaktadır. Birey çocukluk yıllarında anne ve babadan etkilenmeye başlayarak okul çağına geldiğinde çevresini gözlemlemeye başlar. Sosyal hayatın içerisinde birbirinden farklı kişilik yapıları gören birey her birinden ayrı ayrı etkilenir. Etki altı kalan birey olumlu ve olumsuz yönler seçerek kişilik yapısını oluşturur (Günel, 2010, s. 45).

Uzmanlara göre kişilik; özel (characteristic) ve ayırıcı(distinctive) olarak da ifade edilmektedir. Sıklıkla gösterdiği davranışları içerdiğinden özel; yaptığı bu davranışları tutarlı olduğundan da ayırt edici olarak nitelendirilmektedir. Kişiliğin iç ve dış olmak üzere iki kavramı vardır. Dış yapısı görünüşü, karakteri, tutumları, huylarını barındırırken

içyapısı ise duygusal eğilimlerini, düşüncelerini, hislerin bütününe kapsamaktadır (Karabulut, 2016, s. 34).

Kişilik aynı zamanda bireyin duygu, düşünce, davranış biçimlerini ortaya koyan kendine özgü bir davranış birimidir. İçsel ve dışsal faktörlerin etkisi altında olan kişilik düşünsel, fizyolojik, sosyal, psikolojik, algı, dikkat gibi yeteneklerin doğmasına; istekleri, alışkanlıkları, bakış açısını belirleme de etkilidir. Bu sebeple sadece bireye özgü davranışlar değil içinde bulunduğu toplum, yetişme tarzı, değer yargıları da yakından etkilemektedir. Belli farklılıklarımız olsa da bazı yönlerimiz insanların genelinde aynı niteliktedir (İrengün, 2014, s. 48).

## 2. Kişiliği Oluşturan Faktörler

**Kalıtısal faktörler.** Kişiliği belirleyen faktörlerin başında kalıtımsal özellikler son derece önemlidir. Gensel özellikler kişiliği belirlemede bireyden bireye farklılık göstermektedir. Çevre etkisinde olan birey, anne ve babanın kromozomlarıyla bir kuşaktan ötekine geçmekte, tüm yaşamına biçim vermektedir. Kalıtısal özelliklerde bireyin kişiliğini belirlemek aynı şekilde kişiden kişiye değişmektedir. Zihinsel özelliklerin ve davranış eğilimlerinin ortaya çıkmasında gensel özellikler etkenken, ideallerin belirlenmesinde ve inanç sisteminin oluşumunda kalıtısal özelliklerin önemi azdır (Tekin, 2012, s. 93 -94).

Bedensel özelliklerimizle, kalıtımsal özelliklerimiz arasında bağ vardır. Buna bağlı sergilenen davranışlar da değişkenlik gösterecektir. Yapılan araştırmalarda kişinin tüm psikolojik görünümünün kalıtımsal faktörleri içerdiğini tespit etmiştir. Bu sayede bazı yeteneklerin kalıtımsal yollarla geçtiği görülmektedir. Bu yeteneklerin neler olduğunu söylemek zordur fakat ebeveynlerinden kalıtımsal çok fazla özellik alınabilir. Bunlara ilaveten boy, kilo, ten rengi veya kalıtımsal hastalıklar örnek verilebilir (Tekin, Turan, Özmen, Turhan, ve Kökçü, 2012, s. 4614).

Bireyin vücut yapısı da kişiliği üzerinde etkilidir. Bu da ilk araştırmalarda vücut yapıları ile kişilik özellikleri arasında bağ kurulmuş üçe ayrılmıştır. Buna göre kısa boylu ve tumbul bir kişinin girişken, rahat ve yumuşak huylu olduğu, uzun, zayıf bir kişinin sakin, kontrollü, sıkılgan olduğu ve yalnızlıktan hoşlandığı, kasları gelişmiş, iri yapılı bir insanın ise gürültülü, saldırgan ve fiziksel olarak aktif olduğu tespit edilmiştir. Ancak

cinsiyet, yaş, bedensel yapı gibi kalıtsal özelliklerin kişiliği etkileme derecesi bireyden bireye değişmektedir (Eroğlu, 2000, s. 34).

**Sosyo - kültürel faktörler.** Kişiliği etkileyen faktörler sadece kalıtımsal veya sadece çevresel faktörler değildir. Bu iki bileşenin harmanlanmasıyla şekil alan kişilik; zaman içerisinde etkisinde kaldığı olgular sonucu bütünlük kazanır. Kişi içindeki bulunduğu toplumun kültüründen, dilinden, mezhebinden, insanların birbirine olan davranışlarından, ten renginden, dini görüşlerinden, toplum baskısından veya özgür bırakılmasından, aile içi psikolojik travmalardan, bayrak, savaş, değer olguları gibi birçok etkinin altında kalır. Örnek verilecek olunursa çocuk esirgeme kurumundan evlat edinilen iki kardeşin farklı kültür, köken, değer ve maddi durumu olan ailelerde büyüyen bireyler; aynı kana sahip olmalarına karşı farklı sosyo kültürel değerlere sahip olduğu görülmektedir.

Sosyo- kültürel faktörlerin etkisinde kalan bazı bireyler ise toplumun ona öğrettiklerinin dışına çıkamaz. Olmak istediği karakteristik özellikler yerine dayatılarak benimsetilen değerleri kabul eder. İçin de bulunduğu topluma göre çocuk yaşta eğitime başlanıp buldukları kültüre adaptasyon sağlamak zorundadır (Özcan, 2011, s. 72).

Yapılan bir araştırma Almanya'da yaşamını sürdüren Türkler üzerinedir. Araştırmalar sonucu Türklerin seyahat tercihlerini kendine yakın sosyo kültürel değerleri barındıran bölgeleri tercih ettiği saptanmıştır. Yapılan başka bir araştırma da toplumsal hafıza da iz bırakan savaşlar, soykırımlar, mücadeleler yaşayan ülkelerdeki bireyler atalarının iz bıraktığı duyguları yaşamak için bu yerlere daha sık seyahat ettiği sonucuna varılmıştır. Bu sebeple sosyo-kültürel faktörlerin kişinin geçmişinden ve kültürel değerlerinden etkilendiği söylenebilir (Aydın, 2016, s. 12).

**Ailevi faktörler.** Aile kişiliğin ilk temellerinin atıldığı yerdir. Çocuklar anne ve babalarını örnek alarak davranış biçimlerini kodlarlar. Bu sebeple günümüz de birçok ebeveyn kötü diye adlandırdığı davranış biçimlerinde kısıtlamaya gider ve temkinli davranırlar. Örneğin sigara alışkanlığı olan bireyler bu davranışlarını çocuklarından saklayarak örnek teşkil etmesini istemez, ileriki yaşantısının olumsuz etkilenmemesi için çabalarlar. Veya ailesinden şiddet görmüş ebeveynlerin bazıları, bunun yanlış bir davranış olduğunun bilinciyle, çocuğuna büyük bir sabırla yaptığı olumsuz davranışları anlatma

yoluna gider. Tüm bunlar bireyin yetkinlik kazandığında; çözemediği sorunlar karşısında şiddete başvurarak olumsuz üretkenlik karşıtı davranışlar sergilememesi için yapılmaktadır.

Çocuğun kalabalık bir aile veya çekirdek aile içerisinde büyümesi, iletişim, sevgi, terbiye gibi birçok unsur, kişiliğini etkilemektedir. Bu etkiler daha sonrasında bireyin yetkinlik kazanmasında önemli faktör haline gelmektedir. Çocuğun eğitiminde kullanılan yöntem, ailenin çocuğa karşı tutumu, kardeşler arasındaki yaş sıralaması, sosyal yardım veya ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanamaması bile karakteristik özelliklerin oluşumunu etkilemektedir (Yüksel, 2017, s. 6).

**Sosyal sınıf faktörleri.** Sosyal sınıf faktörleri; benzer statülere sahip olan bireylerin toplumda aynı grup içerisinde yer alma şeklindedir. Bu grupların aşağı ve yukarı olmak üzere hiyerarşik bir şekilde sıralanması tabakaları meydana getirir. Bu tabakalar içerisinde sosyal sınıfları belirleyen ölçütler ise; toplum içerisinde yer alan roller, yaşam tarzı, psikolojik davranış ve tutumlardır (Kurttaş, 2003, s. 127).

*Toplum içerisindeki rol.* Bireylerin mesleki rolleri örneğin bir doktor her zaman toplum içerisinde saygınlıkla karşılanır. Almış olduğu eğitim, gittiği okul, sosyal sorumluluk projeleri gibi birçok rol insanlar arasında farklı bir bakış açısı yaratmaktadır. Oluşan bu farklılıklar aynı role hizmet eden bireyleri birleştirir. Bu da sosyal sınıfları ortaya çıkarır (Kurttaş, 2003, s. 127).

*Yaşam tarzı.* Bireylerin yaşam tarzları ekonomik gelirleriyle doğru orantılıdır. Benzer hayat seviyelerine sahip bireyler daha aşağıda veya daha yukarıda yaşam kalitesine sahip olmak üzere farklılık gösterir. Gidilen mekânlar, zevkler, edinilen alışkanlıklar ekonomik gelire bağlıdır. Örneğin yüksek gelire sahip bir çalışan sinema, tiyatro gibi sosyal aktivitelere bütçe ayırabilirken; asgari ücretle çalışan bir birey piknik ve benzeri sosyal alanlar kendine yaratabilmektedir. İki farklı gelire sahip bu bireyler zaman geçirdikleri farklı yerlerle sosyal sınıfları oluşturur (Kurttaş, 2003, s. 128).

*Psikolojik davranış ve tutumlar.* Yaşam tarzında olduğu gibi bireyler arasındaki sosyal yapı psikolojik davranışları da etkilemektedir. Aynı yaşam tarzına sahip bireyler birbirlerinin ruh hallerini daha iyi anladıklarını düşünerek örgütlenebilmektedirler. Oy verme, sendikalaşma, şirketlerde toplu isyan gibi birçok eylem benzer sosyal sınıflara

sahip bireylerin aynı psikolojik hislere sahip olması sonucu ortaya çıkar. Oluşan müşterek fikirler tutum ve davranışları ortaya çıkararak birliktelik sağlamaktadır (Kurttaş, 2003, s. 129).

**Diğer faktörler.** Kalıtsal, sosyo-kültürel, ailevi, sosyal sınıf faktörlerin dışında kitle iletişim araçları da bireylerin kişiliğinin oluşmasında yakından ilgilidir. Radyo, haberler, gazeteler, dergiler, afişler veya ilanlar birçok kişiye doğrudan mesajların iletilmesini sağlar. Bir nevi rehber görevi oluşturmaktadır. Özellikle görsel araçlar, televizyon gibi, insanların sadece işitsel değil görsel hafızalarını da içine aldığından davranış biçimlerini etkilemekte ve kişiliğinin oluşmasında daha fazla rol almaktadır (Eroğlu, 2000, s. 183).

Tüm bu faktörlerin dışında örnek alınan bir sanatçı, öğretmen, tarikat, din adamı veya iş hayatında başarılı bir yönetici de yeni bakış açıları kazandırabilir. Kendini geliştirmek isteyen bireye kişiliğinin önemli bir kısmında rol model olabilmektedir.

### **3. Kişilik Kuramları**

Daha önce de belirttiğimiz gibi kişilik özel ve ayırıcı davranışlar olmak üzere iki alanda toplanmaktadır. Bu iki kavram üzerine birçok araştırma yapılmış ve değişik kuramlar ortaya çıkmıştır. Farklı görüşler olsa da aynı görüşe sahip birçok psikoloğun ortak kabul ettiği kuramlar Psikoanalitik (Durum) kuramlar, Treyt kuramlar ve en doğru çözüme ulaşıldığı düşünülen Neo-Analitik ( Sosyal Davranış) kuramlardır (Morgan, 2011, s. 286). Kişilik kuramlarında kabul edilen başlıca özellikleri ise şu şekildedir (Karabacak, 2010, s. 34).

- Buldukları çağın içerisinde yenilikler getirmiş başkaldırıcı olmuşlardır.
- İşlevseldir. Bireyin yaşamında ve ruh sağlığında etkili olan unsurların belirlenmesi, ölçülendirilmesi ve değerlendirilmesiyle ilgilidir. Genel psikolojik sorunları ve bunların çıkış anını araştırmışlardır.
- Davranışları ele alırken kişilerin güdülerine önem vermişlerdir. Çünkü güdüler istek ve davranışları anlamada anahtar rolü olmuştur.
- Araştırmaların doğruluk payının yüksek çıkması için kişileri doğal yaşam ortamlarında incelemek ve değerlendirmek gerektiğini savunmuşlardır.

- Davranışların çeşitli yönlerini ele almak yerine bütüne odaklanmış ve çeşitli olguların birleştirici yönleriyle savlarını türetmişlerdir.

Bu kuramsal özellikleri daha detaylı inceleyecek olursak Sigmund Freud'un *Psikoanalitik Kuramlar*; Allport ve Odbert, Raymond Cattell, Hans Eyseck *Özellikler (Treyt) Kuramları*; Alfred Adler, Karen Horney, Eric Fromm, Carl Jung'un *Neo Analitik Kuramları* üzerine yapılan araştırmaları incelemek gerekmektedir.

**Psikoanalitik kişilik kuramları.** Psikoanalitik kuram 1800 yılların sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Gök'e göre bu yaklaşımın en temel maddesi güdülerdir. Fiziksel ve zihinsel ihtiyaçların birleşiminden meydana gelen güdüler zaman içerisinde davranışların oluşumunu da belirler. Gök'e göre bu güdülerin içerisinde cinsellikte mevcuttur. Cinselliğin engellenmesi veya baskı altında olması, kişiliği etkileyen en büyük etkenlerden birisidir. Böylece kişiliğin sadece mantık çerçevesinde değil duygularla da ilişkili olduğunu düşünmektedir. Bebeklik, çocukluk ve hatta yetişkinlik dönemine kadar karşılaştığı faktörler kişiliğe yansımaktadır (Gök, 2017, s. 28).

Psikoanalitik Kuram beş başlık altında toplanmıştır; Tomografik Model, Yapısal Model, Psikoseksüel Model, Ekonomik Model ve Dinamik Model

*Tomografik model.* Kavrakoğluna göre tomografik model; bilinç (conscious), bilinçaltı (preconscious) ve bilinç dışı (unconscious) olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Bilinç bireyin çevresinde olup biteni algılayıp zihinsel sürecinden geçirerek değerlendirmesidir. Tüm düşünceler veya duygular; tutarlıdır ve gerçeğe uygundur. Farkında olduğu düşünce ve hisleridir (Özsu, 2015, s. 6). Bilinçaltı ise farkında olunmayan ancak zorlanıldığında bilince gelmesi mümkün olan güdülerdir. Bu iki kavramın arasında ise bilinçdışı boyutu bulunur. Bilinçdışı, bilinç düzeyine erişme olanağı bulunmayan, mantık dışı ve insanın içinden gelen dürtülerle ortaya çıkan davranışlardır. Bilinç, bilinçaltı ve bilinç dışı boyutları yapısal modeli açıklamasıyla önemini yitirmiştir (Kavrakoğlu, 2014).

*Yapısal model.* Tomografik modelin yeterli olmadığını düşünen Freud bu konuda araştırmalar yapmış ve kişiliğin genel yapısını id, ego ve süperego olarak incelemiştir.

İd; ilkel benlik veya altbenlik olarak da anılmaktadır. Yeni doğmuş bir bebek veya bilinçsiz yanımızı temsil eder. Fizyolojik ihtiyaçların içgüdüsel olarak hareket etme halidir. Bu ihtiyaçları rüya veya hayal kurarak hemen gerçeğe çevirmeye çalışsa da nesnel değildir. Herhangi bir ahlak unsuru yoktur. Talepkardır ve ihtiyaçlarının hemen olmasını arzular (Karabacak, 2010, s. 37).

Ego iki ve altı yaş aralığında gelişmeye başlar. İd 'in aksine ihtiyaçlarını mantık çerçevesinde gerçekleştirmeyi sağlar. Uygun zaman, koşul ve yeri bilinç düzeyinde belirleyerek harekete geçer. Enerjisini id den alır ama bunu denge ve uyum içerisinde gerçekleştirir (Şentürk, 2004, s. 222). Örneğin acıkan bir birey ihtiyacını sadece hayal ederek doyamaz. Burada devreye giren ego gerçek ve rüya arasındaki farkı analiz ederek ihtiyaç duyulan yiyeceğe ulaşılmasını sağlar. Çözüm üretir ve problemi giderir (Gök, 2017, s. 29).

Süperego ise beş yaşına gelen bir bireyde canlanmaya başlar. Toplumsal ve ahlaki değerleri temsil eder. Çocuk yaşta aile, toplum veya ülke standartlarına göre kabul edilen değerlerin yansımasıdır. Bir nevi kişiliğin iç sesi; yargıcıdır. Herkesçe kabul edilen doğru ve yanlış diye addedilen davranışların benimsetilmesidir. Kusursuz davranışların bütünüdür. İd 'in tam tersi örf ve adetleri temsil ederken; egoyu da mantık çerçevesi yerine ahlaki çerçeveden bakmaya zorlar (Koç, 2016, s. 324).

Freud göre sağlıklı bir bireyde kişilik; ego'nun id 'in güdülleri ile süperego'nun beklentileri arasında paravan görevi görerek dengeyi sağlamasıdır.

*Psikoseksüel model.* Yetişkin dönemimizde yaşamış olduğumuz deneyimlerimiz sonucu ortaya çıkar. Bu yaklaşık beş veya altı yılın toplamı kadardır. Her ne kadar kişilik üzerinde değişimler yaşansa da çocukluk döneminde edindiğimiz bilinçaltı bilgilerin, etkisinde kalmaya devam eder. Farklı evrelerden geçerek oluşan bu döngüler; oral dönem, anal dönem, fallik dönem, latens (Gizil) dönem, genital dönem olarak Freud belirtmiştir.

**Oral dönem.** Bebeğin iki yaşına kadar geçen sürede yutkunma, emme, doyma gibi ihtiyaçlarını öğrendiği dönemdir. Bebeğin aç kalması veya çok doyması ileriki dönemde kişilik bozukluğuna sebep olabilmektedir (Uysal M. , 2010, s. 23).

**Anal dönem.** Üç yaşına kadar geçen sürede tuvalet alışkanlığı gibi ebeveyn tarafından dayatılarak ilk deneyime sahip olduğu dönemdir. Erken gelişen anal dönemde ego baskın gelirken, geç kalınan anal dönemde ise süperego baskın gelmektedir. Burada oluşabilecek kişilik bozukluğunda saplantı, takıntı, düşünceli davranış biçimleri, dalgınlık gibi olumsuz davranışlar saptanabilmektedir (Uysal M. , 2010, s. 23).

**Fallik dönem.** Üç ve altı yaşına kadar geçen sürede oluşan kişilik davranışlarıdır. Çocuğun cinsel organını keşfettiği dönemdir. Anne veya babalarının yerine geçerek besledikleri cinsel arzulardır. Bu durum kimi zaman çatışmaya sebep olmakta ve ileriki dönemler de karşı cinse besleyecekleri arzuların açığa çıkma ifade etme gibi sıkıntılara yol açabilmektedir (Koçak ve Köse, 2014).

**Latens dönem.** Fallik dönemin bitmesiyle ortaya çıkar. Yaklaşık on bir yaşına gelen çocuklarda gözlenir. Cinsel dürtülerin azalıp sosyal dürtülerin daha çok meraka dönüştüğü zaman dilimidir. Aynı zamanda bireyin olgunlaştığı dönemdir. Çevreleriyle daha fazla etkileşim halinde olurlar (Koçak ve Köse, 2014).

**Genital dönem.** Ergenlik sonrasında gerçek olgunlaşmayı temsil eder. Aile yapısından çıkıp çevreye daha fazla yönelen, karşı cinse duyduğu duygusal ilişkilerin yoğun olduğu dönemdir (psikolojik.gen.tr, 2014).

**Ekonomik model.** Duygusal yapıların birbiriyle çatışması her ne kadar zıtlıkları oluştursa da ruhsal olayları tam olarak anlatmaz. Bu çatışmaların veya zıtlıkların hangi ölçüde yapıldığı önemlidir. Bu davranışlar id, ego veya süperego ya bağlı olarak meydana gelecektir. Bu veriler ekonomik modelin öğretileridir. Artan veya azalan veriler hesaplanarak kişilik bozukluklarında tedavi uygulanır. Hatta bu veriler ışığında, öncesinde oluşabilecek davranış bozuklukları da tespit edilebilmektedir (Mete, 2006, s. 27).

**Dinamik model.** Uyumsuzluk yaşayan nevroz veya psikoz kişiler id, ego veya süperego gibi boyutlarda adaptasyon sorunu yaşar. Dinamik öğretisi bu üç kavramla uyumsuzluk arsındaki etkileşime odaklanır. Genelde ebeveyn bozukluklarının çocuğa yansması sonucu yetişkin dönemde ortaya çıkar (Mete, 2006, s. 28).

**Özellikler kuramları.** Treyt; bireyleri diğer kişilerden ayıran belirleyici davranış özelliklerine denmektedir. Bunlar duygu, his, düşünce veya davranış biçimleri olarak ortaya çıkar. Saldırgan, utangaç, dost canlısı veya agresif gibi özellikler örnek verilebilir. Birçok Kuramcı değişik analizler tespit ederek bu davranış tutumlarını ölçmek istemişlerdir. Ölçülebilir davranış niteliğiyle kişilik tiplerini ortaya çıkartmayı amaçlamışlardır (Gürel, 2011, s. 117). En bilindik treyt kuramcıları; Gordon Allport, Reymond Cattell, Hans Eysenck'dir.

*Gordon Allport özellik kuramı.* Treyt özellikler kuramı ilk kez 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından ortaya atılmıştır (Allport, 1936, s. 1-171). Allport bireylerin çevresel faktörlerden çok kişilik yapılarının davranışları etkilediğine inanmaktadır. Hatta bunu “ yağı eriten ateş yumurtayı katılaştırır” sözüyle ifade etmiştir (Deniz ve Erciş, 2008, s. 303).

Bireyleri diğer kişilerden ayıran özellikler bulmuş ve herkesçe yapılan genel kişilik davranışlarını listeden çıkartmışlardır. Oluşturdukları 18,000 kelimelik bu listeye ölçülebilir kişilik testleri ortaya çıkartılması hedeflenmiştir (Aksoy ve Örücu, 2017, s. 268). Daha sonrasında bunları “asıl (cardinal), merkezi (central), ikincil (secondary)” kategorilerine ayırmıştır. Asıl özellik kişinin davranışlarını yönlendiren tek bir kişilik biçimidir. Örneğin; hırslı olmak gibi. Merkezi özellik kişinin çocuk yaşta edindiği karakteristik davranışlardır. İkincil özellik ise etkisinin az olduğu ve daha az durumda ortaya çıkan karakteristik davranışlardır (Gürel, 2011, s. 118).

*Reymond Cattell özellik kuramı.* Cattell göre kişilik; çevre faktörleriyle bir bütün olarak ele alınmalı ve içlerinde en önemli etki unsurun ise ebeveyn olduğunu ifade etmiştir (Cattell, 1946, s. 88-103). Ayrıca kişilik gelişiminin yaşla doğru orantıda olduğunu da belirtmiştir (Karabacak, 2010, s. 51).

1946 yılında Reymond Cattell 18,000 kelimelik bu listeye faktör analizi uygulayarak 16 temel kişilik özelliği saptamıştır (Cattell, 1946, s. 88-103). Bunlar “problem analizi, canlılık, kurallara ittihat etme, stresle baş etme, sıcakkanlılık, girişkenlik, baskın karakter, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik ve ketumluk” tur (Örücu ve Aksoy, 2017, s. 268) .

*Hans Eysenck özellik kuramı.* Allport ile benzer bir kişilik tanımı yapmıştır. “Kişilik insanın gerçek veya gizil davranışlarının tümünü kapsar (Eysenck, 1958, s. 35). Bunlar hem kalıtım hem de çevre etmenlerinden kaynaklanıp karşılıklı etkileşim sonucu biçimlenir” şeklinde ifade etmiştir. İnsan yapısının karmaşık, anlaşılması güç, ölçülebilirliği çok mümkün olmayan yapıları içinde barındırdığını vurgulamıştır (Karabulut, 2016, s. 34).

Buna göre insan kişiliğini dört kategoride ele almıştır. Bunlar; Bilişsel boyut (zekâ), Değerlendirici boyut (karakter), Duygusal boyut (mizaç), Somatik boyut (yapı) tur. Bu treyterler gözlenebilir davranışları temsil etmektedir. Daha geneldir. (Kalafat, 2012, s. 42).

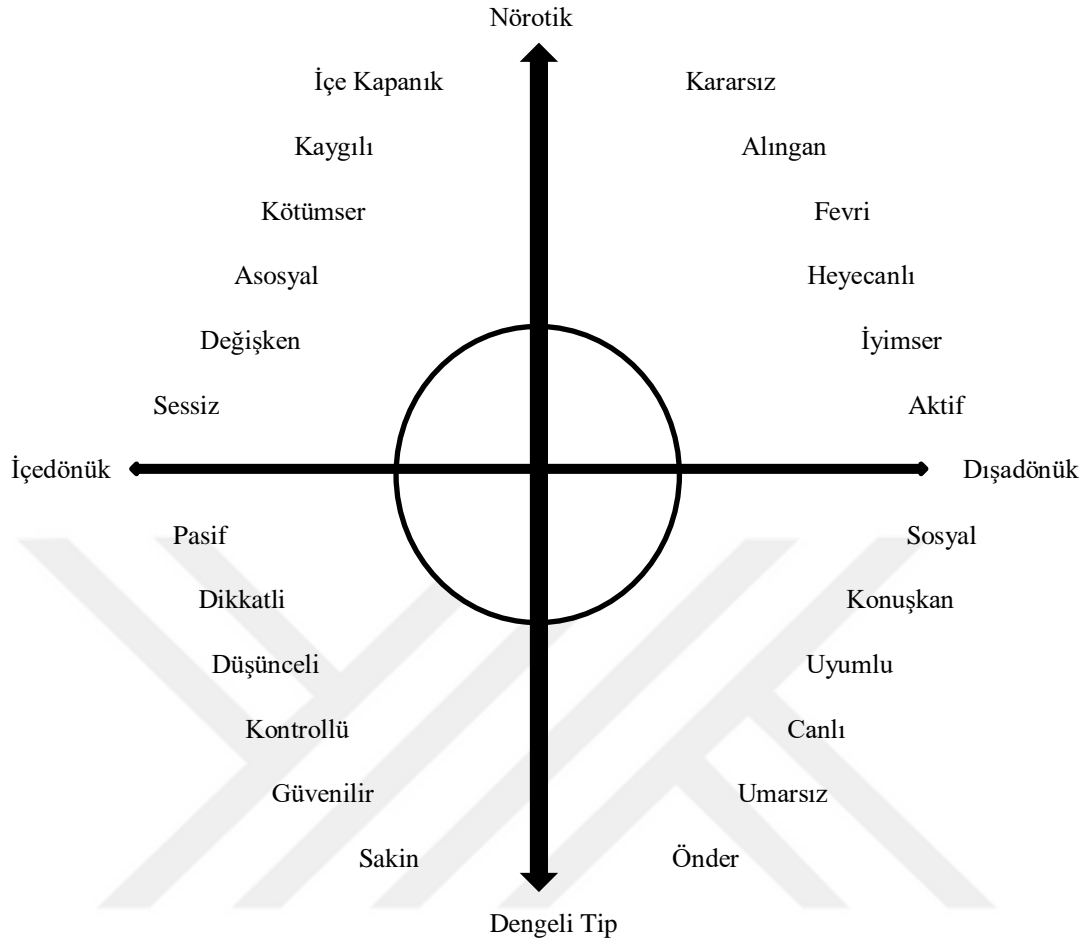
Bütün insanların davranış özelliklerini ise üç faktör kuramına indirgemıştır (Eysenck, 1958, s. 35). Bunlar; Dışadönüklük- İçedönüklük; Nevrotiklik- Psikotiklik’ dir. Bunların kalıtım yoluyla geçtiğini öne sürmüş çevresel faktörlerin ise etkisinin oldukça fazla olduğunu vurgulamıştır. Eysenck göre kişilik davranışlarının %75’i kalıtımla; %25 ise çevreden kaynaklı faktörlerin etkisi altındadır (Kalafat, 2012, s. 43). Bu faktör analizlerini birbirinden bağımsız yatay ve dikey olmak üzere ayrı ayrı iki boyutta göstermiştir. Yatay boyutta içedönüklük ve dışadönüklük; dikey boyutta ise nörotik ve dengeli tipler vardır (Özgen, 2016, s. 32);

**İçe dönük.** Pasif, sakin kendi başlarına çalışmaktan keyif alan kişiliklerdir.

**Dışa dönük.** Konuşkan, insanlarla iletişim kurmaktan keyif alan, sempatik kişiliklerdir.

**Nörotik.** Aceleci, mutsuz, başkalarının sözlerine alınan kişiliklerdir.

**Dengeli tipler.** Düşünceli, dikkatli, soğukkanlı kişiliklerdir.



Şekil 3. Kişilik Boyutları

**Kaynak.** [www.kolaypsikoloji.com](http://www.kolaypsikoloji.com), Erişim Tarihi: 07.01.2017

**Neo-analitik kuramlar.** Neo-analitik kuramları en çok ele alan kişiler Alfred Adler, Carl Gustav Jung, Erich Fromm, Karen Horney'dir. Adler ve Jung; Freud'un öğrencileriydi ve cinselliği fazla abarttığını düşündüklerinden psikoanalitik kuramlar yerine sosyo-psikolojik kuramların temeline yönelmişlerdir. Adler bireysel psikoloji üzerine Jung ise kolektif bilinçaltı üzerine katkı sağlamışlardır. Kişiliği bilinçdışı ve benliğin oluşturduğunu ileri sürmekteledir (Ergün, 2011, s. 120).

*Alfred Adler kişilik kuramı.* Freud öğrencisi olan Adler ilk zamanlar psikoanalitik kuramı desteklemiş sonraları asıl gücün cinsellik ve agresyon olduğunu düşünmediği için bireysel psikolojiye yönelmiştir (Adler, 1926, s. 7-18). Kişiliğin temelinde bilincin bulunduğunu vurgulamış ve bireylerin başarı veya statüyle motivasyon sağladığını

savunmuştur. Geçmişe odaklanmadığını, aksine gelecekte sürekli beklentiler duyduğunu belirtmiştir (Doksat, Ünsalver ve Beşkardeş, 2005, s. 59).

Aynı zamanda kişiliği; bireyin topluma, kendisine veya ailesine karşı geliştirdiği tutumların karşılığı olarak da tanımlamaktadır. Bu tutumlar içerisinde, karşılaştıkları zorluklarda; iyimser veya kötümser, saldırgan ve kendini savunanlar olarak gözüktüğünü ifade etmektedir. Saldırgan davranışlar gurur, kıskançlık, çekememezlik, hırs, kin gibi ortaya çıkarken; kendini savunanlar da ise sürekli endişelenme, insanlarla iletişim kurmaktan kaçınma, uyumsuzluk belirtileri tespit etmiştir (Hazar, 2006, s. 131).

*Carl Gustav Jung kişilik kuramı.* İsviçreli olan Carl Jung Analitik Psikolojinin kurucusu olarak anılmaktadır. Analitik psikoloji; bireylerin ruhsal yaşantılarını en ince ayrıntısına kadar ayırmayı hedeflemekte ve en orijinal yanı ise ortak bilinçdışı kavramlarını ayıran psikodinamik bir yaklaşım içerisinde olmasıdır (Jung, 1921, s. 3). Ortak bilinçdışı bireyin geçmişinden gelen, atalarının kodladığı ortak duyguları içeren ilk örneklerdir (Arslan, 2018, s. 12). Arketipler yani ilk örnekler bilincin var olmasından önce ortaya çıkan ve sezgileri içeren koşullardır. Sezgiyle belirli bir hayat sürmeye zorlanması gibidir. Örneğin yeni doğan bir çocuğun içgüdüsel olarak memeyi araması örnek verilebilir. Ortak bilinçdışı, kişisel bilinçdışıyla karıştırılmamalıdır. Çünkü ortak bilinçdışı tamamen atalarımızın kodlamasıyla kendiliğinden oluşur (Gürses, 2007, s. 78 - 79).

Jung'un bu öğretileri bilim dünyasını etkisi altına almıştır. Sanat eserleri, edebiyat, rüyalar veya kâinat gibi birçok konuyu ele almıştır (Jung, 1921, s. 3). Bilinçdışı gibi bilinçaltı'yı da ele almıştır. Jung'a göre bilinçaltı; bireye özgü bilinçaltı ve irksal olan yani korkuların saklandığı ortak bilinçaltı olmak üzere iki maddeye ayrılır. Bireye özgü bilinçaltı; dürtü yani arzuların ve fikirlerin birikimiyle gerçekleşir. Irksal bilinçaltı ise inançların, toplumsal hayatımızın, barbar korkuların eğiliminden kaynaklanmaktadır (Çemberci, 2003, s. 60).

*Erich Fromm kişilik kuramı.* Fromm özgürlükten kaçış kuramı ile bilinmektedir. Özgürlükten kaçış ise "insanın, pek çok tehlikeyle karşı karşıya olmasına karşın, kendisini güvenlikte ve korunmuş hissettiği ortaçağın çökmesinin, insanda yarattığı kaygı görüngüsünün bir çözümlemesidir" sözleriyle tanımlanmaktadır (Fromm, 2011, s. 1).

Fromm tamamen kalıtımsal akreditelerin varlığını reddetmez. Bunlara “ Kalıtımsal somatik süreçler” demektedir. Karakter ise sosyal tecrübelerimiz sonucu ortaya çıkar. Zamanla davranışlarımıza kanalize olur. Kalıtımsal somatik süreçler ve sosyal becerilerin tümü kişiliğin ortak ürünüdür. Oluşan bu sosyal beceriler topluma uyum sağlamamıza yarar. Fromm’un bu yaklaşımı Freud’un süperego kuramına benzer (Çemberci, 2003, s. 64).

Genel olarak ele alacak olursak kişiliğin çevresel etkenler altında kaldığını vurgular. Çevresel etkenlerin iki yönü vardır. Bunlar bireyin nesneyle ve insanla olan ilişkisidir. Kendi kendine kalma, yıkım veya asimilasyondur. Fromm’un en çok kendinden söz ettirdiği yönü kuramlarının bilimsel verilere dayanmaması ve karakterlerinin eleştirilere maruz kalmasıdır (Yıldız, 2012, s. 71).

*Karen Horney kişilik kuramı.* Horney ilk kadın kuramcıdır. Freud’un görüşüne karşı çıkmış, ebeveynlerin bozuk ilişkilerinden ve sosyo-kültürel etkilerin daha çok bireyi etkilediği görüşünü savunmuştur (Horney, 1991, s. 21). Horney, kişiliği “insanın yaşamı boyunca edindiği çevresel etkenlerin sonucunda gelişen ve algılar, duygular, düşünceler, yargılar, amaçların birbirleriyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir süreç olarak” tanımlamıştır. Bireyin çocuklukta yaşadığı travmaların etkisi altında kaldığını düşünmektedir (Kavut, 2018, s. 514).

Horney’in kişilik varsayımında güvenlik ve doyum olmak üzere iki madde rol oynamaktadır (Horney, 1991, s. 21). Çocuk yaşta ebeveynlerine düşmanlık beslemeyen kişi ileriki yaşlarda temel kaygı problemleri yaşar. Temel kaygıyı Horney “potansiyel olarak düşmanca olduğu düşünülen bir dünyada hissedilen yalnızlık ve çaresizlik duyguları” olarak tanımlamaktadır. Diğer yandan temel kaygı bireyin çevresi tarafından dışlanma, hor görülme, küçümsenme ve terkedilmiş hissetmesidir (İnanç ve Yerlikaya, 2012, s. 91).

Temel kaygılarını, korkularını giderebilmek için her birey çaba gösterir. Bu korkulardan kurtulabilmek için bazı kalıplar geliştirirler. Bunlar üç ana başlıkta toplanır. Sevgi beslenen kişiye yakınlık duyularak geliştirilen taktikler; olaylardan uzak durarak, karışmayarak, içe dönük hareket edilerek üstesinden gelinen taktikler ve mücadele

ederek, haklarını arayarak, boyun eğmeyerek gösterilen taktikleridir (Saygılı, 2010, s. 35).

Horney'e göre nevrotikler katı olmaları, potansiyelleriyle davranışları arasında çelişkide olmalarıdır (Horney, 1991, s. 23). Kendilerine güvenmezler. Aynı şekilde kadın ve erkek arasındaki fark da toplum baskısından kaynaklanmaktadır (Mete, 2006, s. 33).

#### **4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı**

1960 yıllarında başlayan 1980 ve 1990 yıllarında beş faktör kişilik modeli gittikçe yaygınlaşmıştır. Farklı görüşler olsa da gün geçtikçe beş faktör kişilik boyutu aynı zamanda büyük beşli diye de adlandırılan kuramlar herkesçe kabul edilmiştir (Uysal Y. , 2015, s. 23).

Bu ölçekler dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve gelişime açıklıktır. Kişilik özelliklerinin belirlenmesinde kullanılır. Ölçeklendirme sisteminden yararlanır. Katılımcıya her boyut için 10'ar tane soru sorulur. Kişiler kendilerine en yakın şıkkı işaretleyerek doldurur. Genel olarak ölçeğin boyutlarında ise örneğin verilen işi kötüye kullanma, işi aksatma, üretimin oluşmasına engel olma veya kendini geri çekerek karışmama gibi sonuçlar doğabilir. Daha detaylı inceleyecek olursak beş büyük faktör aşağıdaki gibidir.

**Dışa dönüklük.** Dışa dönük bireyler diğer kişilerle rahat iletişim kurarlar. Bir organizasyonun oluşmasında ve faaliyete geçmesinde liderlik ederler. Sosyal varlıklardır. Aktif, heyecanlı, cesur, konuşkan, girişken, arkadaş canlısı, istekli, dominantlardır. Bu kişilik faktörü boyutu Eysenck'in dışadönüklük boyutuyla da benzerdir Dışa dönüklük boyutu ölçeğinde yüksek puan alan bireyler insan ilişkileri gibi mesleklerde daha başarılı olabilir (Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 18).

**Sorumluluk.** Öz disiplin olarak da bilinen sorumluluk bireyin ne kadar dürüst ve disiplinli olduğunu ispat etmektedir. Kendilerinin dışında başkalarının adına da sorumluluk alabilen karakterlerdir. Bir şeyi hayata geçirmeden önce tartıp biçmek en büyük hayat tarzlarıdır. Mükemmeliyetçilerdir. Genel de tutundukları iş de hep başarılı olurlar. Çalışkan ve meraklıdırlar. Sorumluluk duygusu düşük olan kişilerde ise dikkatsizlik, şıp sevdi, heveslidirler (İrengün, 2014, s. 73).

Öz disiplinli yardımsever kişiler buldukları ortama hemen adaptasyon sağladıklarından çözüm odaklılardır. Şeffaflıktan yana olan yapıları işi ileriye taşır. Kolay adaptasyon sağlarlar.

**Gelişime açıklık.** Birçok kuramcı tarafından tartışma konusu olmuştur. Kimi kuramcılar gelişime açıklık, kimi zekâ kimi ise kültür olarak adlandırmıştır. Gelişime açık bireyler analitik, modern, geleneklere bağlı kalmayan, birçok hobisi olan, hayal dünyası geniş, özgürlüğüne düşkün, meraklı, açık ve sanata ilgi duyan kişilerdir. (Günel, 2010, s. 47).

Buradaki gelişime açıklık iletişim yönüne değil yeni şeyler deneyimleyip kendini geliştirmeyi kastetmektedir. Bunların gerçekleşmesi için gene farklı bakış açısına sahip olma, merak ve yeniliklere açıklık yatmaktadır. Hayata mizahi bir bakış açısıyla yaklaşır. İnisiyatif alabilirler. Bağımsız hareket ederler. Geleneklere bağlı kalan bireyler gelişime açıklık göstermezler (Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 19).

**Duygusal dengesizlik.** Duygusal dengesizlik nevrozizm olarak da bilinmektedir. Duygusal dengenin karşıtıdır. Nevrotik kişilik, duygusal bozukluk olarak da ifade edilir. Kaygı, güven, agresif tavırlar, saldırganlık, kin veya nefret, odaklanamama, düşünememe gibi davranışlar gözlenir (Çolak, Yıldırım, ve Esen, 2018, s. 78).

Her ne kadar çevresiyle olan ilişkilerinde çatışmalar yaşasa da içinde bulunduğu anı iyi yorumlamaktadır. Saptamaları gerçekçidir. Her ne kadar ciddi saptamalar yapabilse de çok sayıda tehlikeyi aynı anda beyninde analiz edemez. Bu da gerçeklikle benlik arasındaki süzgeçte uyuşmazlıklara sebep olur. İnsanları anlamakta güçlük çeker. Tüm bunların sonucunda sorunun kendisinden kaynaklandığını anlayamaz (Deniz ve Ünsal, 2010, s. 33).

Costa ve McCrae (Costa, 1987, s. 17); yapmış olduğu araştırmalarda da duygusal denge puanının yüksek olduğu bireyler de kendine ve çevresine güvenen, sakin, merhametli, saygılı, sorumluluk sahibiyken duygusal denge puanının düşük olduğu bireyler de ise depresif, kaygılı, sessiz veya anlık sinir patlamaları yaşadığını gözlemlemiştir (Bitlisli, Dinç, Çetinceli, ve Kaygısız, 2013, s. 463).

Costa ve McCrae'in duygusal dengesizliği ifade eden altı adet bulgu bulmuştur. Bunlar; (Yeni, 2015, s. 27).

- Kaygılı,
- Vurdumduymaz,
- Düşmanlık besleyen,
- Bunalımlı,
- Narin,
- Hassas.

**Uyumluluk.** Uyumluluk modeli yumuşak başlılık olarak da ifade edilmektedir. Toplum içerisinde de önemi büyüktür. İşbirlikçi ve bir araya getiren kişiliklerdir. Rekabeti sevmezler. Kişilerle çatışmaya girmekten kaçınırlar. İlmliydirlar. Genel olarak kadınlarda sıklıkla görülmektedir. Bu özelliklerinden dolayı üretkenlik karşıtı iş davranışı gösterme eğilimleri düşüktür (Çetin ve Alacalar, 2016, s. 197).

Uyumluluk özelliği yüksek puan alan bireyler özverili, çabalayıcı, fedakâr, alçak gönüllü, kibar, yardımsever gibi nitelikler görünürken; uyumsuz bireyler de ise kin, nefret, bencil, kıskançlık gibi özellikler görünmektedir (Yalçınkaya, 2017, s. 13). McCrea ve Costa göre (Costa, 1987, s. 18) uyumluluk oranı yüksek bireyler işbirliğine; düşük bireyler ise rekabete daha yatkındır şeklinde ifade etmiştir. (Sayın, 2016, s. 21).

### III. YÖNTEM BİLİM

#### A. TASARIM, MODEL VE HİPOTEZLER

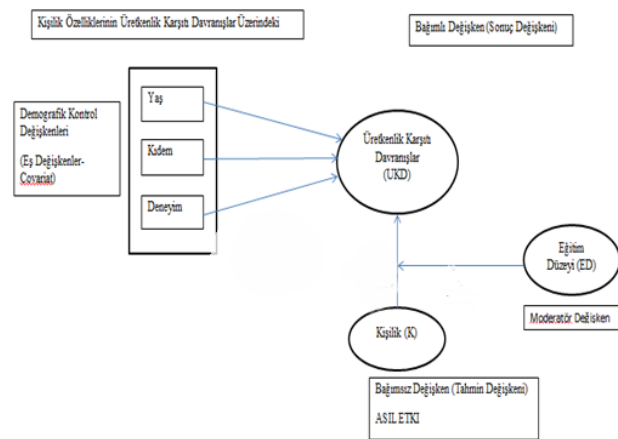
Bu başlık altında araştırmanın tasarımı, modeli ve çalışma için geliştirilmiş hipotezler üzerinde durulmuştur.

##### 1. Araştırmanın Tasarımı

Yapılan araştırma, nicel bir araştırma olup “keşfedici-tanımlayıcı araştırma” grubunda değerlendirilir. Bu başlık altında değerlendirilmesinin sebebi ise belirlenmiş bir ana kütle içerisinde örneklemin tesadüfi olarak seçilmiş olmasıdır. Yapılan anket uygulaması yöntemi ile örneklem üzerinden veriler alınmıştır. Aynı zamanda bu araştırma, “tanımlayıcı ve kesitsel araştırma” içerisinde yer almaktadır.

##### 2. Araştırmanın Modeli ve İlgili Hipotezler

Araştırma modelinde, araştırmanın bağımsız değişkenlerini kişilik özellikleri (dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge, uyumluluk ve gelişime açıklık boyutları) ve sosyo-demografik özellikler (yaş, öğrenim durumu, toplam iş deneyimi ve son iş yerindeki toplam çalışma süresi) oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkenini ise çalışanların üretkenlik karşıtı davranışları oluşturmaktadır. Araştırmanın model önerisi Şekil 3’de gösterilmektedir.



Şekil 4. Araştırma Modeli

**Araştırmanın Hipotezleri.** Araştırmada ispatlanmak istenen hipotezler ise şu şekildedir;

*Temel Hipotezler;*

H1: Kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. ( $H_0:\rho = 0$ )

H2: Kişilik özellikler üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki anlamlı bir ilişki vardır. ( $H_1:\rho \neq 0$ )

*Alt Hipotezler:*

H3 H<sub>0</sub>: Dışadönüklük boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0:\beta_j = 0$ )

H<sub>1</sub>: Dışadönüklük boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1:\beta_j \neq 0$ )

H4 H<sub>0</sub>: Sorumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0:\beta_j = 0$ )

H<sub>1</sub>: Sorumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1:\beta_j \neq 0$ )

H5 H<sub>0</sub>: Uyumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0:\beta_j = 0$ )

H<sub>1</sub>: Uyumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1:\beta_j \neq 0$ )

H6 H<sub>0</sub>: Duygusal denge boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0:\beta_j = 0$ )

H<sub>1</sub>: Duygusal denge boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1:\beta_j \neq 0$ )

H7 H<sub>0</sub>: Gelişime açıklık boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0:\beta_j = 0$ )

H<sub>1</sub>: Gelişime açıklık boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1: \beta_j \neq 0$ )

*Demografik özellikler ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisi:*

H8 H<sub>0</sub>: Yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$ )

H<sub>1</sub>: Yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$ )

H9 H<sub>0</sub>: Toplam iş deneyimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$ )

H<sub>1</sub>: Toplam iş deneyimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$ )

H10 H<sub>0</sub>: İşyerindeki kıdemi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$ )

H<sub>1</sub>: İşyerindeki kıdemi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$ )

H11 H<sub>0</sub>: Eğitim durumu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur. ( $H_0: \mu_1 - \mu_2 = 0$ )

H<sub>1</sub>: Eğitim durumu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır. ( $H_1: \mu_1 - \mu_2 \neq 0$ )

H12 H<sub>0</sub>: Kişilik puanlarının üretim karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. ( $H_0: \beta_j = 0$ ; vegrasyon doğrusunun eğimi sifıra eşittir)

H<sub>1</sub>: Kişilik puanlarının üretim karşıtı iş davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. ( $H_1: \beta_j \neq 0$ ; vegrasyon doğrusunun eğimi sifıra eşit değildir)

H13 H<sub>0</sub>: Kıdem üretim karşıtı iş davranışları ilişkisinde eğitim değişkeninin modülatöre etkisi yoktur. ( $H_0: \beta_j = 0$ )

H<sub>1</sub>: Kıdem üretim karşıtı iş davranışları ilişkisinde eğitim değişkeninin modülatöre etkisi vardır. ( $H_1: \beta_j \neq 0$ )

H14  $H_0$ : Demografik kontrol değişkenlerinin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. ( $H_0: \beta_j = 0$ )

$H_1$ : Demografik kontrol değişkenlerinin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. ( $H_1: \beta_j \neq 0$ )

## B. ETKİ HİPOTEZİ

### 1. Ana Küttele

Araştırmanın ana kütlesi, telekomünikasyon sektörü içerisinde belirlenmiştir.

### 2. Örneklemin Büyüklüğü

Araştırmamızda örneklem hacmini belirlerken Tablo 2'den yararlanılmıştır. Buna göre Telekomünikasyon sektöründe çalışan kişilerden +/- %5 hata seviyesine göre 420'sine kolayca örneklem metoduyla ulaşılmıştır. 300 kişiden tam sonuç alınmıştır.

**Tablo 2.** Evren Büyüklükleri ve Örneklem Hatasına Göre Önerilen Örneklem Hacimleri (%95 Güven Düzeyi)

Evren Büyüklüğü	Hata Seviyesine Göre Örneklem Hacimleri		
	±%1	±%3	±%5
1.000	*	*	278
2.500	*	748	333
5.000	*	879	357
10.000	4899	964	370
25.000	6039	1023	378
50.000	8057	1045	381
100.000	8763	1056	383
500.000	9423	1065	384
1.000.000	9513	1066	384
5.000.000	9586	1067	384
100.000.000 ve üzeri	9603	1067	384

\*Durumunda araştırma evreninin %50'den fazlasının örneklemini oluşturması gerektirmektedir.

**Kaynak:** Sibel Gök, Ekonomik Krizin Çalışanlar Üzerine Etkisi, İstanbul: Beta Yayınları, 2010, s.54.

### 3. Örneklem Birimi ve Örnekleme Yöntemi

**Örneklem birimi.** Araştırma telekomünikasyon sektöründe çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır. Kurumda çalışan ağırlıklı Mavi yaka kadrosunda çalışanlara anket uygulanmıştır.

**Örnekleme yöntemi.** Çalışmada örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Kolayda örneklem, zaman, maliyet gibi nedenlerden oluşan kısıtlar sonucunda örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulaması yapılabilir olarak seçilmesidir.

### C. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Araştırmada demografik değişkenler dışında tahmin ve sonuç değişkenleri için iki adet ölçek kullanılmıştır. Bu bölümde ölçüm araçları tanıtılacaktır.

#### 1. Ölçüm Araçlarının Tanıtımı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olarak ise Goldberg' in 1992 yılında geliştirdiği “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” (*Characteristics of the Preliminary IPIP Scales Measuring the Big-Five Domains-Big-Five Factor Markers*) ve Spector ve Fox tarafından geliştirilen toplam 33 maddeden oluşan “Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği” (*Overview of the Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)*) kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır (EK 1).

Birinci bölümde demografik bilgiler edinilmeye çalışılmış, bu amaçla, yaş, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve mevcut işyerindeki çalışma süresine ilişkin bilgiler edinmeye yönelik dört kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek için Goldberg' in 1992 yılında geliştirdiği “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek bireylerin kişilik özelliklerinin olumlu ve olumsuz yönlerini belirlemeye yönelik, toplam 50 maddeden oluşmaktadır ve beş faktör modelinde yer alan dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının her birini ölçmektedir. Ölçekte yer alan ifadeler “Hiç” den “Sürekli” ye kadar uzanan bir beşli Likert ölçeğinde verilmekte, ifadelerin değerlendirme seçenekleri, “1- Hiç, 2- Çok Az, 3- Zaman Zaman, 4- Sıklıkla, 5- Sürekli” şeklindedir.

Aşağıda kişilik alt boyutları ve bu boyutlara ilişkin soru maddeleri Tablo 3’de verilmektedir.

**Tablo 3.** Kişilik Ölçeğinin Alt Boyutları

Kişilik Boyutu	Madde
Dışa dönüklük	1-10
Sorumluluk	11-20
Duygusal Denge	21-30
Uyumluluk	31-40
Gelişime Açıklık	41-50

Üçüncü bölümde ise çalışma yaşamında üretkenlik karşıtı davranışları ölçmek amacıyla Spector ve Fox tarafından geliştirilen toplam 33 maddeden oluşan “Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği” yer almaktadır. Kundaklama, su istimal etme, çalma, üretimi saptırma ve geri çekilme olmak üzere bağımsız 5 faktör altında incelenmektedir. Bu araştırmada, 33 maddeden oluşan ölçeğe, 7 madde daha eklenerek son hali verilmiştir. Envanterde yer alan ifadeler beşli Likert ölçeği şeklinde verilmekte, yer alan ifadelerin değerlendirme seçenekleri, “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Tablo 4’de üretkenlik karşıtı davranış boyutları ve bu boyutlara ilişkin soru maddeleri verilmektedir.

**Tablo 4.** Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeğinin Alt Boyutları

Üretkenlik Karşıtı Davranış Boyutları	Madde
Kundaklama	1, 2, 3
Geri Çekilme (Soyutlanma)	4-11
Üretimi Saptırma	12-17
Çalma	18-22
Su istimal Etme	23-40

## D. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

### 1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin güvenilirlik analizinde Alfa (Cronbach) güvenilirlik yöntemi kullanılmış ve Cronbach katsayısı 40 soru üzerinden değerlendirildiğinde 0,965 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğın güvenilir olduğunu göstermektedir. İfadelerin, Cronbach katsayısına ne derecede ve ne yönde etkide bulunduğunu saptayabilmek amacıyla, “madde çıkartıldığında ölçeğın Alfa katsayısı” değeri hesaplanmıştır. Bunun sonucunda Alfa değeri düşük olan 1 numaralı sorunun çıkartılmasına karar verilmiştir. Güvenilirlik analizi 39 soru üzerinde 0,981 olarak bulunmuştur. Bu değer güvenilirlik için yeterli hatta oldukça yüksek değerlerdir.

Tablo 5’de ise üretkenlik karşıtı davranışın ortalamalarına göre dağılımı verilmektedir. Yapılan ortalama analizine göre 30. Soru olan “Kurumdan biriyle tartıştım/ ağız dalaşına girdim.” davranışı en sık sergilenen üretkenlik karşıtı davranıştır.

**Tablo 5.** Üretkenlik Karşıtı Davranışı Oluşturan Soruların Ortalama ve Std Sapma Değerleri

	Ortalama	Std sapma
1.Kısıtlı olarak kurumunuza ait araç ve gereçleri israf ettim.	1,480	,9305
2.Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gereçlerine zarar verdim.	1,363	,9278
3.Kasıtlı olarak ofisimi/ iş yerimi dağınık bıraktım.	1,487	,9589
4.Kasıtlı olarak ofisimi/ iş yerimi dağınık bıraktım.	1,607	1,0467
5.Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.	1,493	1,0648
6.İş yerinde belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım.	1,777	1,1034
7.İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım.	1,607	1,0563
8.Gün içerisinde özel işlemlerimi halletmek için, saatlik izin almadan iş yerinden ayrıldım.	1,657	1,0783
9.İşten kaytarmak için, bir sağlık kuruluşuna giderek kendimi gün içerisinde sıhhi izinli gösterdim.	1,393	,8951
10.İşe birkaç gün gitmemek için, bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım.	1,397	,8880
11.Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevimi (işime) ara verdim ve bu arayı kasten uzattım.	1,700	1,0958

12.Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım.	1,373	,8581
13.Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım.	1,483	,9727
14.Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmemesi için görevi henüz tamamlayamadığımı söyledim.	1,537	1,0355
15.Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim.	1,510	,9694
16.Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim.	1,497	1,0199
17.Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım.	1,540	1,0386
18.Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.	1,453	,9614
19.Kurumumuza ait bazı araç- gereçleri izinsiz olarak eve götürdüm.	1,407	,9403
20.Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım.	1,350	,9330
21.İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım.	1,237	,7720
22.Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.	1,343	,8253
23.Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim.	1,560	1,0344
24.Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım.	1,397	,8955
25.Bir vatandaşa karşı kaba davrandım.	1,837	1,1494
26.Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim.	1,723	1,0851
27.Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay geçtim.	1,560	1,0910
28.Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim.	1,850	1,2594
29.Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım.	1,367	,9064
30.Kurumdan biriyle tartıştım/ ağız dalaşına girdim.	<b>2,110</b>	<b>1,3824</b>
31.Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarf ettim.	1,701	1,1534
32.Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım.	1,660	1,1871
33.Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamak (dövmekle) tehdit ettim.	1,557	1,1421
34.Kurumdaki biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim.	1,757	1,2203
35.Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim.	1,713	1,1352

36.Kasten Kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım.	1,433	,9426
37.Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım.	1,450	,9365
38.Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım.	1,373	,9292
39.Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/ sataştım.	1,403	1,0120
40.Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım.	1,407	,8966

Tablo 6’da ise üretkenlik karşıtı davranış boyutlarına göre göre dağılımını vermektedir. Yapılan ortalama analizine göre “ Sabotaj” boyutu en sık sergilenen üretkenlik karşıtı davranıştır.

**Tablo 6.** Üretkenlik Karşıtı Davranış Boyutlarının Ortalamaları

Üretkenlik Karşıtı Davranış Boyutları	Ortalama
Başka İnsanları Etkileyen Zararlı ve Kötü Davranışlar	1,548
İşi Kasıtlı Olarak Yanlış Yapma veya Yapılmasına İzin Verme	1,557
Sabotaj	<b>1,621</b>
Hırsızlık	1,523
İşe Gitmeme Veya Geç Giderek İşten Kaçma	1,503

## 2-Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Beş büyük kişilik özellikleri ölçeğinin güvenilirlik analizinde Alfa (Cronbach) güvenilirlik yöntemi kullanılmış ve Cronbach katsayısı 50 soru üzerinden değerlendirildiğinde 0,823 olarak hesaplanmıştır. İfadelerin, Cronbach katsayısına ne derecede ve ne yönde etkide bulunduğunu saptayabilmek amacıyla, “madde çıkartıldığında ölçeğin Alfa katsayısı” (Alpha If Item Deleted) değeri hesaplanmıştır. Bunun sonucunda Alfa değeri düşük olan 8 maddenin çıkarılmasına karar verilmiştir. Çıkartılan maddeler 17,18,19,20,28,29,30 ve 50 numaralı sorulardır. Güvenilirlik analizi 42 soru üzerinde 0,912 olarak bulunmuştur. Bu değer güvenilirlik için yeterli hatta oldukça yüksek değerlerdir.

Tablo 7’de ise kişilik özelliklerine göre dağılımı vermektedir. Yapılan ortalama analizine göre 13. Soru olan “**Yumuşak bir kalbim vardır.**” özelliği en sık görülen kişilik özelliğidir.

**Tablo 7.** Kişilik Boyutlarını Oluşturan Sorular ve Ortalamaları

	Ort,	Std. Sapma
1.İçinde bulunduğum grubun enerji kaynağıyım.	3,463	1,1133
2.İnsanların arasında rahat hissediyorum.	3,913	1,1329
3.Sohbeti başlatırım.	3,673	1,0280
4.Organizasyonlarda birçok farklı insanla sohbet ederim.	3,703	1,0451
5.İlgi odağı olmaktan rahatsız olmam.	3,437	1,1678
6.Fazla konuşmam.	2,997	1,1018
7.Geri planda kalırım.	2,447	1,1156
8.Söyleyecek az şeyim vardır.	2,437	1,1707
8.Dikkatleri üzerime çekmekten hoşlanmam.	2,767	1,1960
10.Tanımadığım insanların içinde sessiz kalırım.	2,743	1,1926
11.İnsanlarla ilgilenirim.	3,843	1,0209
12.Başkalarının halinden anlarım.	4,077	1,0137
13.Yumuşak bir kalbim vardır.	<b>4,147</b>	<b>1,0656</b>
14.Başkalarına zaman ayırırım.	3,947	1,0266
15.Başkalarının duygularını anlarım.	4,000	,9983
16.İnsanları rahatlatırım.	3,853	1,0905
21.Her zaman hazırlıklıyım.	3,623	1,2109
22.Detaylara dikkat ederim.	3,997	1,1318
23.Yapılacak/yapılması gereken işleri hemen yaparım.	4,037	1,0735
24.Düzeni severim.	4,087	1,0938
25.Bir plan takip ederim.	3,950	1,1247
26.İşimde titizimdir.	4,087	1,0908
27.Kendime ait eşyaları etrafımda bırakırım.	2,817	1,4153
31.Zamanımın çoğunda rahat bir insanım.	2,930	1,2478
32.Seyrek olarak karamsarım.	2,447	1,0697
33.Çabuk strese girerim.	2,800	1,2158
34.Bir şeyler için endişelenirim.	2,880	1,1876
35.Kolayca/çabuk rahatsız olurum.	2,630	1,2019
36.Çabuk mutsuz olurum.	2,413	1,1862
37.Ruh halim oldukça değişkendir.	2,720	1,2110
38.Ruh halim sık sık değişir.	2,533	1,2385
39.Kolaylıkla kızdırılabilir.	2,750	1,2647
40.Sıkça hüzünlü hissederim.	2,280	1,1631
41.Zengin bir kelime dağarcığı vardır.	3,627	1,1247
42.Canlı bir hayal dünyam vardır.	3,733	1,1605
43.Mükemmel fikirlerim vardır.	3,670	1,0056
44.Bir şeyleri anlamada çabuğumdur.	3,883	1,0098

45.Zor kelimeleri kullanırım.	3,120	1,1029
46.Bir şeyleri anlatmaya çalışırken zaman harcarım.	2,920	1,1853
47.Fikirlerle dolu bir insanımdır.	3,633	1,0752
48.Soyut fikirleri anlamada zorluk çekerim.	2,380	1,2113
49.Soyut fikirler ile ilgilenmem.	2,613	1,1840

Tablo 8’de ise kişilik davranış boyutlarına göre göre dağılımı vermektedir. Yapılan ortalama analizine göre “ **Sorumluluk**” boyutu en sık görülen kişilik alt boyutudur.

**Tablo 8.** Kişilik Ölçeği Alt Boyutların Ortalamaları

Kişilik Boyutu	Ortalama
Dışa dönüklük	3,158
Sorumluluk	<b>3,235</b>
Duygusal Denge	3,211
Uyumluluk	2,638
Gelişime Açıklık	3,195

### Normallik Testleri

Değişkenlerle ilgili normallik analizi Kolmogrov- Smurnov (1-Sample K-S) testi ile yapılmıştır. P değerleri <0.05 çıkmış ayrıca her bir değişken ile ilgili yapılan Q-Q grafiğinde de normal bir dağılımı olmadığı görülmüştür. Bu sebeple verilerin analizinde parametrik olmayan testlere başvurulmuştur. Parametrik olmayan testler, değişkenin dağılımıyla ilgili normallik varsayımının sağlanamadığı ve değişkenin sınıflı veya sıralı ölçekte toplanmış olduğu durumlarda kullanılan istatistiki yöntemlerdir.

## IV. BULGULAR

### A. TANIMLAYICI İSTATİSTİK ANALİZ SONUÇLARI

Demografik veriler kesikli veri niteliğindedir. Dolayısıyla, nominal veya ordinal niteliğindeki verilere sahip bu değişkenlerle ilgili olarak her iki ana kütle için ayrı frekans dağılımları hesaplanmıştır. Bu bölümde, bireysel ve örgütsel demografik değişkenlere ilişkin araştırmaya katılanlar tarafından verilen cevaplar incelenmiştir.

*Bireysel demografik değişkenlere ait bulgular.* Anket formunun birinci kısmında bulunan bireysel demografik değişkenlere (yaş, işyerindeki kıdem, toplam iş deneyimi ve eğitim durumuna ilişkin araştırmaya katılanlar verilen cevapların incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 9, Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 9.**Yaş Değişkeni Frekans ve Yüzde Dağılımı

Yaş	F	%
25 ve altı	105	35
26-35	145	48,3
36-45	36	12
46 ve üzeri	14	4,7
Toplam	300	100

Toplamda 300 personelin katıldığı araştırmada %35’i (105 kişi) 25 ve altı yaş grubunda, %48,3’ü (145 kişi) 26 – 35 yaş grubunda, %12 ’si (36 kişi) 36 – 45 yaş grubunda, %4,7’sinin (14 kişi) 45 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Bu bulgular sonucunda, katılım gösteren personelin yaşa göre dağılımında genç bireylerin ağırlıkta olduğu söylenebilir (Bkz. Tablo 9).

**Tablo 10.** Toplam İş Deneyimi Frekans ve Yüzde Dağılımı

Deneyim	F	%
5 yıldan az	110	36,7
6-10 yıl	117	39
11-15 yıl	46	15,3
16 yıl ve üzeri	27	9
Toplam	300	100

Personelin iş deneyimi durumu incelendiğinde de %36,7'si (110 kişi) 5 yıldan az, %39'u (117 kişi) 6 – 10 yıl arasında, %15,3'ü (46 kişi) 11 – 15 yıl arasında, %9' u ( 27 kişi) 16 yıl üzerinde toplamda iş deneyimine sahip oldukları tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 10).

**Tablo 11.** Çalışmakta Olduğu İş Yerindeki Kıdem Durumu Frekans ve Yüzde Dağılımı

Kıdem Durumu	F	%
5 yıldan az	229	76,3
6-10 yıl	53	17,7
11-15 yıl	7	2,3
16 yıl ve üzeri	11	3,7
Toplam	300	100

Personelin kıdem durumu incelendiğinde de %76,3'ü (229 kişi) 5 yıldan az, %17,7'si (53kişi) 6 – 10 yıl arasında, %2,3'ü (7 kişi) 11 – 15 yıl arasında, %3,7' si (11 kişi) 16 yıl üzerinde toplamda iş deneyimine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgular sonucunda hizmet sektöründe sirkülasyonun fazla olduğu söylenebilir (Bkz. Tablo 11).

**Tablo 12.** Eğitim Durumu Frekans ve Yüzde Dağılımı

Eğitim Durumu	F	%
Lise ve altı	112	37,3
Ön lisans ve lisans	173	57,7
Lisansüstü	15	5
Toplam	300	100

Katılım gösteren personelin %37,3'ü (112 kişi) lise ve altı, %57,7' si (173 kişi) ön lisans ve lisans, %5'i (15 kişi) lisansüstü eğitim düzeyinde oldukları tespit edilmiştir. Hizmet sektörünün de beyaz yaka çalışanlar ile mavi yaka çalışan sayısı paralel olduğundan, eğitim seviyesinin ağırlıklı olarak ön lisans ve lisans olduğu söylenebilir (Bkz. Tablo 12).

**Tablo 13.** Demografik Değişkenlere Ait Bilgiler

	F	Ort.	St.Sapma	Varyans
Yaş	300	1,863	,8001	,640
Deneyim	300	1,967	,9391	,882
Kıdem	300	1,333	,7004	,491
Eğitim	300	1,677	,5656	,320

### **Hipotezlerin Test Edilmesi**

Kendall ve Spearman testleri değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan korelasyon katsayısıdır. Ki-kare bağımsızlık testi iki veya daha fazla sınıflı ölçekle ölçülmüş değişkenler arasında bağımlılık olup olmadığını tespit etmek için kullanılır. Bu bölümde kurulmuş hipotezler test edilerek sonuçlar değerlendirilecektir.

H<sub>0</sub>: Üretkenlik dışı davranışlar ile kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Üretkenlik dışı davranışlar ile kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki yoktur.

Tablo 14' e bakıldığında test istatistiğinin p değeri 0,05 den küçük olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi red edilir. Yani değişkenler arasında negatif yönde, düşük şiddette bir ilişki vardır.

**Tablo 14.** Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Kişilik Özellikleri Ki-Kare Tablosu

	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6062,227	4440	,000
Likelihood Ratio	1376,722	4440	1,000
Linear-by-Linear Association	,020	1	,887
N of Valid Cases	300		

Tablo 14' e bakıldığında ilk sırada yer alan Pearson Chi-Square test istatistiğinin p değeri 0,05 den küçük olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi red edilir. Yani değişkenler birbirine bağımlıdır.

H<sub>3</sub> H<sub>0</sub>: Dışadönüklük boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Dışadönüklük boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

**Tablo 15.** Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Dışadönüklük Boyutu Ki-Kare Tablosu

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2340,631	1740	,000
Likelihood Ratio	886,221	1740	1,000
Linear-by-Linear Association	,015	1	,902
N of Valid Cases	300		

Tablo 15'e bakıldığında ilk sırada yer alan Pearson Chi-Square test istatistiğinin p değeri 0,05 den küçük olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi red edilir. Yani değişkenler birbirine bağımlıdır.

H4 H<sub>0</sub>: Sorumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Sorumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

**Tablo 16.** Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sorumluluk Boyutu Ki- Kare Tablosu

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2133,957	1380	,000
Likelihood Ratio	811,010	1380	1,000
Linear-by-Linear Association	7,520	1	,006
N of Valid Cases	300		

Tablo 16'ya bakıldığında ilk sırada yer alan Pearson Chi-Square test istatistiğinin p değeri 0,05 den küçük olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi red edilir. Yani değişkenler birbirine bağımlıdır.

H5 H<sub>0</sub>: Uyumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Uyumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

**Tablo 17.** Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Uyumluluk Boyutu Ki-Kare Tablosu

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3581,650	2280	,000
Likelihood Ratio	1052,046	2280	1,000
Linear-by-Linear Association	15,243	1	,000
N of Valid Cases	300		

Tablo 17'ye bakıldığında ilk sırada yer alan Pearson Chi-Square test istatistiğinin p değeri 0,05 den küçük olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi red edilir. Yani değişkenler birbirine bağımlıdır.

H6 H<sub>0</sub>: Duygusal denge boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Duygusal denge boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

**Tablo 18.** Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Duygusal Denge Boyutu Ki-Kare Tablosu

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2326,945	1500	,000
Likelihood Ratio	875,791	1500	1,000
Linear-by-Linear Association	17,459	1	,000
N of Valid Cases	300		

Tablo 18’ye bakıldığında ilk sırada yer alan Pearson Chi-Square test istatistiğinin p değeri 0,05 den küçük olduğundan  $H_0$  hipotezi ret edilir. Yani değişkenler birbirine bağımlıdır.

H7  $H_0$ : Gelişime açıklık boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

$H_1$ : Gelişime açıklık boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

**Tablo 19.** Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Gelişime Açıklık Boyutu Ki-Kare Tablosu

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2643,271	1800	,000
Likelihood Ratio	902,614	1800	1,000
Linear-by-Linear Association	2,638	1	,104
N of Valid Cases	300		

Tablo 19’ a bakıldığında ilk sırada yer alan Pearson Chi-Square test istatistiğinin p değeri 0,05 den küçük olduğundan  $H_0$  hipotezi ret edilir. Yani değişkenler birbirine bağımlıdır.

H8  $H_0$ : Yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

$H_1$ : Yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H9  $H_0$ : Toplam iş deneyimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

$H_1$ : Toplam iş deneyimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H10 H<sub>0</sub>: İşyerindeki kıdemi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: İşyerindeki kıdemi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H11 H<sub>0</sub>: Eğitim durumu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Eğitim durumu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

**Tablo 20.** Sosyo-Demografik Değişkenler ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ki-Kare Tablosu

		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
YAŞ	Pearson Chi-Square	284,285	180	,017
	Likelihood Ratio	226,670	180	,010
	Linear-by-Linear Association	3,413	1	,065
	N of Valid Cases	300		
EĞİTİM	Pearson Chi-Square	265,117	120	,000
	Likelihood Ratio	174,995	120	,001
	Linear-by-Linear Association	,971	1	,324
	N of Valid Cases	300		
KIDEM	Pearson Chi-Square	337,298	180	,033
	Likelihood Ratio	194,956	180	,211
	Linear-by-Linear Association	2,794	1	,095
	N of Valid Cases	300		
DENEYİM	Pearson Chi-Square	308,837	180	,000
	Likelihood Ratio	262,377	180	,000
	Linear-by-Linear Association	6,340	1	,012
	N of Valid Cases	300		

Demografik özellikler ile ilgili ortaya koyulan hipotezlerden yaş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki olmadığı anlaşılmıştır ve bu duruma göre de H<sub>8</sub> hipotezinin alt hipotezi olan H<sub>0</sub> kabul edilmiştir. Çalışanların deneyim durumlarına göre üretkenlik karşıtı davranış sergileme durumların ise farklılık olduğunu görülmüş yani H<sub>9</sub>

hipotezinin alt hipotezi olan  $H_0$  ret edilmiş,  $H_1$  kabul edilmiştir. Kıdem ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki olmadığı anlaşılmış ve  $H_{10}$  hipotezinin alt hipotezi olan  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir,  $H_1$  ret edilmiştir. Çalışanların eğitim durumlarına göre üretkenlik karşıtı davranış sergileme durumlarında da farklılık olduğu tespit edilmiş, bu durumda da  $H_{11}$  hipotezinin alt hipotezi olan  $H_0$  ret edilmiştir,  $H_1$  kabul edilmiştir.

**Tablo 21.** Kişilik Özellikleri ve Üretkenlik Karşıtı Davranış ANOVA Tablosu

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	60,629	74	,819	1,541	,008
Within Groups	119,626	225	,532		
Total	180,255	299			

Analizler sonucunda, kişilik ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ilişkinin olduğu fakat çok da kuvvetli olmadığı görülmektedir. Ancak alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır

Kişilik ölçeğinin alt boyutları ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları şu şekildedir;

**Tablo 22.** Dışa Dönüklük Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Korelasyonu

		Dışa Dönüklük	Üretkenlik Dışı Davr.
Dışa Dönüklük	Pearson Correlation	1	-,009
	Sig. (2-tailed)		,879
	N	300	300
Üretkenlik Dışı Davr,	Pearson Correlation	-,009	1
	Sig. (2-tailed)	,879	
	N	300	300

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile dışadönüklük arasında oldukça düşük düzeyde olmakla birlikte negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla  $H_3$  hipotezinin alt hipotezi olan  $H_1$ : üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ile dışadönüklük kişilik özelliği arasında ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 23.** Sorumluluk Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Korelasyonu

		Ü.D.Dav.	Sorumluluk
Ü.D.Dav.	Pearson Correlation	1	-,162(**)
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	300	300
Sorumluluk	Pearson Correlation	-,162(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	300	300

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile sorumluluk arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla H4 hipotezinin alt hipotezi olan H<sub>1</sub>: üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ile sorumluluk kişilik özelliği arasında ilişki vardır hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 24.** Uyumluluk Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Korelasyonu

		Ü.D.Dav.	Uyumluluk
Ü.D.Dav.	Pearson Correlation	1	,225(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	300	300
Uyumluluk	Pearson Correlation	,225(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	300	300

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile uyumluluk arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla H5 hipotezinin alt hipotezi olan H<sub>1</sub>: üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ile uyumluluk kişilik özelliği arasında ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 25.** Duygusal Denge Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Korelasyonu

		Ü.D.Dav.	Duygusal denge
Ü.D.Dav.	Pearson Correlation	1	-,242(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	300	300
Duygusal denge	Pearson Correlation	-,242(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	300	300

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile duygusal denge arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla H6 hipotezinin alt hipotezi olan H<sub>1</sub>: üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ile duygusal denge kişilik özelliği arasında ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 26.** Gelişime Açıklık Boyutu ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Korelasyonu

		Ü.D.Dav.	Gelişime Açıklık
Ü.D.Dav.	Pearson Correlation	1	,092
	Sig. (2-tailed)		,111
	N	300	300
Gelişime Açıklık	Pearson Correlation	,092	1
	Sig. (2-tailed)	,111	
	N	300	300

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile gelişime açıklık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla H7 hipotezinin alt hipotezi olan H<sub>1</sub>: üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ile gelişime açıklık kişilik özelliği arasında ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

### Ölçümlerin Demografik Değişkenlere Göre Puan Ortalamaları

Bu bölümde üretim karşıtı davranışlar ölçeği ile kişilik ölçeğine ilişkin puan ortalamaları verilmiştir (Tablo. 27).

**Tablo 27.** Ölçümlerin Demografik Değişkenlere Göre Puan Ortalamaları

	Dışa Dönüklük		Sorumluluk		Uyumluluk		Duygusal Denge		Gelişime Açıklık	
	N	Ort	N	Ort	N	Ort	N	Ort	N	Ort
Yaş										
< 25	105	2,97	105	3,16	105	2,65	105	3,31	105	2,92
26-35	145	3,16	145	3,25	145	2,79	145	3,41	145	2,93
36-45	36	3,20	36	3,29	36	2,89	36	3,39	36	3,07
46 ve üzeri	14	3,12	14	3,09	14	2,82	14	3,15	14	2,51
Kıdem										
< 5 yıldan az	229	3,07	229	3,18	229	2,72	229	3,33	229	3,33
6-10 yıl	53	3,18	53	3,48	53	2,86	53	3,50	53	3,50
11-15 yıl	7	3,46	7	3,27	7	3,11	7	3,40	7	3,40
16 ve üzeri	11	3,07	11	3,10	11	2,62	11	3,23	11	3,23
Deneyim										
< 5 yıldan az	110	2,98	110	3,08	110	2,63	110	3,245	110	3,25
6-10 yıl	117	3,27	117	3,38	117	2,87	117	3,49	117	3,49
11-15 yıl	46	3,06	46	3,17	46	2,78	46	3,35	46	3,35
16 ve üzeri	27	2,92	27	3,08	27	2,72	27	3,28	27	3,28

Dışa dönüklük boyutuna ilişkin veriler değerlendirildiğinde 26 – 35 yaş grubuna sahip personelin diğer yaş gruplarına nazaran daha yüksek olduğu; 5 yıl ve altında kıdeme sahip oldukları; toplam iş deneyimlerinin hizmet sektörün de 6 – 10 yıl arasında değiştiği katılan diğer personele oranla bu gruptaki istatistiklerin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sorumluluk boyutuna ilişkin istatistiksel veriler değerlendirildiğinde 26 – 35 yaş grubuna sahip personelin diğer yaş gruplarına nazaran daha yüksek sorumluluk bilinci taşıdığı; bu sektörde 5 yıl ve altında iş deneyimine sahip oldukları; genel iş yaşamların da 6 – 10 yıl arasında toplam iş deneyimine sahip oldukları diğer katılımcıların ortalama puanlarına nazaran daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Uyumluluk boyutuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde 26 – 35 yaş grubuna sahip personelin diğer yaş gruplarına oranla daha hızlı adaptasyon sağladığı; 5 ve 5 yıldan az kıdeme sahip oldukları; toplam iş deneyimlerinin ise 6 – 10 yıl arasında değişkenlik gösterdiği diğer katılımcılara nazaran ortalama puanlarının daha yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Duygusal Denge boyutuna ilişkin istatistiksel veriler değerlendirildiğinde 26 – 35 yaş grubuna sahip personelin puanları diğer yaş grubu katılımcı puanlarının ortalamalarına oranla daha yüksek olduğu; 5 yıl ve altında kıdeme sahip oldukları; toplam iş deneyimlerinin ise 6 – 10 yıl arasında değişkenlik gösterdiği diğer katılımcılara nazaran ortalama puanlarının daha yüksek olduğu sonucunu varılmıştır.

Gelişime Açıklık boyutuna ilişkin istatistiksel veriler değerlendirildiğinde 26 – 35 yaş grubuna sahip personelin diğer katılımcı puanlarının ortalamalarına nazaran daha yüksek olduğu; hizmet sektörün de 5 yıl ve altında kıdeme sahip oldukları; aynı şekilde toplam iş deneyimlerinin 6 – 10 yıl arasında değiştiği katılımcıların ortalama puanlarının da diğer katılımcı puanlarına oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 28.** Kişilik Alt Boyutları Puan Ortalamaları

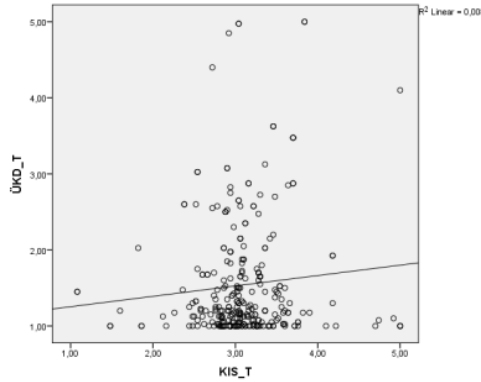
Bireysel Demografik Değişkenler	Üretim Karşıtı Davranışlar				Kişilik			
	N	Ort	SS	S. Hata	N	Ort	SS	S.Hata
Yaş	300	1,86	,08	,05	300	3,09	,52	,03
< 25	105	1,00	,00	,00	105	3,02	,49	,05
26-35	145	2,00	,00	,00	145	3,12	,55	,05
36-45	36	3,00	,00	,00	36	3,18	,52	,09
46 ve üzeri	14	4,00	,00	,00	14	2,97	,22	,06
Kıdem	300	1,33	,70	,04	300	3,09	,52	,03
< 5 yıldan az	229	1,00	,00	,00	229	3,06	,48	,03
6-10 yıl	53	2,00	,00	,00	53	3,20	,62	,09
11-15 yıl	7	3,00	,00	,00	7	3,30	,87	,33
16 ve üzeri	11	4,00	,00	,00	11	2,93	,09	,03
Deneyim	300	3,90	,30	,90	300	3,09	,52	,03
< 5 yıldan az	110	1,00	,00	,00	110	2,97	,51	,05
6-10 yıl	117	2,00	,00	,00	117	3,23	,46	,04
11-15 yıl	46	3,00	,00	,00	46	3,09	,62	,09
16 ve üzeri	27	4,00	,00	,00	27	2,99	,42	,081

### Regresyon Analizi

Regresyon analizine geçilmeden önce önkoşulları beş faktör dikkate alınarak incelenmiştir. Bunlar ayırık değer, doğrusallık, gözlemlerin bağımsız olması, eşvaryanslılık ve hata terimlerinin normal dağılması faktörleridir.

*Ayrık değer önkoşulu.* Verilerden ayırık değer bulunma durumu Mahalanobis yöntemi ile incelenmiş ve 10 vakadaki değerlerin veri setinden önemli ölçüde farklılaşması nedeniyle bu veriler analizden çıkarılarak hesaplama yeniden yapılmıştır.

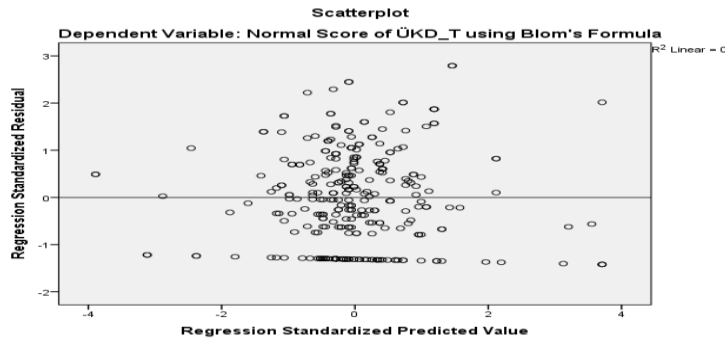
*Doğrusallık önkoşulu.* Nokta Dağılım Grafiği ile test edilmiştir. Grafiğe göre belli bir ölçüde doğrusallık bulunmaktadır. Fakat çok güçlü değildir. Grafikten ayırık değerlerin fazla olduğu anlaşılmaktadır (Bkz Şekil 5).



Şekil 5. Nokta Değerler Serpilme Diyagramı

*Gözlemlerin Bağımsız Olma Koşulu (Otokorelasyon).* Ölçümlerin belirli bir zaman boyunca gerçekleştirilmesi veya arka arkaya yapılması nedeniyle ölçüm değerleri arasındaki korelasyonun yüksek olması halidir. Durbin-Watson istatistiği ile belirlenir. Değerin 1,5- 2,5 arasında çıkması gerekir. Yapılan hesaplama ya göre bu değer 1,6 çıkmıştır. Buna göre ölçüm verileri arasında otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır.

*Eşvaryanslılık (normality of residuals).* SPSS'te plot menüsü altında ZRESID ve ZPRED komutlarıyla çizilen nokta dağılım grafiği ile belirlenir.



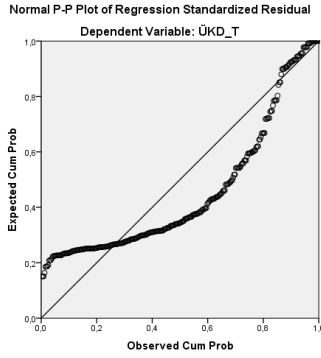
Şekil 6. Hata Terimlerinin Dağılımı Serpilme Diyagramı

Hata terimlerinin normal dağılım grafiği incelendiğinde değişkenlere ait verilerin genelde belli bir model oluşturmaksızın dağıldığı görülmüştür. Ancak verilerin bir bölümünde belli bir pattern oluşumu gözlenmiştir.

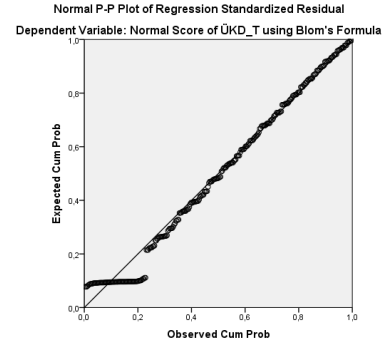
Regresyon analizinin önkoşulları genel olarak değerlendirilirse hata terimlerinin dağılımı ve eşvaryanslılık koşullarında sorunlar olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle

regresyon analizi sonuçları ana kitleye genelleme özelliğinden uzaktır, sadece örnek kitlenin durumunu yansıtmaktadır.

*Hata Terimlerinin Normal Dağılım Özelliği.* Regresyon analizinde plots düğmesi altında histogram ve p-plot grafiği ile incelenir.



Şekil 7. Hata Terimlerinin Dağılımı



Şekil 8. Hata Terimlerinin Düzeltilmiş Dağılımı

Şekil 7’de hata terimlerinin normal dağılmadığı görülmüş SPSS’teki *Transform* menüsünün altında bulunan *rank cases* araçları kullanılarak hata terimleri normal dağılım özelliğine kavuşturulmuştur (Bkz. Şekil 8).

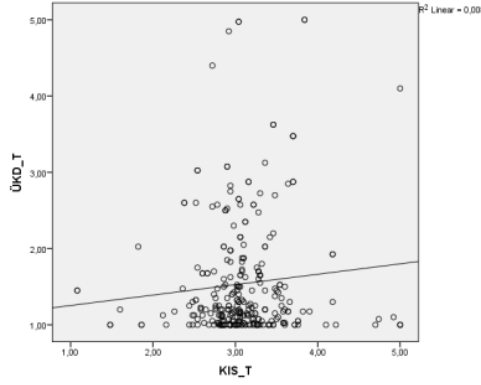
**Regresyon Analizinin Bulguları.** Çalışmanın temel hipotezi “Kişilik puanları üretkenlik karşıtı iş davranışları etkileri” olarak belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini öngörmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların kişilik özellikleri ölçeğinde yaptıkları işaretlemelerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını anlamlı bir şekilde tahmin etme imkânı sağlayıp sağlamadığını belirlemek için yapılan doğrusal regresyon analizinden kullanılan tahmin değişkeninin, varyansı yeterli ölçüde açıklayamadığı anlaşılmıştır ( $R^2 = 0,05$ ;  $F(1-288) = 1,55$ ;  $p = ,213 > 0,05$ ). Sıfır hipotezi reddedilememiştir. Kişiliğin ÜTK davranışları üzerindeki etkisi %5 dolaylarındadır.

**Moderatör Analizi Sonucu.** Moderatör değişkeninin regresyon analizi ön koşulları altı kural çerçevesinde araştırılmıştır: Ayrık değer, çoklu bağlantı, gözlemlerin bağımsız olması, eşvaryanslılık ve hataların normal dağılması faktörleri.

*Ayrık değer önkoşulu.* Temel hipotez çerçevesinde veriler Mahalanobis yöntemi ile incelenmiş ve 10 vakadaki değerlerin veri setinden önemli ölçüde farklılaşması

nedeniyle bu veriler analizden çıkarılarak hesaplama yeniden yapılmıştır. Bu aşamada yeniden ayırık değer analizi yapılmamıştır.

*Doğrusallık önkoşulu.* Doğrusallık önkoşulu, sürekli değişken niteliğindeki kişilik faktörü ile ÜKD arasında daha önce analiz edilmiş olduğundan bu aşamada başka bir işlem yapılmamıştır. Eğitim değişkeni ile ÜKD arasında ilişki, eğitim faktörünün nominal değişken olması nedeniyle araştırılmamıştır.



Şekil 9. Ayırık Değerler Serpilme Diyagramı

*Çoklu Doğrusallık Koşulu.* VIF ve Tolerans değerleri ile incelenmiştir. Hesaplama sonucunda Kişilik için VIF değerinin 1,014, Tolerans değerinin 0,986 olduğu görülmüş, Moderatör için VIF değerinin 1,013 Tolerans değerinin 0,987 olduğu görülmüş Eğitim için VIF değerinin 1,001 Tolerans değerinin 0,999 olduğu görülmüş ve VIF değerlerinin 10'dan ve Tolerans değerinin %20'den büyük olması nedeniyle çoklu doğrusallık özelliğinin bulunmadığı anlaşılmıştır.

*Gözlemlerin Bağımsız Olma Koşulu.* Ölçümlerin belirli bir zaman boyunca gerçekleştirilmesi veya arka arkaya yapılması nedeniyle ölçüm değerleri arasındaki korelasyonun yüksek olması halidir. Durbin-Watson istatistiği ile belirlenir. Değerin 1,5-2,5 arasında çıkması gerekir. Yapılan hesaplama ya göre bu değer 1,623 çıkmıştır. Buna göre ölçüm verileri arasında otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır.

*Eşvaryanslılık (normality of residuals).* İki yöntemle analiz edilmiştir. İki sürekli değişken arasında SPSS'te plot menüsü altında ZRESID ve ZPRED komutlarıyla çizilen nokta dağılım grafiği ile belirlenmiştir. Temel hipotezde eşvaryanslılık tam olarak karşılanmadığı anlaşıldığından bu bölümde ayrıca bir analiz yapılmamıştır. Nominal

nitelikteki eğitim değişkeni ile ÜKD arasındaki eşvaryanslılık varyans analizi yöntemi ile saptanmıştır. Nominal eğitim değişkeni dört şıklı olduğundan iki şık altında yeniden kategorize edilmiş ve varyans analizi bu çerçevede yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre Leven test değeri %5'in üzerinde çıkması nedeniyle eşvaryanslılığın olmadığı görülmüştür. Leven istatistiği=2,36, sd=1,288; p=,026. Anova istatistiği ( $F=0,137$  (1,288)  $p=0,712 > 0,05$ ).

*Hata Terimlerinin Normal Dağılım Özelliği.* Regresyon analizinde plots düğmesi altında histogram ve p-plot grafiği ile incelenmiş ve Temel Hipotez testindeki aynı sonuçla karşılaşılmıştır. Verilerin bir bölümünde (pattern) model oluşumu saptanmıştır.

Regresyon analizinin önkoşulları genel olarak değerlendirilirse hata terimlerinin dağılımı ve eşvaryanslılık koşullarında sorunlar olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle regresyon analizi sonuçları ana kitleye genelleme özelliğinden uzaktır, sadece örnek kitlenin durumunu yansıtmaktadır.

**Moderatör Analizinin Bulguları.** Moderatör analizi için ilk aşamada Kişilik ve Kukla değişken haline dönüştürülen eğitim faktörü sentralize edilmiştir. İkinci aşamada bağımsız değişkenlerin çarpımı alınmış ve üçüncü aşamada regresyon analizine geçilmiştir. Regresyon analizi bölümünde bağımlı değişken kutucuğuna ÜKD değişkeni alınmış, bağımsız değişken kutucuğuna ise bağımsız değişken kişilik kukla değişken eğitim faktörü ve ikisinin çarpımından oluşan Moderatör değişkenleri alınmıştır. Hesaplama bu kapsamda gerçekleştirilmiştir (Bkz. Tablo 29).

**Tablo 29.** Model Özeti

Model	R	R kare	Adj, R Kare	Std Hata	R Kare Değişen	F Değişen	Df1	Df2	Sif Değişen	F	Durbin Watson
1	0,78 <sup>a</sup>	,006	-,001	9243508	,006	,868	2	287	,421		1,629
2	0,78 <sup>b</sup>	,006	-,004	9259544	,000	,007	1	286	,934		

a.Predictors: Kuk\_Eğitim

b.Predictors:Kuk\_Eğitim, Etkileşim

c.Bağlı Değişken, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

**Tablo 30.** Anova Tablosu

Model	Özetin karesi	df	Ortalama karesi	F	Sig
1 Regresyon Residual Toplam	1,483	2	,741	,868	,421 <sup>b</sup>
	245,220	287	,854		
	246,702	289			
2 Regresyon Residual Toplam	1,488	3	,496	,579	,629 <sup>c</sup>
	245,214	286	,857		
	246,702	289			

Bağlı değerler: ÜKD\_T

Tahmin Ediciler:Kuk\_Eğitim

Tahmin Ediciler: Kuk\_Eğitim, Etkileşim

**Tablo 31.** Model Özeti Tablosu

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,044	,054		,811	,418		
	Zscore: Kuk_Egitim	,023	,054	,025	,428	,669	,998	1,002
	Zscore: Zscore(KIS_T)	,069	,054	,074	1,264	,207	,998	1,002
2	(Constant)	,044	,054		,812	,417		
	Zscore: Kuk_Egitim	,023	,055	,025	,425	,671	,997	1,003
	Zscore: Zscore(KIS_T)	,069	,055	,075	1,265	,207	,991	1,009
	Etkileşim	,004	,054	,005	,082	,934	,993	1,007

a. Dependent Variable: Normal Score of ÜKD\_T using Blom's Formula

Moderatör etkisi SPSS Linear Regression modülü altında sorgulanmıştır. Analiz öncesinde çoklu bağlantı etkisini kaldırmak için tahmin değişkenleri standardize edilerek z değerlerine dönüştürülmüş ve çoklu regresyon analizleri sentralize edilmiş değerler üzerinden hesaplanmıştır. SPSS çıktılarındaki 'Model Özeti' tablosundan elde edilen sonuçlara göre Model-1'de eğitim moderatör değişkeni ve kişilik tahmin değişkenlerinin her ikisi de ve genelde modelin bütünü (overall model) anlamlı çıkmamıştır. Moderatör analizinin birinci önkoşulu karşılanamamıştır. Eğitim Moderatör değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ( $t = 0,811$ ;  $p = 0,669 > 0,05$ ). Aynı durum bağımsız kişilik değişkeni için de geçerlidir ( $t = 1,264$ ;  $p = 0,207 > 0,05$ ). Birinci model bütün olarak değerlendirildiğinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $F(2, 287) =$

0,868;  $p = 0,421 > 0,05$  olması dolayısıyla Moderatör etki olmadığı görülmüştür. Bu durumda “K-ÜKD ilişkisinde ED’nin moderatör etkisi yoktur” şeklinde belirlenen sıfır hipotezi reddedilememiştir.

### **Demografik Kontrol Değişkenlerinin Etkisi**

Bu aşamada kontrol demografik değişkenlerin bağımlı üretim karşıtı davranışlar değişkeni üzerindeki etkisi sınanmıştır. Bu amaçla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Dört kontrol değişkeni ve ana yapıyı temsil eden “Kişilik Özellikleri” tahmin değişkeni olarak belirlenmiştir. Tahmin değişkenlerinin hep birlikte bağımlı değişken olan “Üretkenlik Karşıtı Davranışlar” üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Demografik kontrol değişkenleri ile regresyon analizi yapılmadan önce; ayırık değer, doğrusallık, gözlemlerin bağımsız olma durumu, eşvaryanslılık ve hata terimlerinin normal dağılması faktörlerine göre önkoşul değerlendirmesine tabi tutulmuştur.

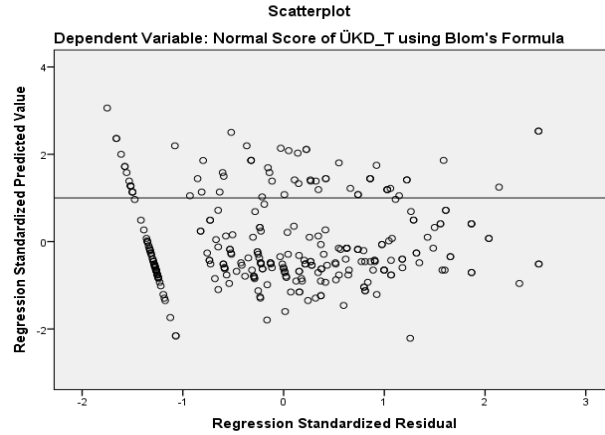
*Doğrusallık önkoşulu.* Doğrusallık önkoşulu, sürekli değişken niteliğindeki kişilik faktörü ile ÜKD arasında daha önce analiz edilmiş olduğundan bu aşamada başka bir işlem yapılmamıştır. Yaş, kıdem, deneyim ve eğitim değişkenleri ile ÜKD arasında ilişki, sözkonusu faktörlerin nominal değişken olması nedeniyle araştırılmamıştır.

*Ayrık değer önkoşulu.* Temel hipotez çerçevesinde veriler Mahalanobis yöntemi ile incelenmiş ve 10 vakadaki değerlerin veri setinden önemli ölçüde farklılaşması nedeniyle bu veriler analizden çıkarılarak hesaplama yeniden yapılmıştır. Bu aşamada yeniden ayırık değer analizi yapılmamıştır

*Gözlemlerin bağımsız olma durumu (Otokorelasyon).* Ölçümlerin belirli bir zaman boyunca gerçekleştirilmesi veya arka arkaya yapılması nedeniyle ölçüm değerleri arasındaki korelasyonun yüksek olması halidir. Durbin-Watson istatistiği ile belirlenir. Değerin 1,5- 2,5 arasında çıkması gerekir. Yapılan hesaplama ya göre bu değer 1,632 çıkmıştır. Buna göre ölçüm verileri arasında otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır.

*Eşvaryanslılık (normality of residuals).* İki yöntemle analiz edilmiştir. İki sürekli değişken arasında SPSS’te plot menüsü altında ZRESID ve ZPRED komutlarıyla çizilen nokta dağılım grafiği ile belirlenmiştir. Temel hipotezde eşvaryanslılık tam olarak karşılanmadığı anlaşıldığından bu bölümde ayrıca bir analiz yapılmamıştır. Nominal

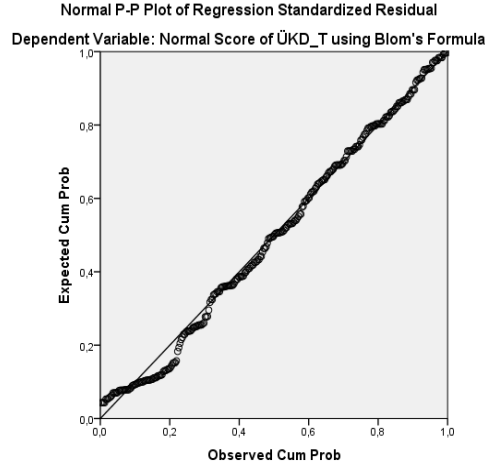
nitelikteki eğitim değişkeni ile ÜKD arasındaki eşvaryanslılık varyans analizi yöntemi ile saptanmıştır. Nominal nitelikte ve dört şıklı olan yaş, deneyim ve kıdem değişkenleri ile üç şıklı eğitim değişkeni iki şık altında yeniden kategorize edilmiş ve kukla değişkenler kullanılarak her faktör için ayrı varyans analizi yapılmıştır.



Şekil 10. Bağılı Değişkenler Serpilme Diyagramı

Yaş faktörü için Leven istatistiği=1,197, sd=1,288; p=,276, Anova istatistiği (F=0,503 (1,288) p=0,712 > 0,05); deneyim faktörü için Leven istatistiği=9,636, sd=1,288; p=,002, Anova istatistiği (F=5,601 (1,288) p=0,019 < 0,05); kıdem faktörü için Leven istatistiği=2,876, sd=1,288; p=,142. Anova istatistiği (F=2,876 (1,288) p=0,091 > 0,05); eğitim faktörü için Leven istatistiği= 4,024, sd=1,288; p=0,046, Anova istatistiği (F= 0,356 (1,288) p= 0,551 olarak saptanmıştır. Bu verilere göre yaş faktör Leven test değerinin %5'in üzerinde çıkması nedeniyle eş varyanslılık olmadığı; deneyim, kıdem ve eğitim faktörleri Leven test değerlerinin %5'in altında çıkması nedeniyle eşvaryanslılığın olduğu görülmüştür.

*Hata Terimlerinin Normal Dağılım Özelliği.* Regresyon analizinde plots düğmesi altında histogram ve p-plot grafiği ile incelenmiş ve Temel Hipotez testindeki aynı sonuçla karşılaşılmıştır. Verilerin bir bölümünde (pattern) model oluşumu saptanmıştır.



Şekil 11. Hata Terimlerinin Dağılımı Serpilme Diyagramı

Regresyon analizinin önkoşulları genel olarak değerlendirilirse hata terimlerinin dağılımı ve eşvaryanslık koşullarında sorunlar olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle regresyon analizi sonuçları ana kitleye genelleme özelliğinden uzaktır, sadece örnek kitlenin durumunu yansıtmaktadır.

### Demografik Kontrol Değişkenleri Regresyon Analizinin Bulguları.

Demografik kontrol değişkenlerinin analizi için, bu değişkenler önce kukla değişken haline dönüştürülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizinin birinci aşamasında bağımsız değişken kutusuna, demografik kontrol değişkenleri yaş, deneyim, kıdem ve eğitim faktörleri girilmiştir; ikinci aşamada ana tahmin değişkeni olan kişilik girilmiştir. Hesaplama bu kapsamda gerçekleştirilmiştir. SPSS çıktıları incelenerek üç tabloya ait değerler üzerinden yorum yapılmıştır. Bunlar *Model özetleri*, *ANOVA* ve *katsayılar* başlıklı tablolardır.

Tablo 32. Model Özetleri Tablosu

Model	R	R kare	Adj, R Kare	Std Hata	R Kare Değişen	F Değişen	Df1	Df2	Sif F Değişen
1	,120 <sup>a</sup>	,015	,001	9236159	,015	1,049	4	285	,382
2	,143 <sup>b</sup>	,020	,003	9225016	,006	1,689	1	284	,195

a.Predictors: Kuk\_Eğitim, Kuk\_Kıdem, Kuk\_deneyim, Kuk\_yaş

b.Predictors:Kuk\_Eğitim, Kuk\_Kıdem, Kuk\_deneyim, kuk\_yaş

c.Bağlı Değişken, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

Tablo 32'deki  $R^2$  değerleri incelendiğinde kontrol amaçlı olarak modele alınan 4 demografik değişkene ait etkinin %1 gibi ihmal edilebilecek düzeyde olduğu görülmüştür. İkinci modelde Kişilik faktörünün katılması ile bu etki ancak %2 düzeyinde olup istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Model-1  $F(4, 285) = 1,049; p = 0,382 > 0,05$  ve Model-2  $F(5, 284) = 1,179 ; p = 0,320 > 0,05$  olması nedeniyle her iki modelin de istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandığından daha ileri düzeyde istatistiksel analiz yapılmamıştır. “Demografik kontrol değişkenleri-üretim karşıtı davranışlar üzerinde etkisi yoktur” şeklinde belirlenen sıfır hipotezi reddedilememiştir.



## VI. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Üretkenlik karşıtı davranışlar dediğimiz konu, çalışma hayatını olumsuz etkileyen, çalışanların verimini düşüren, örgütün sağlıklı ve verimli çalışmasını engelleyen, işçi döngüsünün çok olmasına da sebep olan pek çok negatif tutumlu davranışlardır. Çalışmanın amacı çalışanların kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde etkisinin olup olmadığının tespit edilmesidir ve bu amaçla telekomünikasyon çalışanları üzerinde uygulama yapılmıştır. Anket çalışması için toplam 420 kişiye ulaşılmış bunların 300 tanesinden dönüş alınmıştır.

Bu araştırmada Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin alt boyutları olan “Dışadönüklük, Sorumluluk, Duygusal Denge, Uyumluluk ve Gelişime Açıklık” ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar arasındaki ilişkiyi test eden beş boyut; iş deneyimi ve eğitim olarak belirlenen demografik değişkenler ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Yapılan ortalama analizinde en sık sergilene üretkenlik karşıtı davranışın “Kurumdan biriyle tartışım/ ağız dalaşına girdim” olduğu görülmüştür. En sık görülen kişilik özelliği ise “Yumuşak bir kalbim vardır” olmuştur. Sorumluluk boyutu yüksektir.

Diğer taraftan yaş, din, ırk, cinsiyet gibi demografik özelliklere bağlı olarak ortaya çıkan dışlanma, eşit işe daha düşük ücret verilmesi veya ağır işlere kişinin sürülmesi üretkenlik karşıtı davranışları tetiklemektedir.

Yaşanılan bu olumsuz durumların oluşmadan önlenmesi için gerekli tedbirlerin önceden alınması gerekmektedir. Bunu için de örgüt ikliminin iş ve çalışan açısından daha cazip hale getirilmesi, mobbing gibi çalışanı yıldıracak psikolojik şiddet durumlarının önlenmesi varsa da tespit edilip engellenmesi, çalışana örgüte aidiyet ve örgütsel vatandaşlık duygularının benimsetilmesi ve bu yolla olumsuz davranışların daha meydana gelmeden engellenmesi, çalışanın kendi kendini kontrol etme yetisinin kazandırılması gibi proaktif önlemler alınabileceği gibi kurallara uymama durumlarında ve tespit edilen olumsuz davranışlarda kesin sonuçların önceden bildirilmesi ve iltimas geçilmeden herkese uygulanması gibi uygulamalar yapılabilir.

Ayrıca çalışanların işe geç gelme, gereksiz gelmeme, geçerli sebepler göstermeme, mesai saatlerine riayet etmeme, bilerek işini yavaşlatma ve yanlış yapma, araç-gereçleri kötü kullanma, suiistimal etme, kurumun imajını zedeleme, iş arkadaşları arasında sorunlar çıkarma ve sık sık yaşama, fiziksel, psikolojik şiddet davranışları gibi olumsuzluk ihtiva eden, hem kuruma hem de diğer çalışanlara zarar verici bu tür davranışlar takip edilmeli, gereken yaptırımlar ayırım yapılmadan uygulanmalı, bunun için kurallar önceden belirlenmeli ve bildirilmelidir. Böylece yaşanabilecek bu tip tatsız durumlar oluşmadan bir kısmı engellenebilecektir.

Öte yandan işe alımlarda ve bu tür cezai yaptırımlarda çalışanların kişilik özellikleri de dikkate alınmalı ve değerlendirilmelidir.

“Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlara Etkisi” üzerinde çalışma yapacak araştırmacılar için ise çalışmanın daha büyük bir örneklem sayısı ile yapılması, birden fazla kez tekrarlanarak sonuçların karşılaştırılması gibi önerilerde bulunulabilir.

## EKLER

### EK A. ÖLÇEKLERİN FAKTÖR YÜKLERİ

ÜRETKENLİK K.D. ÖLÇEĞİ			
SORU	F. YÜKÜ	SORU	FYÜKÜ
SORU1	,618	SORU21	,536
SORU2	,726	SORU22	,556
SORU3	,622	SORU23	,478
SORU4	,556	SORU24	,618
SORU5	,506	SORU25	,605
SORU6	,735	SORU26	,633
SORU7	,743	SORU27	,608
SORU8	,713	SORU28	,552
SORU9	,573	SORU29	,602
SORU10	,624	SORU30	,783
SORU11	,565	SORU31	,815
SORU12	,612	SORU32	,768
SORU13	,512	SORU33	,687
SORU14	,704	SORU34	,734
SORU15	,705	SORU35	,774
SORU16	,765	SORU36	,508
SORU17	,597	SORU37	,538
SORU18	,636	SORU38	,535
SORU19	,587	SORU39	,429
SORU20	,696	SORU40	,629

KİŞİLİK ÖLÇEĞİ			
SORU	F.YÜKÜ	SORU	F.YÜKÜ
SORU1	,575	SORU26	,804
SORU2	,556	SORU27	,758
SORU3	,717	SORU28	,506
SORU4	,555	SORU29	,512
SORU5	,551	SORU30	,587
SORU6	,489	SORU31	,442
SORU7	,742	SORU32	,453
SORU8	,757	SORU33	,766
SORU9	,521	SORU34	,841
SORU10	,714	SORU35	,743
SORU11	,763	SORU36	,650
SORU12	,815	SORU37	,739
SORU13	,774	SORU38	,818
SORU14	,845	SORU39	,614
SORU15	,762	SORU40	,543
SORU16	,622	SORU41	,708
SORU17	,530	SORU42	,655
SORU18	,491	SORU43	,705
SORU19	,723	SORU44	,552
SORU20	,718	SORU45	,538
SORU21	,435	SORU46	,527
SORU22	,594	SORU47	,488
SORU23	,735	SORU48	,705
SORU24	,842	SORU49	,717
SORU25	,823	SORU50	,561

## EK B. UYGULANAN ANKET FORMLARI



Sayın Uygulayıcı,

Bu anket İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında yapmakta olduğum Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanmıştır. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi araştırılmaktadır. Çalışma bilimsel bir nitelik taşıdığından uygulayıcı kişilere ve işletmeye ait bilgiler gizli tutulacaktır. Lütfen anket formundaki soru ve ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra kendinize en uygun olan şıkkı işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar doğru sonuçların elde edilebilmesi açısından önemlidir. Sağladığımız destek için teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Firuze Pelin Dinç  
İstanbul Ticaret Üniversitesi

0541 543 11 16 fpdinc@hotmail.com

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Osman Bayraktar  
İstanbul Ticaret Üniversitesi  
obayraktar@ticaret.edu.tr

## BÖLÜM I

### 1. Yaşınız

- a) 25 ve altında ..... (1)
- b) 26 - 35 yaş ..... (2)
- c) 36 -45.....(3)
- d) 45 ve üzerinde.....(4)

### 2. Toplam iş deneyiminiz

- a) 5 yıldan az ..... (1)
- b) 6 – 10 yıl ..... (2)
- c) 11 -15 yıl ..... (3)
- d) 16 yıl ve üzerinde..... (4)

### 3. Bu iş yerindeki kıdeminiz

- a) 5 yıldan az ..... (1)
- b) 6 – 10 yıl ..... (2)
- c) 11 -15 yıl ..... (3)
- d) 16 yıl ve üzerinde..... (4)

### 4. Eğitim Durumunuz

- a) Lise ve altı ..... (1)
- b) Ön Lisans ve Lisans ..... (2)
- c) Lisansüstü ..... (3)

## BÖLÜM II

Lütfen ifadelerin karşısındaki cevap derecelerinden size uygun olan şıkkın üzerine çarpı işareti (X) koyunuz.

Derecelendirme: 1= Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Kararsızım; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum

	1	2	3	4	5
1. Kısıtlı olarak kurumunuza ait araç ve gereçleri israf ettim.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gereçlerine zarar verdim.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Kasıtlı olarak ofisimi/ iş yerimi dağınık bıraktım.	( )	( )	( )	( )	( )
4. İzinsiz olarak mesaiime geç geldim.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.	( )	( )	( )	( )	( )
6. İş yerinde belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım.	( )	( )	( )	( )	( )
7. İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Gün içerisinde özel işlemlerimi halletmek için, saatlik izin almadan iş yerinden ayrıldım.	( )	( )	( )	( )	( )
9. İşten kaytarmak için, bir sağlık kuruluşuna giderek kendimi gün içerisinde sıhhi izinli gösterdim.	( )	( )	( )	( )	( )
10. İşe birkaç gün gitmemek için, bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevimi (işime) ara verdim ve bu arayı kasten uzattım.	( )	( )	( )	( )	( )

12. Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmemesi için görevi henüz tamamlayamadığımı söyledim.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım.	( )	( )	( )	( )	( )
18. Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.	( )	( )	( )	( )	( )
19. Kurumumuza ait bazı araç- gereçleri izinsiz olarak eve götürdüm.	( )	( )	( )	( )	( )
20. Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım.	( )	( )	( )	( )	( )
21. İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım.	( )	( )	( )	( )	( )
22. Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.	( )	( )	( )	( )	( )
23. Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim.	( )	( )	( )	( )	( )
24. Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım.	( )	( )	( )	( )	( )
25. Bir vatandaşa karşı kaba davrandım.	( )	( )	( )	( )	( )
26. Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim.	( )	( )	( )	( )	( )

27. Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay geçtim.	( )	( )	( )	( )	( )
28. Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim.	( )	( )	( )	( )	( )
29. Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım.	( )	( )	( )	( )	( )
30. Kurumdan biriyle tartışım/ ağız dalaşına girdim.	( )	( )	( )	( )	( )
31. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarf ettim.	( )	( )	( )	( )	( )
32. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım.	( )	( )	( )	( )	( )
33. Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamak (dövmekle) tehdit ettim.	( )	( )	( )	( )	( )
34. Kurumdaki biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim.	( )	( )	( )	( )	( )
35. Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim.	( )	( )	( )	( )	( )
36. Kasten Kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım.	( )	( )	( )	( )	( )
37. Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım.	( )	( )	( )	( )	( )
38. Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım.	( )	( )	( )	( )	( )
39. Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/ sataşım.	( )	( )	( )	( )	( )
40. Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım.	( )	( )	( )	( )	( )

### BÖLÜM III

Lütfen ifadelerin karşısındaki cevap derecelerinden size uygun olan şıkkın üzerine çarpı işareti (X) koyunuz.

Derecelendirme: 1= Hiç; 2= Çok az; 3= Zaman zaman; 4=Sıklıkla ; 5= Sürekli

	1	2	3	4	5
1. İçinde bulunduğum grubun enerji kaynağıyım.	( )	( )	( )	( )	( )
2. İnsanların arasında rahat hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Sohbeti başlatırım.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Organizasyonlarda birçok farklı insanla sohbet ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
5. İlgi odağı olmaktan rahatsız olmam	( )	( )	( )	( )	( )
6. Fazla konuşmam.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Geri planda kalırım.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Söyleyecek az şeyim vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Dikkatleri üzerime çekmekten hoşlanmam	( )	( )	( )	( )	( )
10. Tanımadığım insanların içinde sessiz kalırım.	( )	( )	( )	( )	( )
11. İnsanlarla ilgilenirim.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Başkalarının halinden anlarım.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Yumuşak bir kalbim vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Başkalarına zaman ayırım.	( )	( )	( )	( )	( )

15. Başkalarının duygularını anlarım	( )	( )	( )	( )	( )
16. İnsanları rahatlatırım.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Başkalarıyla çok ilgili değilimdir.	( )	( )	( )	( )	( )
18. İnsanları hor görürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
19. İnsanların sorunlarıyla ilgilenmem.	( )	( )	( )	( )	( )
20. Başkaları ile çok az alakadar olurum.	( )	( )	( )	( )	( )
21. Her zaman hazırlıklıyım.	( )	( )	( )	( )	( )
22. Detaylara dikkat ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
23. Yapılacak/yapılması gereken işleri hemen yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
24. Düzeni severim.	( )	( )	( )	( )	( )
25. Bir plan takip ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
26. İşimde titizimdir.	( )	( )	( )	( )	( )
27. Kendime ait eşyaları etrafımda bırakırım.	( )	( )	( )	( )	( )
28. Eşyaları darmadağın bir duruma getiririm.	( )	( )	( )	( )	( )
29. Eşyaları koyulduğu yere geri koymayı sıklıkla unuturum.	( )	( )	( )	( )	( )
30. Görevden kaçarım.	( )	( )	( )	( )	( )
31. Zamanımın çoğunda rahat bir insanım.	( )	( )	( )	( )	( )
32. Seyrek olarak karamsarım.	( )	( )	( )	( )	( )

33. abuk strese girerim.	( )	( )	( )	( )	( )
34. Bir Şeyler için endişelenirim.	( )	( )	( )	( )	( )
35. Kolayca/abuk rahatsız olurum.	( )	( )	( )	( )	( )
36. abuk mutsuz olurum.	( )	( )	( )	( )	( )
37. Ruh halim oldukça değişkendir.	( )	( )	( )	( )	( )
38. Ruh halim sık sık değişir.	( )	( )	( )	( )	( )
39. Kolaylıkla kızdırılabilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
40. Sıkça hüzünlü hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
41. Zengin bir kelime dağarcığım vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
42. Canlı bir hayal dünyam vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
43. Mükemmel fikirlerim vardır.	( )	( )	( )	( )	( )
44. Bir Şeyleri anlamada abuğumdur.	( )	( )	( )	( )	( )
45. Zor kelimeler kullanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
46. Bir Şeyleri anlatmaya çalışırken zaman harcarım.	( )	( )	( )	( )	( )
47. Fikirlerle dolu bir insanımdır.	( )	( )	( )	( )	( )
48. Soyut fikirleri anlamada zorluk çekerim.	( )	( )	( )	( )	( )
49. Soyut fikirler ile ilgilenmem.	( )	( )	( )	( )	( )
50. İyi bir hayal gücüm yoktur.	( )	( )	( )	( )	( )

İlginize teşekkür ederiz.

## ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR

- Akgeyik, T., ve Delen, M. G. (2009). Müşteri Saldırganlığı: Yaygınlığı ve Aktörleri. *Tisk Akademi Dergisi*, 4(8), 106- 143.
- Arslan, A. (2018). *Edebiyat ve Psikoloji Kavşağında Nihan Kaya'nın Eserleri*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkezi veri tabanı. (Tez No. 488879).
- Allport, G. (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 1(47), 1-171.
- APA. (2012, 04 01). *American Psychological Association*. 10 05, 2017 tarihinde Coping with stress at work: <http://www.apa.org/helpcenter/work-stress.aspx> adresinden alındı.
- Aşık, N. A. (2010, Haziran). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*(467), 31- 51.
- Aydın, C., ve Özel, Ç. H. (2017, 11). A ve B Kişilik Tiplerinin Boş Zaman Davranışlarının Kıyaslanması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 21-41.
- Aydoğan, E. (2015, Haziran). Marx Ve Öncüllerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*(54), 273 - 281.
- Aytaç, S. (2010). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. 01 09, 2018 tarihinde [kayseri.aile: http://kayseri.aile.gov.tr/data/54785e08369dc54fc832b71e/254c9c10627632335d8b3df78363b7c4.pdf](http://kayseri.aile.gov.tr/data/54785e08369dc54fc832b71e/254c9c10627632335d8b3df78363b7c4.pdf) adresinden alındı
- Baron, R. A. (1996). Workplace Violence and Workplace. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Barutçugil, İ. (2005). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Behrem, Ü. (2017). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşılı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 470316).
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 459 - 480.
- Boymul, E., ve Özeltürkay, E. Y. (2017). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayii Kuruluşunda Uygulama. *Journal of Yasar University*, 12(46), 93 -102.
- Bölükbaşı, K. (2014). İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Açısından Beyaz Yakalı Personelde Farklılaşma: Seramik Sektöründe Bir Uygulama. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,1(1) - 111.
- Cattell, R. (1946). Personality Structure and Measurement. *British Journal of Psychology*, 2(6), 88-103.

- Cook, J. H. (1983). The Experience Of Work. *Academic Press*, 4(1), 19.
- Costa, P. v. (1987). Neuroticism, Somatic, Complaints and Disease: Is the Bark Worse than the Bite? *Journal of Personality*(55), 299-316.
- Çemberci, Y. (2003). Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1) - 80.
- Çetin, A., ve Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193 - 216.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çolak, H. E., Yıldırım, Ş. S., ve Esen, Ü. B. (2018). Çalışanların Yalan Söyleme Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişkide Kişiliğin Düzenleyici Rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 76 - 95.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115 - 132.
- Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 144 - 165.
- Deniz, A., ve Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 301 - 330.
- Deniz, D., ve Ünsal, P. (2010). İşyerinde Yıldırımaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 31- 44.
- Denizli, U. (2015). Çalışma Hayatında Tai Chi: Bir Alan Deneyi Örneği. *Global Journal of Economics and Business Studies Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 4(8), 88-96.
- Develioğlu, K., ve Tekin, Ö. A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Devi, R., ve Rani, S. (2016). The Impact of Organizational Role Stress and Work Family Conflict: Diagnosis Sour-ces of Difficulty at Work Place and Job Satisfaction among Women in IT Sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia Social and Behavioral Sciences*(219), 214-220.
- Doğan, A., ve Deniz, N. (2017). Algılanan Liderlik Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Ortaya Çıkmasındaki Etkisinde Örgüt Kültürünün Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1014 - 1024.

- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İnceleme. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103 - 132.
- Doksat, K., Ünsalver, B. Ö., ve Beşkardeş, F. (2005). Bireysel, Sosyal Ve Siklotimik Bir Adam: Alfred Adler. *İ.Ü. Cerrahpaşa TF Psikiyatri. Yeni Symposium.*, 43(2), 58 - 63.
- Eker, K. (2016). *Çalışanlarda Dikkat Eksikliği Bozukluğunun İş Kazası, İş Performansı Ve İşe Devamsızlık Oranı Üzerine Etkisi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 443369).
- Eren, N. Y. (2018, 05 23). *Sektorel.com*. 10 24, 2017 tarihinde Sektorel.com: <http://www.sektorel.com/yazarlar/nilgun-yalim-eren/is-yasam-dengesi> adresinden alındı
- Ergün, N. (2011). Ölü Bir Deniz Romanına Psikanalitik Bir Yaklaşım. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 2(14), 120 -136.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(161), 271 - 286.
- Eysenck, H. v. (1958). *Personality and individual differences*. Plenum Publishing.
- Fox, S. S. (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*, 151.
- Fromm, E. (2011). Özgürlükten Kaçış. E. Fromm içinde, *Özgürlükten Kaçış*. İstanbul: Payel Yayıncılık.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Gök, A. Y. (2017). *Ergenlerde Problemlı İnternet Kullanımı, Kişilik Özellikleri ve Sosyal Beceri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 469665).
- Görgülüer, A. A. (2013). *Örgütsel Adalet Ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 330453).
- Grenberg, J. (2002). *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gültekin, N., ve Deniz, Z. (2016). İşyerinde Mobbing: Çalışanlar Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Harran Üniversitesi İktisadi, İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 1- 11 .
- Gürel, N. (2011). Kişilik Psikolojisi, Önyargının Psikolojisi Ve Kamuoyu: Gordon Allport Ve Walter Lippmann'ın Görüşleri Çeçevesinde Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 101 - 134.
- Gürses, İ. (2007). Jung'cu Arketip Teorisi Bağlamında Tasavvufi Öykülerin Değerlendirilmesi: Sîmurg Örneği. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(1), 77 -96.
- Hazar, Ç. (2006). Kişilik Ve İletişim Tipleri. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 4(2), 125- 140.

- Hoşbay, D. (2013). *Örgüte Zararlı Davranışlar: Banka Örgütlerinde Yönetici Algulamalarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 363419).
- İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- İrengün, O. (2014). *Beş Faktör Kişilik Kuramının Sosyal Girişimcilik Yönelimine Etkisi ve Bir Alan Araştırması*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 375893).
- Jung, C. G. (1921). *Psychological Types*. Princeton University Press.
- İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(1), 181 -201.
- Kalafat, S. (2012). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Kişilik Özelliklerinin Öğretmen Yeterliliklerine Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Doktora tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 328621).
- Kanten, P., ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 16-40.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139 - 153.
- Karabacak, G. (2010). *İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 265947).
- Karabulut, Ö. (2016). Duyguların Ve Kişilik Tiplerinin Hizmet Kalite Algısı Ve Müşteri Memnuniyetine Etkisi. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 16-40
- Kavrakoğlu, F. (2014, 07 22). *Bilinçaltı Bilinçdışı Kolektif Bilinçdışı*. 09 01, 2017 tarihinde Kavrakoğlu Fusun: <http://blog.kavrakoglu.com/bilincalti-bilincdisi-kolektif-bilincdisi/> adresinden alındı
- Kavut, S. (2018). Karen Horney Ve Nevrotik Kişilik Üzerine Bir Araştırma: Blue Jasmine Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 512- 524.
- Kessler, R. C. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2(45), 156-174.
- Koç, E. (2016, 02). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri Global ve Yerel Yaklaşım*. 09 01, 2017 tarihinde researchGate: [https://www.researchgate.net/publication/299457146\\_Tuketici\\_Davranisi\\_ve\\_Pazarlama\\_Stratejileri\\_-\\_7\\_Baski\\_Consumer\\_Behaviour\\_-\\_7th\\_Ediiton](https://www.researchgate.net/publication/299457146_Tuketici_Davranisi_ve_Pazarlama_Stratejileri_-_7_Baski_Consumer_Behaviour_-_7th_Ediiton) adresinden alındı
- Koçak, H., ve Köse, Z. (2014, Kasım). *Ergenlerin Bilgisayar Oyunu Oynama Alışkanlıkları Ve Sosyalleşme Süreçleri Üzerine Bir Araştırma*. 10 05, 2017 tarihinde Dergipark: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/363083> adresinden alındı
- Kunin, R. a. (1950). *Ion Exchange Resins*. New York: Wiley.
- Kurdaş, Ç. (2003). *Sanayileşmenin Sosyal Sınıflar Üzerindeki Etkisi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 137292).

- Kurtulmuş, M., ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi . *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459 - 477.
- Laleoğlu, A., ve Özmete, E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Dergi Park. Sosyal Politika Çalışmaları*, 13(31), 9 - 31.
- Lau Vivian C. S., A. W. (2003). A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations. *Journal of Bussiness and Psychology*, 18(1), 89.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terrors at Work. *Violence and Victims*, 2(5), 119-126.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature And The Causes Of The Job Satisfaction. Handbook Of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: R.And Mac Nally.
- Marx, K. (2010). *Yabancılaşma*. (ç. B. Erdost, Dü.) Ankara: sol yayın.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 190285).
- Morgan, C. (2011). *Psikolojiye Giriş*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ödemiş, S. N. (2011). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 291405).
- Örücü, E., ve Aksoy, M. (2017). Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(30), 266 - 282.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özden, A. İ. (2016). Charlotte Bronte'nin Jane Eyre Ve Emily Bronte'nin Wuthering Heights Romanlarının Psikanalitik Yorumu. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 207 - 228.
- Özdevecioğlu, M., ve Aksoy, S. (2005). Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları,Hedefleri Ve Yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95 - 109.
- Özgen, F. (2016). *Spor Yapan Ve Yapmayan Üniversite Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı İle Kişilik İlişkisinin İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 422902).
- Özler, D. E., ve Dirican, M. Ö. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,(39), 291- 310.
- Özsu, S. (2015). Tüketici Davranış Analizinde Sigmund Freud'un Psikanaliz Kuramı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 1 - 21.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 110668).

- psikolojik.gen.tr. (2014, 08 26). *Kişilik Kuramları*. 08 17, 2017 tarihinde psikolojik.gen.tr: <http://www.psikolojik.gen.tr/kisilik-kuramlari.html> adresinden alındı
- Robinson, S. B. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi - dimensional scaling study. *Academy of Management Journal* , 38(2), 555-572.
- Roger, R. E. (1993). Patterns of absenteeism among government employees. *Public Personal Management*, 2(22), 215-235.
- Saygılı, G. (2010). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği)*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 264711).
- Sayın, H. Z. (2016). *Y Kuşağı Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Liderlik Alguları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 443058).
- Seçer, Ş., ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,(2), 146 - 175.
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (14), 2-22.
- Şentürk, H. (2004). Freud'un Psikoloji ve Din Anlayışına Eleştirel Bir Yaklaşım. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(19), 221 - 229.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Doktora tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 312616).
- Tekin, Ö. A., Turan, S. N., Özmen, M., Turhan, A., ve Kökçü, A. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'Daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Yasar University*, 27(7), 4611 - 4641.
- Telman, N., ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar* (3. Baskı b.). İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 177 - 204.
- Uysal, M. (2010). *Hemşirelerin Kişilik Özellikleri İle Karar Stratejilerinin İlişkisi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 247927).
- Uysal, Y. (2015). *Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Değerleri Üzerine Etkisi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 445915).
- Vardi, Y. v. (2004). *Misbehavior in Organizations, Theory, Research and Management*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Wiersma, U. J. (1992). The Effects of Extrinsic Rewards in Intrinsic Motivation: A. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(2), 101-114.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196 - 211.

- Yeni, Z. (2015). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 363817).
- Yıldırım, B., Engin, E., ve Yıldırım, S. (2011). Alkol ve Madde Bağımlılarında Yalnızlık ve Etki Eden Faktörler. *Ege Üniversitesi Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(1), 25 - 30.
- Yıldız, M. (2012). *Öğretmen Adaylarının Benlik Saygısı ve Kişilik Özelliklerinin Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 311802).
- Yılmaz, A. S., ve Çetin, B. N. (2007). Küreselleşmenin İşsizlik Üzerine Etkileri. *New World Sciences Academy*, 3(1), 15 - 27.
- Yılmaz, S. (2012). Öğretmenlerinin İş Doyumları, Örgütsel Adalet Algıları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Kayseri’de Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(33), 239 - 262.
- Yüksel, E. (2017). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özellikleri İle İlişkisi: Tunceli Örneği*. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 459541).