YÖNETİM

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ

Geliş Tarihi:15.05.2018 Kabul Tarihi:24.07.2018

Firuze Pelin KOÇ[*]
ORCID ID: 0000-0001-7688-826X
Osman BAYRAKTAR[**]
ORCID ID: 0000-0003-2502-3578

ÖZ
Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları ile bireylerin kişilik özellikleri arasında değişkenler ele alınmıştır. Birbiri 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 İş Davranışları arasında ise eğitim durumu ve toplam iş deneyimi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
Anahtar kelimeler: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği, Geçerlilik, Güvenirlik, Beş Faktör Kişilik Modeli, Telekomünikasyon Sektörü

MANAGEMENT

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS

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.
***Keywords: Counterproductive Work Behavior Scale, validity, reliability, Big Five Factor*,**

[*] İstanbul Ticaret Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yöneticiliği Yüksek Lisans Öğrencisi
fpdinc@hotmail.com
[**] İstanbul Ticaret Üniversitesi, Havacılık Yönetimi Öğretim Üyesi
obayraktar@ticaret.edu.tr

1.GİRİŞ

‘’Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi’’ Telekomünikasyon sektöründe hizmet veren firmalar da uygulanmış bir 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 vb. 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.

Sadece şirkete değil çalışana da ciddi külfetler doğurabilir. Bu alan yazımda iki tarafında gerçekleştireceği olgulardan, nasıl sonuçlar doğacağı üzerine etkilerini 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.

2. LİTERATÜR

2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramı

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).

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 beraberin-de 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 sektörün de Satış Departmanın da hedef baskısıyla çalışan personellerin ay sonunda yeterli satışı yapamayacak olma düşünceleri stres oluşturmakta; beraberinde yeterli kazançı sağlayamacakları endişesine kapıldıklarından sosyal hayatlarınıda 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 örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere iki etmen de toplanmaktadır.

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

İş stresi. 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 (Devi ve Rani, 2016, s. 214).

İş doyumu. İş doyumu çalışanın işe karşı beslediği olumlu veya olumsuz duygular bütünüdür. İş doyumunun oluşabilmesi için çalışanın beklentileriyle işin getirilerinin örtüşüyor olmasını gerekmektedir. 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 yaklaşım Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanmaktadır. 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 (Bölükbaşı, 2014, s. 22).

Yabancılaşma: Literatür de Alman Filozof Karl Marx tarafından 1818 tarihinde kullanıldığı ileri sürülen. Yabancılaşma kavramı *''çalışanın uzaklaşma duygusu''* olarak da tanımlanmaktadır. Marx'ın görüşlerinden sonra yabancılaşma kavramının, 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 (Tutar, 2010, s. 177).

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 tutumunu belirler. Örgüt de eşitsizlik olduğunu düşünen çalışan tepkileriyle adaletsizliği ortadan kaldırmaya çalışabilir (İşcan ve Naktiyok, 2004, s. 186).

Örneğin Telekomünikasyon sektörünün Teknik Departmanlarında 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.

2.1.2. Örgüt dışı faktörler: Çalışanların iş çevresi dışında sosyo kültürel, ekonomik, teknolojik yapılarını etkileyen dış faktörler vardır. Ülkenin politik değişkenleri ekonomiyle de yakından ilgilidir. Buna bağlı olarak işsizlik artmakta veya azalmakta, sosyal kültür ve stres buna bağlı değişmektedir. Psikolojik sorunlara yol açması, olumsuz üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesine sebep olabilir. Örgüt dışı faktörleri etkileyen sebepler ise istihdam yapısındaki değişimler, iş ve özel yaşam dengesi ve son olarak demografik özelliklerdir (Aksoy ve Özkan, 2016, s. 52).

2.2. Üretkenlik Karşıtı Davranışların Boyutları

Birçok kuramcı üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine araştırmalar yapmıştır. Bunlar;

2.2.1. Bennett ve Robinson, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütdeki sapkın davranışlar olarak nitelendirmiştir. Sapkın davranışları 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. Örneğin iş yerinde bir ekipmanı çalması gibi (Doğan ve Kılıç, 2014, s. 117).

2.2.2. Baron ve Neuman, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ''sözlü – fiziksel, dolaylı ve dolaysız veya aktif ve pasif olmak üzere üç ana başlıkta incelemiştir. Bu

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

2.2.3. Vardi ve Weitz. Örgütün amaçlarını veya kişisel çıkarları korumak için yapıldığında ortaya çıkan sapkın davranışlardır. Vardi ve weitz 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 kurallarına 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).

2.3. Kişilik Özellikleri Etkileyen Faktörler

Kişilik, kişinin iç ve dış çevresinin dışında ayırt edici, tutarlı ve farklı diyebileceğimiz bir ilişki biçimi olarak tanımlanmaktadır. Zaman içerisinde değişkenlik göstermeden aynı davranışları sergilemesi olarak da düşünülebilir. Yapılanmış özelliği zaman içerisinde oturur ve bir süre sonra dışa vurma haline dönüşür (Yelboğa, 2006, s. 198). Kişiliği oluşturan faktörler ise şöyle açıklanabilir;

2.3.1. Kalıtsal faktörler. Bedensel özelliklerimizle kalıtımsal özellikleri arasında bağ vardır. Buna bağlı sergilenen davranışlar da değişkenlik gösterecektir. Yapılan araştırmalar da kişinin tüm psikolojik görünümünün kalıtımsal faktörleri içerdiğini tespit etmiştir. Bu sayede bazı yeteneklerin kalıtımsal yollarla geçtiği görülmektedir. Bu yeteneklerin neler olduğunu söylemek zordur fakat kişiler,ebeveynlerinden kalıtımsal çok fazla özellik alabilir.

Bunlara ilaveten boy, kilo, ten rengi veya kalıtımsal hastalıklar örnek verilebilir (Tekin, Turan, Özmen, Turhan, ve Kökçü, 2012, s. 4614).

2.3.2. 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 kurumunda kalan 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.

2.3.3. Ailevi faktörler: Çocuğun kalabalık bir aile veya çekirdek aile içerisin de büyümesi de; iletişim, sevgi, terbiye gibi birçok unsur, kişiliği 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).

2.3.4. Sosyal sınıf faktörleri: Sosyal sınıf faktörleri; benzer statülere sahip olan bireylerin toplumda aynı grup içerisinde yer alma şeklidir. 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 (Kurtdaş, 2003, s. 127).

2.3.5. 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 kişiliğin oluşmasında daha fazla rol almaktadır (Eroğlu, 2016, s. 183).

2.4. Kişilik Kuramları

Farklı görüşler olsa da aynı görüşe sahip birçok psikoloğun ortak kabul ettiği kuramlar Psikoanalitik (Durum) kuramlar, Özellik kuramlar ve en doğru çözüme ulaşıldığı düşünülen Neo Analitik (Sosyal Davranış) kuramlardır (Morgan, 2011, s. 286).

2.4.1. Psikoanalitik kuramlar. Fiziksel ve zihinsel ihtiyaçların birleşiminden meydana gelen güdüler zaman içerisinde davranışların oluşumunu da belirler. Freud'a göre bu güdülerin içerisinde cinsellik de mevcuttur. Cinselliğin engellenmesi veya baskı altında olması, kişiliği etkileyen en büyük etkenlerden birisidir. Böylece kişiliğin sadece mantık çerçevesinde değil duygularla da ilişkili olduğunu düşünmektedir (Gök, 2017, s. 28). Psikoanalitik Kuram beş başlık altında toplanmıştır; Tomografik Model, Yapısal Model, Psikoseksüel Model, Ekonomik Model ve Dinamik Model' dir.

Tomografik model: Freud göre bu tomografik model; bilinç (concious), bilinçaltı (perconcious) ve bilinç dışı (unconcious) 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. Freud 'in 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. Talep kardır ve ihtiyaçlarının hemen olmasını arzular (Özden, 2016, s. 209).

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).

Süper ego ise beş yaşına gelen bir birey-de 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; egoya da mantık çerçevesi yerine ahlaki çerçeveden bakmaya zorlar (Koç, 2016).

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.

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, 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 süper ego baskın gelmektedir. Burada oluşabilecek kişilik bozukluğunda saplantı, takıntı, düşünceli davranış biçimleri, dalgınlık gibi olumsuz davranışlar saptanabilmektedir (Uysal, 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 arzuları açığa çıkma ve ifade etme gibi sıkıntılara yol açabilmektedir (Koçak ve Köse, 2014).

Latent 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 öncesin de 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 öğreti bu üç kavramla uyumsuzluk arsındaki etkileşime odaklanır. Genelde ebeveyn bozukluklarının çocuğa yansıması sonucu yetişkin dönemde ortaya çıkar (Mete, 2006, s. 28).

2.4.2. Özellik Kuramları. Treyt; bireyleri diğer kişilerden ayıran belirleyici davranış özelliklerine denmektedir. Ölçülebilir davranış niteliğiyle kişilik tiplerini ortaya çıkartmayı amaçlamışlardır. En bilindik treyt kuramcıları; Gordon Allport, Reymond Cattell, Hans Eysenck'dir.

Gordon Allport özellik kuramı. Bireyleri diğer kişilerden ayıran özellikler bulmuş ve herkesçe yapılan genel kişilik davranışlarını listeden çıkartmışlardır. İmla ve cümle hataları var Oluşturdukları 18,000 kelimelik bu listeyle ölçülebilir kişilik testleri ortaya çıkartılması hedeflenmiştir (Aksoy ve Örücü, 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 durumlar da 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. Ayrıca kişilik gelişiminin yaşla doğru orantıda olduğunu da belirtmiştir (Köse, 2012).1946 yılında Reymond Cattell 18,000 kelimelik bu listeye faktör analizi uygulayarak 16 temel kişilik özelliği saptamıştır. Bunlar *"problem analizi, canlılık, kurallara itaat etme, stresle baş etme, sıcakkanlılık, girişkenlik, baskın karakter, duyarlılık, ihtiyatlılık, soyut düşünme, kendini sorgulama, değişimlere açıklık, mükemmeliyetçilik, kendine yeterlik, gerginlik ve ketumluk"* tur (Örücü ve Aksoy, 2017, s. 268) .

Hans Eysenck özellik kuramı. Allport ile benzer bir kişilik tanımı yapmıştır. *"Kişilik insanın gerçek veya gizil davranışlarının tümünü kapsar. Bunlar hem kalıtım hem de çevre etmenlerinden kaynaklanıp karşılıklı etkileşim sonucu biçimlenir''* şeklinde ifade etmiştir. İnsan yapısının karmaşık, anlaşılması güç, ölçüle bilirliği çok mümkün olmayan yapıları için de barındırdığını vurgulamıştır (Çelik, 2017, s. 36).

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

Bütün insanların davranış özelliklerini ise üç faktör kuramına indirgemiştir. 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).

2.4.3. Neo analitik kuramlar. Neo analitik kuramları en çok ele alan kişiler Alfred Adler, Carl Gustav Jung, Erich Fromm, Karen Horney' dir (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. Kişiliğin temelinde bilincin bulunduğunu vurgulamış ve bireylerin başarı veya statüyle motivasyon sağladığını savunmuştur. Geçmişe odaklanmadığını aksine gelecekten sürekli beklentiler duyduğunu belirtmiştir (Doksat, Ünsalver ve Beşkardeş, 2005, s. 59).

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. Ortak bilinçdışı bireyin geçmişinden gelen, atalarının kodladığı ortak duyuları 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).

Erich Fromm kişilik kuramı. Fromm özgürlükten kaçış kuramı ile bilinmektedir. (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 süper ego kuramına benzer (Çemberci, 2003, s. 64).

Karen Horney kişilik kuramı. İlk kadın kuramcıların başında gelir. Horney Freud'un görüşüne karşı çıkmıştır. Kişiliği *"insanın yaşamı boyunca edindiği çevresel etkenlerin sonucunda gelişen ve algılar, duygular, düşünceler, yargılar, amaçların birbirleriyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir süreç olarak''* tanımlamıştır. Ebeveynlerin bozuk ilişkilerinden ve sosyokültürel etkilerin daha çok bireyi etkilediğini düşünmektedir. Bireyin çocuklukta yaşadığı travmaların etkisi altında kaldığını düşünmektedir (Kavut, 2018, s. 514).

2.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Kuramı

Farklı görüşler olsa da gün geçtikçe beş faktör kişilik boyutu aynı zamanda büyük beşli diye de adlandırılan kuramlar herkesçe kabul edilmektedir (Uysal, 2015, s. 23). Bu ölçekler dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve gelişime açıklıktır.

2.5.1. Dışadönüklük: Dışa dönük bireyler diğer kişilerle rahat iletişim kurarlar. Bir organizasyonun oluşmasında ve faaliyete geçmesin de liderlik ederler. Sosyal varlıklardır. Aktif, heyecanlı, cesur, konuşkan, girişken, arkadaş canlısı, istekli, dominanttırlar. Bu kişilik faktörü boyutu Eysenck'in dışadönüklük boyutuyla da benzerdir. Dışa dönüklük boyutu ölçeğinde yüksek puan alan bireyler İnsan ilişkileri ile ilgili mesleklerde daha başarılı olabilir (Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 18).

2.5.2. 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. Genelde tutundukları işte hep başarılı olurlar. Çalışkan ve meraklıdırlar. Sorumluluk duygusu düşük olan kişiler de ise dikkatsizlik, şıp sevdi, hevessizdirler (Çolak, Yıldırım, ve Esen, 2018, s. 78).

2.5.3. Gelişime açıklık: Birçok kuramcı tarafından tartışma konusu olmuştur. Kişi 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).

2.5.4.Duygusal dengesizlik: Duygusal dengesizlik nevrotizm 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).

Costa ve McCrae 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).

2.5.5. Uyumluluk. Uyumluluk modeli yumuşak başlılık olarak da ifade edilmektedir. İşbirlikçi ve bir araya getiren kişiliklerdir. Rekabeti sevmezler. Kişilerle çatışmaya girmekten kaçınırlar. Ilımlıdırlar. Genel olarak bayanlar da 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, bencillik, kıskançlık gibi özellikler görünmektedir (Yalçınkaya, 2017, s. 13). McCrea ve Costa göre uyumluluk oranı yüksek bireyler işbirliğine; düşük bireyler ise rekabete daha yatkındır şeklinde ifade etmiştir. (Sayın, 2016, s. 21).

3. YÖNTEM BİLİM VE MODEL

3.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Kişilik Özellikleri ve Araştırma Uygulaması

3.2. Ölçüm Araçları

Çalışma, saptanan değişkenler arasındaki ilişkileri irdelemeyi, neden-sonuç ilişkilerini ve bazı ana eğilimleri ortaya koymayı hedefleyen, açıklayıcı niceliksel bir araştırmadır. 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.

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 1' de verilmektedir.

Tablo 1: Kişilik Alt Boyutları Ve İlgili Maddeler

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.

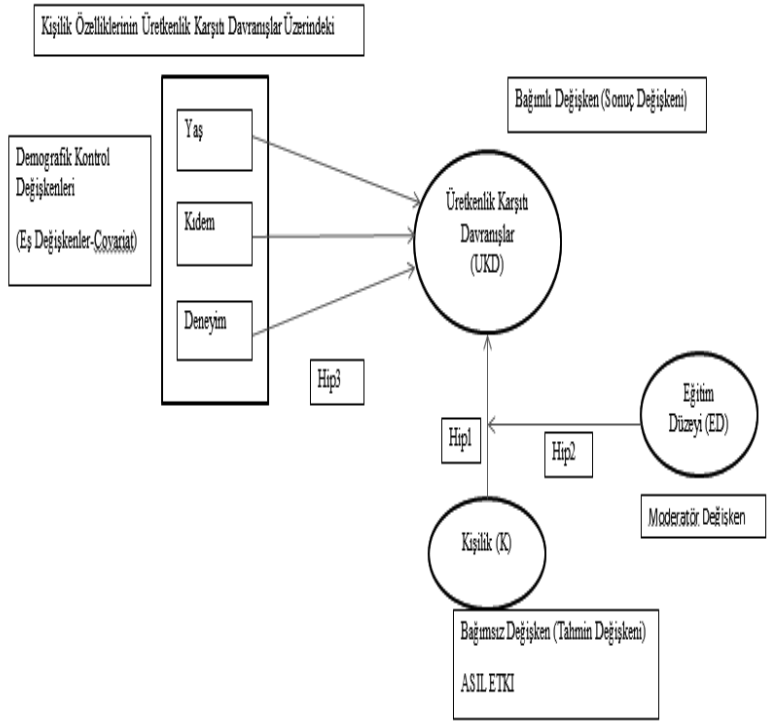
Tablo 2'de üretkenlik karşıtı davranış boyutları ve bu boyutlara ilişkin soru maddeleri verilmektedir.

Tablo 2: Üretkenlik Karşıtı Davranışların Alt Boyutları ve Maddeler

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

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada beş tahmin değişkeninden (bağımsız değişken) yararlanılmıştır. Bunlar Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin boyutları olan *"Dışadönüklük", "Duygusal Denge", "Yeniliğe Açıklık", "Sorumluluk" ve "Uyumluluk"* değişkenleridir. Araştırmanın sonuç değişkeni (bağımlı değişken) ise "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları" olarak belirlenmiştir. Aşağıda Şekil 1'de araştırma modeli yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmada ispatlanmak istenen hipotezler ise şu şekildedir;

Temel Hipotezler;

H1: Kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kişilik özellikler; üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilemektedir.

Alt Hipotezler:

H3 H0: Dışadönüklük boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H1: Dışadönüklük boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H4 H0: Sorumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H1: Sorumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H5 H0: Uyumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H1: Uyumluluk boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H6 H0: Duygusal denge boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H1: Duygusal denge boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H7 H0: Gelişime açıklık boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H1: Gelişime açıklık boyutuyla üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H8 H0: Yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.

H1: Yaş değişkeni ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H9 H0: Toplam iş deneyimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.
H1: Toplam iş deneyimi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H10 H0: İşyerindeki kıdemi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.
H1: İşyerindeki kıdemi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

H11 H0: Eğitim durumu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki yoktur.
H1: Eğitim durumu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki vardır.

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Toplam da 300 personelin katıldığı araştırmada %35'i (105 kişi) 25 ve altı yaş grubunda, %48,3'si (145 kişi) 26 – 35 yaş grubunda, %12'si (36 kişi) 36 – 45 yaş grubunda, %4,7'sinin (14 kişi) 46 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Bu bulgular sonucunda, katılım gösteren personelin yaşa göre dağılımında genç bireylerin ağırlıkta olduğu söylenebilir. Personelin iş deneyimi durumu incelendiğin 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. Personelin kıdem durumu incelendiğin de %76,2'ü (229 kişi) 5 yıldan az, %17,7' si (53 kişi) 6 – 10 yıl arasında, %2,3'ü (7 kişi) 11 – 15 yıl arasında, %3,7' si (11 kişi) 16 yıl üzerinde kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bu bulgular sonucunda hizmet sektöründe sirkülasyonun fazla olduğu söylenebilir. 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 sektöründe beyaz yaka çalışanlar ile mavi yaka çalışan sayısı paralel olduğundan, eğitim seviyesinin ağırlıklı olarak ön lisans ve lisans olduğu söylenebilir.

4.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

4.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Beş büyük kişilik özellikleri ölçeğinin güvenirlik analizinde Alfa (Cronbach) güvenirlik 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.

4.2.2 Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin güvenirlik analizinde Alfa (Cronbach) güvenirlik yöntemi kullanılmış ve Cronbach katsayısı 40 soru üzerinden değerlendirildiğinde 0,965 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. 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 1 numaralı sorunun çıkartılmasına karar verilmiştir. Güvenilirlik analizi 39 soru üzerinde 0,981 olarak bulunmuştur. Bu değer güvenilirlik için yeterli hatta oldukça yüksek değerlerdir.

4.3. Hipotez Testi Sonuçları

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;

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile dışadönüklük arasında oldukça düşük düzeyde olmakla birlikte negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla H3 hipotezinin alt hipotezi olan H1: üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ile dışadönüklük kişilik özelliği arasında ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile sorumluluk arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla H4 hipotezinin alt hipotezi olan H1: üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ile sorumluluk kişilik özelliği arasında ilişki vardır hipotezi desteklenmiştir.

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile uyumluluk arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla H5 hipotezinin alt hipotezi olan H1: üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ile uyumluluk kişilik özelliği arasında ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Demografik özellikler ile ilgili ortaya koyulan hipotezlerden yaş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki olmadığı anlaşılmıştır ve bu duruma göre de H8 hipotezinin alt hipotezi olan H0 kabul edilmiştir. Çalışanların deneyim durumlarına göre üretkenlik karşıtı davranış sergileme durumların ise farklılık olduğu görülmüş, yani H9 hipotezinin alt hipotezi olan H0 ret edilmiş, H1 kabul edilmiştir.

Kıdem ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki olmadığı anlaşılmış ve H10 hipotezinin alt hipotezi olan H0 hipotezi kabul edilmiştir, H1 ret edilmiştir.

Çalışanların eğitim durumlarına göre üretkenlik karşıtı davranış sergileme durumlarında da farklılık olduğu tespit edilmiş, bu durumda da H11 hipotezinin alt hipotezi olan H0 ret edilmiştir, H1 kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

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; yaş, iş deneyimi, kıdem ve eğitim olarak belirlenen demografik değişkenler ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonuçlarına varılmıştır. Bunların önlenebilmesi 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.

"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.

ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR

Akgeyik, T., ve Delen, M. G. (2009). Müşteri Saldırganlığı: Yaygınlığı ve Aktörleri. Tisk Akademi Dergisi, 4(8), 106- 143.

Aksoy, C., ve Özkan, F. (2016). Çalışan-Örgüt Etkileşiminde Oluşan Psikolojik Bağ: Örgütsel Bağlılık. International Journal of Social Academia, 1(1), 37 - 55.

Arslan, A. (2018). Edebiyat ve Psikoloji Kavşağında Nihan Kaya'nın Eserleri. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkezi veri tabanı. (Tez No. 488879).

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.

Bölükbaşı, K. (2014). İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Açısından Beyaz Yakalı Personelde Farklılaşma: Seramik Sektöründe Bir Uygulama. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 380042).

Çelik, M. (2017). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Kişilik Özellikleri ve Mesleki Kaygı Düzeyleri Arasındaki ilişkinin İncelenmesi. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 460497).

Çemberci, Y. (2003). Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 124747).

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.

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 Fakultesi Dergisi, 20(2), 76 - 95.

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), 16 -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.

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 Basım Yayınları.

Fromm, E. (2011). Özgürlükten Kaçış. E. Fromm içinde, Özgürlükten Kaçış. İstanbul: Payel Yayıncılık.

Gök, A. Y. (2017). Ergenlerde Problemli İnternet Kullanımı, Kişilik Özellikleri ve Sosyal Beceri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 469665).

Günel, D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu Ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(3), 37 - 65.

Gürel, N. (2011). Kişilik Psikolojisi, Önyargının Psikolojisi Ve Kamuoyu: Gordon Allport Ve Walter Lippmann'In Görüşleri Çeçevesinde Bir Değerlendirme. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(2), 101 - 134.

Gürses, İ. (2007). Jung'cu Arketip Teorisi Bağlamında Tasavvufî Öykülerin Değerlendirilmesi: Sîmurg Örneği. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 16(1), 77 -96.

Hoşbay, D. (2013). Örgüte Zararlı Davranışlar: Banka Örgütlerinde Yönetici Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 363419).

İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımlarının Belirleyıcileri 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 Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(32), 16-40.

Kavrakoğlu, F. (2014, 07 22). Bilinçaltı Bilinçdışı Kolektif Bilinçdışı. 09 01, 2017 tarihinde Kavrakoğlu Füsun: 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, 6(55), 512- 524.

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 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

Köse, H. (2012, 12). İnploid. 11 06, 2017 tarihinde İnploid: https://www.inploid.com/t/cattellin-faktor-analizi-ne-amacla-kullanilir/36710/ adresinden alındı

Kurtdaş, Ç. (2003). Sanayileşmenin Sosyal Sınıflar Üzerindeki Etkisi. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 137292).

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.

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.

Özden, A. İ. (2016). Charlotte Bronte'nin Jane Eyre Ve Emily Bronte'nin Wuthering Heights Romanlarının Psikanalitik Yorumu. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 6(1), 207 - 228.

Özsu, S. (2015). Tüketici Davranış Analizinde Sigmund Freud'un Psikanaliz Kuramı. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(3), 1 - 21.

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

Sayın, H. Z. (2016). Y Kuşağı Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Liderlik Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 443058).

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., 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.

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).

Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 196 - 211.

Yüksel, E. (2017). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özellikleri İle İlişkisi: Tunceli Örneği. (Yüksek lisans tezi). YÖK, Tez Merkez veri tabanı. (Tez No. 459541).