T.C

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE YABANCILAŞMA VE İŞ ERTELEMENİN ARACILIK ROLÜ

DOKTORA TEZİ

Ayşe Göksu Özüdoğru

100023729

İSTANBUL, 2022

T.C

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE YABANCILAŞMA VE İŞ ERTELEMENİN ARACILIK ROLÜ

DOKTORA TEZİ

Ayşe Göksu Özüdoğru

100023729

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali GÖRENER

İstanbul, Ocak 2022

ÖZET

İşletmelerde verimli çalışmalar sağlayacak politikaların oluşturulmasında, insan sermayesinin önemi büyüktür. Çeşitli seviyelerde yönetici konumundaki çalışanlar ile alt seviyelerde çalışanların iletişim, eğitim, beceri, işe bağlılık ve motivasyonlarının üst düzeyde tutulması, üretimin temel taşıdır. Araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir hastanede çeşitli ünvanlarla görev yapmakta olan 390 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan hipotezler çerçevesinde, sağlık çalışanlarında psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde, işe yabancılaşma ve iş ertelemenin aracı etkisi bulunup bulunmadığı, değişkenlerin alt boyutlarını da kapsayan aynı başlıklı 4 ölçek kullanılarak araştırılmıştır. Uygulanan anket, 5'li Likert tipinde olup, toplamda 84 sorudan oluşmaktadır. Toplanan nicel veriler incelenerek, bu araştırma için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), verilerin analiz edilip ve yorumlanması için ise SPSS, AMOS ve SmartPLS programları kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, kullanılan ölçeklerin ikisinin yüksek, diğer ikisinin de çok yüksek güvenirlik ve geçerlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca faktör yapılarının da istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğu belirlenmiştir.

Araştırmamızda elde edilen verilerin analizi sonucunda, psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları, iş erteleme ve işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, iş erteleme ve işe yabancılaşmanın ise, üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aracılık testleri incelendiğinde, işe yabancılaşmanın, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkide kısmı aracılık rolü olduğu ve iş ertelemenin ise aynı ilişkide tam aracılık rolü olduğu saptanmıştır.

Bu bulgular ışığında, araştırmamıza konu olan dört değişken çeşitli özellikleri açısından değerlendirilmiş ve literatürle karşılaştırma yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, üretim karşıtı iş davranışları, işe yabancılaşma, iş erteleme

ABSTRACT

Human capital is of great importance in the creation of policies that will ensure efficient work in enterprises. Keeping the communication, education, skills, work commitment and motivation of the employees in managerial positions and lower-level employees at a high level is the cornerstone of production. This research, which was designed as a survey study, was carried out with the participation of 390 employees working with various titles in a private hospital operating in Istanbul. Within the framework of the hypotheses created in our research, whether there is a mediating effect of work alienation and work procrastination on the effect of psychological capital on counter-productive work behaviors in healthcare workers was investigated using 4 scales with the same title, including the sub-dimensions of the variables. The applied questionnaire is in 5-point Likert type and consists of 84 questions in total. By examining the collected quantitative data, Structural Equation Modeling (SEM) was used for this research and SPSS, AMOS and SmartPLS programs were used to analyze and interpret the data. As a result of the analysis, it was determined that two of the scales used had high reliability and validity levels, and the other two had very high levels of reliability and validity, and the factor structures were statistically significant and valid.

As a result of the analysis of the data obtained in our research, it has been determined that psychological capital has a negative and significant effect on counter-productive work behaviors, work procrastination and work alienation. In addition, it has been determined that work procrastination and work alienation have a positive and significant effect on counter-productive work behaviors. When the mediation tests are examined, it has been determined that work alienation has a partial mediating role in the relationship between psychological capital and counter-productive work behavior, and work procrastination has a full mediating role in the same relationship.

In the light of these findings, the four variables that are the subject of our research were evaluated in terms of their various characteristics and compared with the literature.

Key Words: Psychological capital, counter-productive work behaviors, work alienation, work procrastination.

ÖNSÖZ

Akademik hayatım boyunca engin bilgi birikimi ile beni her zaman ve her konuda destekleyen, birlikte yaptığımız araştırmalar ve yayınlar ile beni akademik hayata hazırlayan yüksek lisans ve doktora tez danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Ali Görener'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Doktora öğrenimim boyunca benden desteklerini esirgemeyen kıymetli hocalarım Prof. Dr. Beliz Ülgen'e, Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Keleş Tayşir'e, Prof. Dr. Necla Öykü İyigün'e ve Doç. Dr. Kerem Toker'e ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Doktora tezim sürecinde verdikleri desteklerinden ötürü değerli hocalarım Prof. Dr. Kazım Özdamar'a, Prof. Dr. Reşat Başar'a, Prof. Dr. Özer Kamburoğlu'na, Ahu Bulut Tarhan'a, Yurdanur Girgin'e, ve İstanbul Aydın Üniversitesi'ndeki tüm çalışma arkadaşlarıma ve öğrencilerime teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamı gerçekleştirdiğim hastanenin başhekimine, hasta bakım hizmetleri ve diğer birim sorumlularına ve araştırmama katılan tüm hastane personeline teşekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen annem Prof. Dr. Şerife Cengiz'e ve doktora tezim boyunca benden her türlü bilgi birikimini eksik etmeyen babam Prof. Dr. Erkan Özüdoğru'na ve her zaman yanımda olan değerli arkadaşlarım Beril, Ceren, Eda, Duygu, İrem, Jbid, Selim ve Cansın'a teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET iii
ABSTRACT iv
ÖNSÖZ v
İÇİNDEKİLER vi
TABLO LİSTESİ xiii
ŞEKİL LİSTESİ xv
KISALTMALAR LİSTESİ xvi
GİRİŞ 1
1. POZİTİF PSİKOLOJİ 1
1.1 Pozitif Psikoloji 1
1.1.1 Pozitif Psikoloji Tanımı ve Önemi 1
1.1.2. Pozitif Psikolojinin Tarihsel Gelişimi 1
1.1.3. Pozitif Psikoloji Amacı 3
1.1.4. Pozitif Psikoloji Düzeyleri 4
1.2. Pozitif Örgütsel Davranış 4
1.2.1. Pozitif Örgütsel Davranış Tanımı ve Önemi 5
1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi 5
1.2.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Amacı 6
1.2.4. Pozitif Örgütsel Davranışın Özellikleri 6
1.3. Sermaye Türleri 7
1.3.1. Beşeri Sermaye 7
1.3.2. Entelektüel Sermaye 7
1.3.3. Sosyal Sermaye 8
1.3.4. Kültürel Sermaye 8
1.4. Psikolojik Sermaye Tanımı 9
1.5. Psikolojik Sermayenin Gelişim Süreci 9
1.6. Psikolojik Sermayenin Boyutları 10
1.6.1. Öz Yeterlilik 10
1.6.2. Umut 12

1.6.3. İyimserlik 12
1.6.4. Dayanıklılık 12
1.7. Psikolojik Sermayenin Sonuçları 13
1.7.1. İşe Adanmışlık 13
1.7.2. Örgütsel Bağlılık 14
1.7.3. İş Tatmini 15
1.7.4. İş Performansı 15
1.7.5. İşe Devamsızlık 16
1.7.6. İşten Ayrılma Niyeti 17
1.7.7. Sinizm 18
1.7.8. Stres 20
1.7.9. Kaygı 21
1.7.10. Sapkın Davranışlar 22
1.8. Uluslararası Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar 23
1.9. Ulusal Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar 26
2. ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI 31
2.1. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Tanımı 31
2.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Modelleri 32
2.2.1. Buss (1961)'ın Modeli 32
2.2.2. Robinson ve Bennet (1995)'in Modeli 32
2.2.3. Gruys (1999)'ın Modeli 35
2.2.4. Bennet ve Robinson (2000)'ın Modeli 36
2.2.4.1. Bireyler Arası Üretim Karşıtı İş Davranışları 36
2.2.4.2. Örgütsel Boyutlu Üretim Karşıtı Davranışlar 36
2.2.5. Vardi ve Weitz(2004)'ın Modeli 37
2.2.6. Baron ve Neumann(1996,2005) Modelleri 38
2.2.7. Spector vd. (2006)' nin Modeli 40
2.2.8. Kelloway vd. (2010)'nin Modeli 40
2.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Boyutları 42
2.3.1 Kundaklama 43
2.3.2. Geri Çekilme 43
2.3.3. Üretimi Saptırma 44
2.3.4. Çalma 44
2.3.5. Suistimal Etme 44

2.4. Üretim Karşıtı İş Davranışı Sayılan Eylemler 45
2.4.1. Mobbing 45
2.4.2. Diğer Çalışanlara Karşı Kötü Muamele 46
2.4.3. Sabotaj 46
2.4.4. Üretimin Saptırılması 47
2.4.5. İşe Devamsızlık 47
2.4.6. Ayrımcılık 47
2.4.7. Kendini Soyutlama 48
2.4.8. Çalışan Hırsızlığı 48
2.4.9. İşyerinde Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı 49
2.4.10. Sosyal Kaytarma 49
2.4.11. Sanal Kaytarma 50
2.4.12. İş Sağlığına ve Güvenliğine Yönelik Kurallara Uymama 50
2.5. Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etki Eden Faktörler 51
2.5.1. Kişi-Örgüt Uyumu 51
2.5.2. İş Stresi 51
2.5.3. Yönetim Tarzı 52
2.5.4. İşin Niteliği ve İş Ekibi 52
2.5.5. Mobbing 53
2.5.6. Örgütsel Adaletsizlik 53
2.5.7. Kişilik 53
2.6. Üretim Karşıtı İş Davranışları Sonuçları ve Önlenmesi 54
2.7. Uluslararası Literatürde Üretim Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Yapılan Çalışmalar 55
2.8. Ulusal Literatürde Üretim Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Yapılan Çalışmalar 58
3. İŞE YABANCILAŞMA 62
3.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı 62
3.2. İşe Yabancılaşma ve Tanımı 63
3.3. İşe Yabancılaşma Nedenleri 63
3.3.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Faktörler 63
3.3.1.1. Örgüt Büyüklüğü 64
3.3.1.2.Yönetim Tarzı 64
3.3.1.3. İletişim ve Bilgi Akışı 65
3.3.1.4. Çalışma Koşulları 65
3.3.1.5. Örgütsel Adalet 66

3.3.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Faktörler 67
3.3.2.1. Ekonomik Yapı 67
3.3.2.2. Teknolojik Yapı 67
3.3.2.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı 68
3.4. İşe Yabancılaşma Sonuçları 68
3.4.1. İş Tatmininin Azalması 68
3.4.2. Örgütsel Sessizlik 69
3.4.3. Örgütsel Bağlılığın Azalması 69
3.4.4. Tükenmişlik Sendromu 70
3.4.5. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Düşmesi 70
3.4.6. İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti 71
3.5. İşe Yabancılaşmayı Önleyici Yöntemler 71
3.5.1. İşe Yabancılaşmayı Önleyici Örgütsel Yöntemler 72
3.5.1.1. İş Zenginleştirme 72
3.5.1.2. İş Rotasyonu 72
3.5.1.3. Takım Geliştirme 73
3.5.1.4. Yönetime Katılma 73
3.5.1.5. Yabancılaşma Yönetimi 74
3.5.1.6. Stres Yönetimi 75
3.5.1.7. Çatışma Yönetimi 75
3.5.1.8 Personel Güçlendirme 76
3.5.2. İşe Yabancılaşmayı Önleyici Bireysel Yöntemler 76
3.5.2.1. Kendini Tanıma 76
3.5.2.2. Kendini Geliştirme ve Gerçekleştirme 76
3.6. Uluslararası Literatürde İşe Yabancılaşma İle İlgili Yapılan Çalışmalar 77
3.7. Ulusal Literatürde İşe Yabancılaşma İle İlgili Yapılan Çalışmalar 80
4. İŞ ERTELEME 85
4.1. İş Erteleme Davranışının Nedenleri 85
4.1.1. Kişilik ve Kişisel Farklılıklar 86
4.1.2. İşin Özelliği ve İş Yaşamının Kalitesi 86
4.1.3. Dışadönüklük, Atılganlık ve Duyarlılık Arama 87
4.1.4. Stres, Kaygı/Depresyon ve Asabiyet 88
4.1.5. Enerji Eksikliği, Öğrenilmiş Çaresizlik ve Kötümserlik 88
4.1.6. Öz yeterlilik 89

4.1.7. Başarısızlık Korkusu ve Başarı Korkusu 89
4.1.8. Mükemmeliyetçilik 89
4.1.9. Kontrol Odaklılık 90
4.1.10. Beş Faktör Kişilik Özellikleri 91
4.1.11. Rol belirsizliği ve Rol Çatışması 91
4.1.12. Tükenmişlik Sendromu 92
4.1.13. Motivasyon Eksikliği 93
4.1.14. Başarısız Zaman Yönetimi 93
4.1.15. Bir Direniş Stratejisi ve Karşı Koyma Tepkisi 93
4.2. Uluslararası Literatürde İş Erteleme ile İlgili Yapılan Çalışmalar 94
4.3. Ulusal Literatürde İş Erteleme ile İlgili Yapılan Çalışmalar 96
5. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER 98
5.1. Psikolojik Sermaye – Üretim Karşıtı İş Davranışları 98
5.2 Psikolojik Sermaye – İşe Yabancılaşma 100
5.3 Psikolojik Sermaye – İş Erteleme 102
5.4 İşe Yabancılaşma - Üretim Karşıtı İş Davranışları 102
5.5 İş Erteleme – Üretim Karşıtı İş Davranışları 103
5.6 Psikolojik Sermaye – İşe Yabancılaşma – Üretim Karşıtı İş Davranışları 103
6. ARAŞTIRMA 105
6.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı 105
6.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları 105
6.3. Araştırmanın Modeli, Değişkenleri ve Hipotezler 106
6.4. Analiz Yöntemi 108
6.5. Ana Kütle ve Örneklem 110
6.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler 111
6.6.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği 111
6.6.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği 112
6.6.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği 116
6.6.4. İş Erteleme Ölçeği 117
7. VERİ ANALİZİ 118
7.1 Demografik Veriler 118
7.1.1. Kurumdaki Görev 118
7.1.2 Öğrenim Durumu 119
7.1.3. Yaş 120

7.1.4 Cinsiyet 121
7.1.5. Sektördeki Çalışma Süresi 121
7.1.6. Kurumdaki Çalışma Süresi 122
7.2. Ölçek Doğrulama 122
7.2.1. Güvenilirlik ve Geçerlik 122
7.2.1.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi 124
7.2.1.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi 124
7.2.1.3. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi 125
7.2.1.4. İş Erteleme Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi 126
7.2.2. Faktör Analizi 126
7.2.2.1. Doğrulayıcı ve Keşfedici Faktör Analizi 127
7.2.2.1.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi 127
7.2.2.1.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Faktör Analizi 134
7.2.2.1.3. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Analizi 140
7.2.2.1.4. İş Erteleme Ölçeğinin Faktör Analizi 143
7.3. Normallik Testleri 146
7.3.1. Değişkenlerin Ortalama Puanları, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları 148
7.4. En Küçük Kareler Yöntemiyle Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) 150
7.4.1. Güvenilirlik Geçerlik Analizleri 150
7.4.2. Ayrışma Geçerliliği 161
7.5. Hipotez Testleri 164
7.5.1. Yapısal Eşitlik Modeli 165
7.5.2. Hipotezlere İlişkin Testler 169
8. TARTIŞMA VE SONUÇ 181
8.1. Demografik Değişkenler Bulgular ve Tartışma 183
8.2. Psikolojik Sermaye ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi Bulgular ve Tartışma 184
8.3. Psikolojik Sermaye ve İş Erteleme İlişkisi Bulgular ve Tartışma 186
8.4. Psikolojik Sermaye ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Bulgular ve Tartışma 187
8.5. İşe Yabancılaşma ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi Bulgular ve Tartışma 189
8.6. İş Erteleme ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi Bulgular ve Tartışma 192
8.7. İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular ve Tartışma 195

8.8. İş Ertelemenin Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular ve Tartışma 196
9. SONUÇ VE ÖNERİLER..... 199
KAYNAKÇA..... 202

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İşyerinde Saldırgan Davranışlar ve Örnekleri 39
Tablo 2. Protesto Yaklaşımı Çerçevesinde Üretim Karşıtı İş Davranışları 41
Tablo 3. Kurumdaki Görev Demografik Verileri 119
Tablo 4. Öğrenim Durumu Demografik Verileri 119
Tablo 5. Öğrenim Durumu Demografik Verileri 120
Tablo 6. Cinsiyet Durumu Demografik Verileri 121
Tablo 7. Sektörde Çalışma Süresi Demografik Verileri 121
Tablo 8. Kurumdaki Çalışma Süresi Demografik Verileri 122
Tablo 9. Cronbach α Uygunluk Değerleri..... 123
Tablo 10. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı . 124
Tablo 11. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı..... 125
Tablo 12. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı 126
Tablo 13. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı 126
Tablo 14. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları 128
Tablo 15. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi (KFA)Sonuçları 129
Tablo 16. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları... 130
Tablo 17. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları ve Hata Varyansları 131
Tablo 18. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları..... 132
Tablo 19. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği'nin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları 134
Tablo 20. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği' ne İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları 135
Tablo 21. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği'ne İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları 136
Tablo 22. Üretim karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları Ve Hata Varyansları..... 137
Tablo 23. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları . 138
Tablo 24. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları..... 140
Tablo 25. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları..... 141
Tablo 26. İşe Yabancılaşma Ölçeği' nin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları ve Hata Varyansları 141
Tablo 27. İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları..... 142
Tablo 28. İş Erteleme Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları..... 143
Tablo 29. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları..... 144

Tablo 30. İş Erteleme Ölçeği'nin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları ve Hata Varyansları 144
Tablo 31. İşe Erteleme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 145
Tablo 32. Değişkenlerin ve Boyutlarının Normal Dağılım Test Sonuçları 147
Tablo 33. Değişkenlerin ve Boyutlarının Normal Dağılım Test Sonuçları 148
Tablo 34. Değişkenlerin ve Boyutların Ortalama, Standart Sapma ve Spearman Korelasyon Katsayıları 149
Tablo 35. PLS-SEM Birinci Faktör Analizi Sonuçları 153
Tablo 36. İkinci Faktör Analizi Sonuçları..... 155
Tablo 37. Üçüncü Faktör Analizi Sonuçları 158
Tablo 38. Nihai Ölçüm Modeline İlişkin Maddelerin Çapraz Yükleri 161
Tablo 39. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Fornell ve Larcker Kriteri) 163
Tablo 40. Ayrışma Geçerliği Sonuçları (HTMT Kriteri)..... 163
Tablo 41. Araştırma Modeli Katsayıları 167
Tablo 42. Değişkenlerin Doğrudan Etki Katsayıları..... 168
Tablo 43. Değişkenlerin Dolaylı Etki Katsayıları..... 168
Tablo 44. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi ... 169
Tablo 45. Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi..... 171
Tablo 46. Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi..... 172
Tablo 47. İşe Yabancılaşmanın Üretim Karşıtı İş davranışları Üzerindeki Etkisi..... 173
Tablo 48. İş Ertelemenin Üretim Karşıtı İş davranışları Üzerindeki Etkisi..... 175
Tablo 49. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü..... 177
Tablo 50. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İş Ertelemenin Aracılık Rolü..... 179
Tablo 51. Hipotez Sonuç Tablosu..... 198

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Pozitif Kavramlarla İlişkisi 10
Şekil 2. İşyerinde Sapkın Davranışlar Tipolojisi 33
Şekil 3. Gruys (1999)'e göre Üretim Karşıtı İş Davranışları Türleri 35
Şekil 4. Araştırma Modeli 107
Şekil 5. Bir Yapısal Eşitlik Modeli'nin Oluşturulması (Meydan ve Şeşen, 2015, s.19) 109
Şekil 6. Psikolojik Sermaye İle İlgili Oluşturulan Ölçeğin Orijinal Kaynakları 114
Şekil 7. Üretim Karşıtı İş Davranışları İle İlgili Oluşturulan Ölçeğin Orijinal Kaynakları 115
Şekil 8. İşe Yabancılaşma İle İlgili Oluşturulan Ölçeğin Orijinal Kaynakları 116
Şekil 9. İş Erteleme İle İlgili Oluşturulan Ölçeğin Kaynakları 117
Şekil 10. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Path Diyagramı 133
Şekil 11. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı 139
Şekil 12. İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı 142
Şekil 13. İşe Erteleme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı 146
Şekil 14. Başlangıç Ölçüm Modeli 152
Şekil 15. İkinci Ölçüm Modeli 157
Şekil 16. Üçüncü Ölçüm Modeli 160
Şekil 17. Yapısal Eşitlik Modeli 166
Şekil 18. Psikolojik Sermaye'nin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisi 170
Şekil 19. Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi 171
Şekil 20. Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi 172
Şekil 21. İşe Yabancılaşmanın Üretim Karşıtı İş davranışları Üzerindeki Etkisi 174
Şekil 22. İş Ertelemenin Üretim Karşıtı İş davranışları Üzerindeki Etkisi 176
Şekil 23. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü 178
Şekil 24. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İş Ertelemenin Aracılık Rolü 180

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	:	Araştırma ve Geliştirme
BKT	:	Bartlett Küresellik Testi
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
İE	:	İş Erteleme
İY	:	İşe Yabancılaşma
KFA	:	Keşfedici Faktör Analizi
KMO	:	Kaiser-Mayer-Olkin
PS	:	Psikolojik Sermaye
PSÖ	:	Psikolojik Sermaye Ölçeği
ÜKİD	:	Üretim Karşıtı İş Davranışları
ÜKİDO	:	Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği
YEM	:	Yapısal Eşitlik Modellemesi

GİRİŞ

Günümüzde süratle gelişen teknolojinin sağladığı bilgi birikimi ve oluşan rekabet ortamı, başarılarını artırmak isteyen işletmelerin ilgisini, giderek artan ölçüde insan kaynaklarına yöneltmektedir. İşletmeler amaçları doğrultusundaki tüm çalışmalarını en iyi şekilde sürdürerek, karlılıklarını korumak ve yeni yatırımlar ile rekabete uyum sağlamak zorundadırlar. İşletmelerde verimli çalışmalar sağlayacak politikaların oluşturulmasında, insan sermayesinin önemi büyüktür. Çeşitli seviyelerde yönetici konumundaki çalışanlar ile alt seviyelerde çalışanların iletişim, eğitim, beceri, işe bağlılık, işe odaklanma, motivasyon ve performanslarının üst düzeyde tutulması, mal ve/veya hizmet üretiminin temel taşıdır.

Nitelikli insan gücü oluşmasında, psikolojik sermaye önemli yer tutmaktadır. Psikolojik sermaye seviyesi yüksek olan çalışanlarda, işe adanmışlığın, örgütsel bağlılığın, iş performansının ve iş tatminin artması gibi üretimi olumlu yönde etkileyen davranışlar oluşmaktadır. Bunun tersine olarak, psikolojik sermayesi düşük seviyede olan çalışanlarda ise, işe yabancılaşma, iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları gelişebilmektedir. Psikolojik sermaye üzerinde birçok etmenin önemli etkileri bulunmakta ve bunlar giderek artan ölçüde araştırmalara konu olmaktadır. Son yıllarda, çalışanların bireysel gelişim ile güçlü ve pozitif özellikleri üzerinde duran pozitif psikoloji araştırmalarına ağırlık verilmekte olduğu, çalışanların üretim için zihinsel ve fiziksel emekleri yanı sıra, duygusal emeklerini de ortaya koyarak iş performanslarını artırabileceklerini belirtilmektedir (Kapu, ve diğer., 2020, s.788).

Pozitif psikolojik sermayenin, çalışan performansını olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Umut ve iyimserlik ortamının yüksek olduğu örgütlerde ise çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yükseldiği görülmektedir (Çavmak ve Acar, 2020, ss:203-210). Psikolojik sermaye alt boyutları ile birlikte, bir yandan çalışan performansına olumlu etki yaparken, diğer yandan ise, üretimi olumsuz yönde etkileyen çeşitli davranışların da hafiflemesi veya ortadan kalkmasını sağlamaktadır. Psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma gibi durumlar üzerinde

negatif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu bir araştırma sonucunda, yükselen psikolojik sermayenin çalışanların güçlü yönlerini öne çıkarması nedeniyle örgütler için önemli avantajlar yarattığı ve bu nedenle çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi için çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Erol ve Altun, 2020, ss:2035-2040).

İşgörenlerin psikolojik sermayesinin geliştirilmesinde işletme yönetimlerinin de etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda, çevresine güven verebilecek, samimi, şeffaf, olumlu, kendini bilen ve takipçilerini geliştirmek için yeterli yeteneklere sahip lider olarak tanımlanan otantik liderliğin, işletmelerde olumlu örgüt kültürünü oluşturup, kurumlarını başarıya götürebildiği belirtilmiştir (İraz ve Ata, 2020, ss: 288-314). Noreena ve diğer. (2021), araştırmasında liderlerin de herkes gibi, diğer insanlarla olan etkileşimlerinde, duygularını aktif bir şekilde ve devamlı olarak yönetmek zorunda oldukları ve böylece duygusal emeğin liderlik alanında ortaya çıkan önemli bir konu olduğu ifade etmişlerdir.

Psikolojik sermaye üzerinde etkisi bulunan etmenlerden birisi de, işyerinde uygulanmakta olan çalışma sistemleridir. Im ve diğer. (2021), küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdeki çalışanların katılımı ile yapılan bir araştırma sonucunda; esnek çalışma modelinin pozitif psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü, aile ilişkilerinin teşviki ve boş zaman desteğinin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve pozitif psikolojik sermayenin ise, iş stresi üzerinde negatif yönlü etkisinin bulunduğunu belirtmişlerdir.

Psikolojik sermayeye etki eden etmenlerin yanı sıra, psikolojik sermayenin alt boyutlarının nasıl güçlendirilebileceği konusu da, literatürde çeşitli makalelerde ele alınmıştır. Wojtczuk-Turek (2020), araştırmasında, psikolojik sermayenin güçlendirilmesinin sürdürülebilir çalışan gelişiminin bir ögesi olduğunu ve özel olarak planlanmış organize müdahaleler, koçluk ve üst seviyedeki idarecilerin ast idareciler ile yaptıkları toplantılarla yürütülebileceğini belirtmiştir. Aynı makalede literatüre atıfla, psikolojik sermaye alt boyutların geliştirilmesi için 1-3 saatlik seanslarla yapılması gereken eğitimlerin neler olduğu açıklanmıştır. Bu konuda yazar tarafından yapılan önerilere aşağıda yer verilmiştir (Wojtczuk-Turek, 2020, s.45):

a-Umut geliştirme ile ilgili olarak; hedefler tasarlama, yollar oluşturma ve engellerin üstesinden gelme eğitimleri.

b-İyimserliği güçlendirmek için; olumsuz olayları ve ilgili potansiyel engelleri öngörmek ve ardından onların etkilerini en aza indirmek için alternatif yollar yaratma eğitimleri.

c-Etkinliği geliştirmek için; yaratıcı deneyim ve modellemeyi etkinleştirmek, ikna ve teşvik yoluyla seansın başında belirlenen kişisel hedeflerin takibini yapmak amaçlı eğitimler

d-Dayanıklılığın artırılması için; varlıkları artırmak, riskli ve potansiyel olarak olumsuz olaylardan proaktif olarak kaçınmak amaçlı eğitimler.

İşletmelerde üretim açısından önemli olan bir konu da örgütsel sosyalleşmedir. Bu kavramın, literatürde Taormina (1997) tarafından, işgörenlerin iş ile ilgili yeteneklerini koruyarak, çalışma arkadaşlarıyla karşılıklı yardımlaşma temelli etkileşimler kurma ve örgüt kültürüne ait yöntemleri kabul etme süreci olarak tanımlandığı belirtilmiştir. (Örgün ve diğer., 2021, s.607). Bu tanımdan örgütsel sosyalleşme seviyesi arttıkça, üretimin de bundan olumlu şekilde etkileneceği anlaşılmaktadır.

Bu çalışmanın ikinci bölümünde detaylı olarak ele alınan üretim karşıtı iş davranışları, kasıtlı olarak yapılan, üretimi ve örgütün çıkarlarını olumsuz bir şekilde etkileyen zararlı davranışlardır. İşletmelerin çalışma prensiplerine ve amaçlarına önemli düzeyde zarar vermesi, örgütsel huzuru bozması yanı sıra, çalışanların iş ve günlük yaşamları üzerinde de olumsuz etkileri olan bu davranışlar, literatürde çeşitli yönleriyle incelenmiştir. Araştırmacılar üretim karşıtı iş davranışlarını "Örgütsel Yanlış Davranışlar", "İşyeri Sapkınlığı", "İşyeri Saldırganlığı" ve "Antisosyal Davranış" gibi çeşitli şekillerde isimlendirmişler ve farklı şekillerde sınıflandırmışlardır (Li ve Chen, 2018,s.1).

İşyerinde başkalarına karşı fiziksel ve/veya sözlü saldırı, çalışanlar hakkında dedikodu yapma, bilerek işini yanlış yapma, sabotaj (kundaklama, mülkün tahrip edilmesi), hırsızlık yapma, bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmeme, geç kalma, iş bırakma, vb.), mobbing ve ayrımcılık uygulama, bilginin, zamanın ve kaynakların kötüye kullanılması, işyerinde alkol ve uyuşturucu kullanımı, sosyal ve sanal kaytarma (işyerinde işi dışında internet ortamında zaman geçirme) ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kurallara uymama gibi davranışlar genel olarak üretim karşıtı iş davranışları olarak kabul edilmektedir. Bu davranışlar hem bireysel ve hem de örgütsel bazda olumsuz sonuçlar oluşturmaktadırlar.

(Robinson ve Bennett, 1995, s.561; Sackett ve Devore, 2002, s. 145; Piccoli, 2013, s.91; Doğan ve Kılıç, 2014, s.105).

Üretim karşıtı iş davranışlarının önlenebilmesi için, öncelikle bu olumsuz davranışlara yol açan nedenlerin iyi bilinmesi ve bunların çalışma ortamında dikkatle takip edilmesi gerekmektedir. Literatürde bu nedenler arasında, çalışan ile örgüt arasındaki uyumsuzluklar, iş stresi, liderlerin yanlış yönetim tarzları, mobbing, örgütsel adaletsizlik, ayrımcılık, işgörenlerin bulunduğu örgütün veya yaptığı işin niteliğine göre kendilerini yeterli görmemeleri veya örgütün bir işgöreni bu niteliğe uygun bulmaması gibi nedenler sayılmaktadır (Turunç ve Çelik, 2012, s.60; Sharma ve Thakur, 2016, s.4; Chand ve Chand, 2014; Kanten ve Ülker, 2014, s.24; Polatçı ve Özçalık, s.216). Ayrıca literatürde üzerinde araştırma yapılmış olan beş faktör kişilik özelliklerine uygun olmayan kişilik yapıları da, üretim karşıtı iş davranışlarına sebep olabilmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016, s.197).

İşletmelerin tüm departmanlarında hiyerarşik kademelerin iyi belirlenmesi, işyeri çalışma prensiplerinin kolay anlaşılır düzenlemeler ile oluşturulması ve bunların hizmet içi eğitim faaliyetleri ile çalışanlara benimsetilmesi, üretim karşıtı iş davranışlarının önlenmesinde ilk sırada yer almalıdır. Bu kural ve düzenlemeler, işletmenin kurumsallaşmasının sağlanması ve üretim karşıtı iş davranışlarının öne çıkan nedenlerinden biri olan işyerindeki adaletsizlik algısına bağlı olarak misilleme yapma amacıyla yapılan bu olumsuz davranışların engellenmesinde önem arz etmektedir (Dajani ve diğer., 2017, s.192). Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde işletme yönetimi ile çalışanların yasal hakları konusunda da işgörenlerin bilgilendirilmesi, yasal sonuçlarının bilinmemesi nedeniyle bilinçsizce yapılacak olumsuz davranışların önlenmesi açısından yararlıdır.

Yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin alt boyutlarının (umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik) iş yerinde taciz, kaytarma, kaba davranışlar ve performans sapması gibi üretim karşıtı iş davranışlarının kontrol edilmesinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir (Alqasmi ve diğer, 2015, s.62). Bu nedenle, çalışanlarda psikolojik sermaye ve alt boyutlarının yüksek seviyeye çıkartılması, işe yabancılaşma ve iş erteleme davranışlarının yakın takip edilerek, bunların engellenmesi için çalışmalar yapılması, üretim karşıtı iş davranışlarının önlenmesinde sonraki adımı oluşturmalıdır. Bunun için insan kaynakları ünitelerinin, çalışanların kişilik özellikleri ve psikolojik durumlarını iyi

izlemesi, işyeri koçluğu gibi enstrümanlardan yararlanması işyeri yönetimine sürekli bilgi vermesi ve öneriler sunması gerekir (Al-Nasser ve Behery 2015 s.379).

Zaghini ve diğer. (2016, s.5)'ne göre, üretim karşıtı iş davranışlarına yaptırım uygulanmadığında bu davranışlar işletmeler için çok önemli sorun haline gelmektedir. Bu nedenle, örgütsel denetleme ile ortaya çıkarılan üretim dışı iş davranışlarının faillerinin uygun biçimde cezalandırılması, olumsuz davranışları önleyici çalışmalardan daha sonraki aşama olup, hatalı personelin yanı sıra, bu davranışları sergileme potansiyeli olan diğer çalışanlar açısından da caydırıcı nitelik taşımaktadır.

Psikolojik açıdan benlik kaybı, sürekli kaygı durumları, ümitsizlik ve yalnızlık hissi şeklinde, sosyolojik açıdan ise sosyal süreçlere dâhil olamama, kişinin çevresinden kopması, sosyal çözülme şeklinde tanımlanan "Yabancılaşma Kavramı", işletmelerde "İşe Yabancılaşma" olarak ele alınmaktadır. İşe yabancılaşma genel anlamda, çalışanın işine yönelik coşkusunu ve bağlılığını yitirmesi, işini anlamsız bulması, işyerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi ve geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi gibi özellikler barındırmaktadır (Tokmak, 2014, s.138)

Çalışan performansını ve buna bağlı olarak işletmenin verimlilik ve çıkarlarını olumsuz yönde etkileyen işe yabancılaşmanın nedenleri örgütsel, çevresel ve bireysel nedenler olarak incelenmektedir. Örgütsel nedenler arasında yanlış yönetim tarzı, örgütün kurumsallaşma eksiklikleri, iletişim ve bilgi akışı eksiklikleri, geçmişte yaşanan olumsuz deneyimler, çalışma koşullarının ağırlığı ve örgütsel adaletsizlik algısı gibi faktörler sayılmaktadır (Tokmak, 2014, s.139; Şimşek ve diğer.,2006, s.569).

Çevresel nedenler arasında ise, ülke ekonomisinde yaşanan olumsuzluklara bağlı olarak işgörenlerin yaşadığı ekonomik yetersizlikler ve ücretlerin düşüklüğü, daha yüksek gelirli başka iş bulma istekleri, gelecek endişesiyle kaygılı olmaları ve çalışılan örgütün teknolojik kısıtlılıkları nedeniyle çalışma sırasında stres yaşamaları gibi nedenler sayılmaktadır (Erol, 2010, s.168; Güçlü, 2001, s.101).

Bireysel nedenler arasında ise, bireyin yaşı, kişisel özellikleri, cinsiyeti, medeni hali gibi faktörlerin de işe yabancılaşma üzerinde etkilerinin bulunduğu ifade edilmiştir (Tokmak, 2014, s.139).

İşgörenlerde işe yabancılaşma oluştuğunda gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar arasında, iş tatmininde düşüş, örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik hissinin, stresin, iş güvensizliği duygusunun ve işten ayrılma niyetinin artması, yaratıcılığın ortadan kalkması, alkol bağımlılığı gibi sağlık sorunları ve iş performansında düşüş gibi durumlar sayılmaktadır (Sulu ve diğer., 2010 s.27; Babadağ, 2018, s.213; Kopuz ve İşçi 2020, s.1013).

İşyerlerinde mal ve/veya hizmet üretimini olumsuz yönde etkileyen işe yabancılaşmanın önlenmesi, işletme yönetimlerinin insan kaynakları birimleri ile koordineli bir şekilde yürütmesi gereken faaliyetleri arasında yer almaktadır. İşe yabancılaşma nedenleri karar alıcılar tarafından iyi bilinmeli ve bu davranışı gösteren çalışanlar dikkatle izlenmelidir.

İşe yabancılaşmanın önlenmesi için önerilen yöntemler örgütsel ve bireysel yöntemler olmak üzere iki başlıkta toplanmaktadır. Örgütsel yöntemler, iş zenginleştirme, iş rotasyonu, takım oluşturma, işgörenlerin yönetime ve alınacak kararlara katılması, yabancılaşmanın yönetilmesi, stres ve çatışma yönetimi ve personel güçlendirilmesi gibi başlıklar altında toplanmaktadır (Güçlü, 2001, s.91; Ortega, 2001 s.1361; Woodman ve Sherwood, 1980, s.166; Eroğlu, 2006, s.190; Şimşek ve diğer., 2006, s.569). Bireysel yöntemler olarak ise, kendini tanıma, geliştirme ve gerçekleştirme gibi yöntemler önerilmiştir (Karaca, 2010, s.80).

İş ertelemenin ise, bir çalışanın olumsuz sonuçları bilmesine rağmen, bir eylemi başlatmak için kendi kendini düzenleme yetmezliği ve çalışma saatleri içerisinde işle ilgili olmayan eylemlerde bulunmak suretiyle işle ilgili eylemi bırakmak gibi tanımlamaları yapılmıştır (Metin ve diğer., 2016, s.254; Choy ve Cheung, 2018, s.1).

İşyerlerinde gerek yöneticilerin gerekse de işgörenlerin iş erteleme davranışları sergilemesi, işletmeler için performansın ve verimliliğin azalması, gibi olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Bir araştırmada liderin iş erteleme davranışının çalışanlar üzerinde sapkın davranışlar ve işteki hayal kırıklığı gibi zararlı durumlara sebep olduğu belirlenmiştir (Legood ve diğer., 2018, s.430; Ma ve diğer.,2021, s.1798). Kara (2021 s.467) ise, bireylerin özel yaşamı ile iş hayatı arasında denge unsurunu bozan etmenlerden birinin de iş erteleme olduğunu belirtmiştir.

İş ertelemenin nedenleri literatürde detaylı olarak incelenmiş ve çok çeşitli sebepler ortaya konmuştur. Yapılan çalışmalarda öne sürülen nedenler arasında, kişilik özellikleri ile ilgili nedenler öne çıkmaktadır. Düşük öz saygı, düşük öz yeterlilik, aşırı dışa dönüklük, mükemmelliyetçilik, karar verme zorluğu, hassas kişilik (kolaylıkla incinme ve kırılma) başkasına bağımlılık, kötümserlik gibi kişilik örnekleri, iş ertelemenin nedenleri arasında ifade edilmiştir. Ayrıca işgörenlerdeki duruma hâkim olamama endişesi, başarısızlık ve hayal kırıklığına uğratma korkusu gibi kaygıların da iş ertelemeye neden olduğu ileri sürülmüştür. Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile çalıştığı işin özellikleri arasında uyum olmaması, çalışma ortamının işgören tarafından monoton, zahmetli veya sıkıcı bulunması ve düşük motivasyon durumlarında iş erteleme davranışı gelişebilmektedir (Kaplan, 2018, s.290; Sadykova, 2016, s.93; Ayan, 2020, s.790; Erözkan, 2005, s.130; Barutçu ve Çöllü, 2020, s.2; Choy ve Cheung, 2018, s.1; Merdan, 2013, s.144).

İş ertelemenin işgörenlerin performanslarını azaltarak işletmenin verimliliğine zarar vermesi nedeniyle, bu davranışın önlenmesi oldukça önemlidir. Çeşitli araştırmalarda iş erteleme nedenleri arasında işgörenlerin kişilik özelliklerinin öne çıkması nedeniyle, işyeri yönetimlerinin, insan kaynakları birimleri ile iş birliği içinde öncelikle çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmaları gerekmektedir (Kaplan ve Göker, 2020, s.273). Bundan başka işletmelerin yüksek kaliteli lider-çalışan ilişkilerinin oluşmasını kolaylaştırmaları, çeşitli düzeydeki yöneticilerin kötüye kullanılan, baskıcı ve istismarcı denetimlerinin önlenmesi, sevecen ve eğitim odaklı bir organizasyon kültürünün oluşturulması, iş rolü belirsizliğinin ortadan kaldırılması için işyerlerinde yetki ve sorumlulukların kesin tanımlanması, çalışanlar ile yönetim arasında iyi bir uyum ve etkin bir iletişimin sağlanması önem arz etmektedir (Sadykova 2016, s.93; Legood ve diğer. 2018, s.430; Metin ve diğer.,2018, s.228; He ve diğer,2021, s.1).

Araştırmamızın planlama aşamasında literatür kapsamında yaptığımız incelemede değişken olarak tespit ettiğimiz psikolojik sermaye, üretim karşıtı iş davranışları, işe yabancılaşma ve iş erteleme kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Takibinde yapılan kapsamlı araştırmayla, tespit edilen ilişkiler doğrultusunda kavramsal altyapı oluşturulmuştur. Konunun sağlık sektörü kapsamındaki önemi de dikkate alınarak, araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Anket temelli olarak

yapılan bu çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir hastanede çeşitli ünvanlarla çalışmakta olan 390 sağlık çalışanının katılımı ile psikolojik sermayenin, üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde, işe yabancılaşma ve iş ertelemenin aracı etkisi bulunup bulunmadığı araştırılmış ve elde edilen sonuçlar literatür ile karşılaştırılmıştır.

1. POZİTİF PSİKOLOJİ

1.1 Pozitif Psikoloji

1.1.1 Pozitif Psikoloji Tanımı ve Önemi

Pozitif psikoloji, son yıllarda bilimsel toplumun daha fazla dikkatini çekerken literatürde bu konu hakkında birçok tanımlama yapılmıştır. Sheldon ve King (2001) pozitif psikolojiyi alelade insani güçler ve erdemlerin bilimsel çalışması olarak görürken, Gable ve Haidt (2005) pozitif psikolojiyi "insanların, grupların ve kurumların gelişmesine veya optimal işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesi" olarak tanımlamıştır. Seligman ve diğer. (2005), ise pozitif psikolojiyi "olumlu duygular, olumlu karakter özellikleri ve olanak sağlayan kurumların incelenmesi için bir şemsiye terim" olarak açıklamıştır (Shrestha, 2016, s.460).

Pozitif psikoloji üç ayrı zaman noktasında öznel deneyimlere odaklanmaktadır. Bu zamanlar geçmiş, günümüz ve gelecektir. Pozitif psikoloji geçmiş zaman olarak (1) sağlık, refah, memnuniyet ve tatmin üzerine, günümüzde (2) mutluluk ve akış deneyimleri gibi kavramlara odaklanırken gelecekte (3) ise, iyimserlik ve umut içeren kavramlara odaklanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.5).

1.1.2. Pozitif Psikolojinin Tarihsel Gelişimi

Pozitif psikoloji kavramı ilk kez Martin Seligman tarafından kavramlaştırılsa da, pozitif psikolojinin oluşması ve gelişimi çok eskilere dayandığı kabul edilmektedir. Sokrates, Platon ve Aristoteles yaşadıkları dönemlerde 'iyi yaşam' kavramını felsefi ve dini alanlarda araştırmalarının konusu yapmışlardır. Psikoloji bilimi ise onsekizinci ve ondokuzuncu yüzyıllarda şekillendiğinden, psikanaliz, davranışçılık, bilişsel terapi, hümanistik psikoloji ve varoluşçu psikoloji gibi tüm büyük psikolojik geleneklerin hepsi,

insan deneyiminin olumlu yönlerini anlamamıza katkıda bulunmuştur (Duckworth ve diğer., 2005, s.632).

Batı felsefi düşüncesi kuşkusuz olumlu psikoloji konusunda önemli bir etki olsa da, nadiren kabul edilen bir başka etki de Doğu Hinduizm ve Budizm geleneklerinden gelmektedir. Bu geleneklerin mutluluğa giden yol olarak açıkça teşvik ettiği duygular olan sevgi, şefkat, şefkat ve sevinç, kendi içlerinde modern pozitif psikolojide önemli araştırma alanlarıdır. Çeşitli Budist yaklaşımlar olumlu duyguları geliştirmek için birçok farklı yöntem sunmaktadır. Yirminci yüzyılda ise, birçok psikolog bireylerdeki pozitif psikolojiyi araştırma konusu haline getirmiştir. Carl Jung (1933); bireyselleşme ya da olduğun herşey ol kavramı ile ilgilenirken, Gordon Allport (1955); bireysel olgunluğa ilgi duyan, önleme ve sağlıklı yaşamın iyileştirilmesi konularında araştırma yapmış, Maria Jahoda (1958) ise pozitif zihinsel sağlığın tanımlanmasıyla ilgilenmiştir. Pozitif psikolojinin öncüllerinden en dikkat çekici olanı 1950'lerde ortaya çıkan, 1960'larda ve 1970'lerde zirveye ulaşan hümanist psikoloji hareketidir. Bu hareket, bireyin büyümesine ve özgün benliğine merkezi bir vurgu yapmıştır. Bu dönemlerde psikologlar bireylerin patolojik yönleri ile ilgilenirken, hümanist psikologlar ise bireyin patolojisine yönelik yaklaşımları eleştirmişlerdir. Hümanist psikologlardan en ünlüsü ve bu kavramı tamamen işleyerek tanıtan Carl Rogers ve kendini gerçekleştirmeyi vurgulayan Abraham Maslow'dur (Boniwell, 2012, s.6).

Pozitif psikoloji kavramını ilk kez Amerikalı psikolog Abraham kullanmıştır. Maslow 1954 yılında yayınladığı "motivasyon ve kişilik" isimli kitabının "pozitif psikolojiye doğru" adlı bölümünde pozitif psikoloji kavramından bahsetmiştir. Bu dönemlerde Abraham Maslow psikoloji biliminin sadece olumsuz birtakım olayları düzeltmeye odaklandığını belirtmiştir. Psikoloji biliminin, gelişim, fedakârlık, sevgi, gibi yeni kavramlara ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir. Maslow tarafından ilk defa ele alınan bu kavram, daha sonra Amerikalı psikolog Martin Seligman tarafından ilk kez detaylı bir şekilde ele alınıp tanımlanmıştır (Kutanis ve Oruç, 2014, s.146).

Martin Seligman 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneği başkanlığına seçilmiş ve onun sayesinde psikolojide yeni bir düşünce akımı gerçekleşmiştir. Uzun yıllar boyunca psikoloji bilimi, İkinci Dünya Savaşı'nın bireylerin üzerindeki etkisini ve bu savaşın sebep olduğu hastalıklar ve sorunları incelemiştir. Seligman ise, bu hastalıklara ek olarak insanların pozitif ve güçlü yanlarını inceleyerek bu yönlerinin güçlendirilip geliştirilmesi

ile ilgili araştırmalar gerçekleştirmiştir. Bu araştırmaların sonucunda ise pozitif psikoloji akımı ortaya çıkmıştır (Bankacı, 2016, s.67).

1.1.3. Pozitif Psikoloji Amacı

Pozitif psikoloji, insanların, grupların ve örgütlerin gelişmesine, güçlenmesine ve optimum düzeyde işlemesine katkı sağlayan koşullar ve süreçlerin bilimidir (Kutanis ve Oruç, 2014, s.146). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000)'e göre pozitif psikolojinin temel amacı, sadece negatif durumları düzeltmeye yönelik olmayıp, buna ek olarak olumlu özellikleri de yapılandırma, güçlendirme ve dönüştürmeye yönelik olmasıdır (Karaırmak ve Siviş, 2008, s.105).

21.Yüzyılda çalışma hayatında örgütlerin başarısı büyük ölçüde teknolojideki ilerlemelere ayak uydurabilmesine bağlıdır. Gelişen teknoloji performans ve verimlilik açısından hem çalışanlara hem de kuruluşlara baskı uygulamaktadır. Böyle bir ortamda örgütler, işgörenlerin performansını ve üretkenliğini artırmanın yollarını aramakta ve işgörenlerin yaratıcılığına ve uzmanlığına daha fazla bağımlı hale gelmektedirler. Birçok örgüt işgörenlerin bilgi, uzmanlık, refah ve mutluluğunun tanımlayarak ve bunları da organizasyonel amacın bir parçası haline getirmektedir. Örgütler işgörenleri güvence altına alan süreçler geliştirir ve beşeri sermayeden yararlanan planlamalar yaparlarsa global dünyada rekabet edebilmektedirler. Örgütler, örgütsel amaçları yerine getirirken işgörenlerin psikolojisine de önem vermelidir. İşgörenler, günlük yaşamının neredeyse 7 ila 8 saatini iş yerinde geçirmektedir. Bir işgörenin iş yerinde uzun saatler çalışması bireye farklı şekillerde yansımakta ve zihnine büyük baskı uygulamaktadır. Örgütlerde, çalışma ortamının stressiz ve negatif etkenlerden arınmış olması ve pozitif bir psikolojiye sahip olmaları gerekmektedir. İşgörenlerin üzerindeki psikolojik baskı veya örgütlerde yaşanan negatif durumlar çalışanın temel psikolojisi üzerinde etkili olmaktadır. İşgörenlerin psikolojilerinin çeşitli sebeplerden dolayı etkilenmesi işgörenlerin performansında ve dolayısıyla da kuruluşun genel verimliliği üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır (Kour ve diğer., 2019, ss.227-228).

1.1.4. Pozitif Psikoloji Düzeyleri

Pozitif psikoloji sadece zaman noktaları arasındaki refahı ayırmakla kalmaz, aynı zamanda konu alanını üç düğüme ayırmaktadır. Her bir düğüm ayrı bir düzeyi ifade etmekte ve şu şekilde açıklanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2011, s.3; Boniwell, 2012, s.3);

- ***Öznel düğüm:*** Şimdiki, geçmişteki ve gelecekteki olumlu deneyimler ve durumları kapsamaktadır. Sevinç, esenlik, memnuniyet, tatmin, mutluluk, iyimserlik ve akış gibi olumlu deneyimlerin incelenmesini içermektedir. Bu düğüm, iyi olmak veya iyi bir insan olmaktan ziyade iyi hissetmekle ilgilidir.
- ***Bireysel düğüm:*** İyi yaşamın bileşenlerini ve iyi bir insan olmak için gerekli olan kişisel nitelikleri, insani güçleri ve erdemleri, gelecekteki fikirlilikleri, sevgi kapasitesini, cesareti, azmi incelemektedir. Örneğin, yetenek, bilgelik, sevgi, cesaret, yaratıcılık, affetme, özgünlük, kişiler arası beceriler vb.
- ***Grup veya toplumsal düğüm:*** Sivil erdemler, sosyal sorumluluklar, fiziki ve duygusal bakım ve destek, fedakarlık, nezaket, hoşgörü, iş ahlakı, pozitif kurumlar ve vatandaşlık, toplulukların gelişimine katkıda bulunan ve kendi ötesine ulaşan diğer faktörler üzerinedir. Bu seviye, kendimizden daha büyük bir şeye yönelik eylemler veya olumlu davranışlar almakla ilgilidir.

1.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif psikoloji, kişilerde nelerin yanlış olduğuna değil; neyin doğru olduğuna vurgu yapmaktadır. Pozitif psikoloji bireylerin tüm yaşamı boyunca mutlu yaşaması için gerekli olan yolları araştırmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütlere yansıması pozitif örgütsel davranıştır (Kutanış ve Yıldız, 2014, s.136).

1.2.1. Pozitif Örgütsel Davranış Tanımı ve Önemi

Pozitif örgütsel davranış, bugünün örgütlerinde işgörenlerin performansının iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönlendirilmiş insan kaynakları güçlerinin incelenmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve diğer., 2007b, s.321; Luthans, 2002, s.698).

Pozitif örgütsel davranış, örgütlerde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel okul gibi çeşitli kavramları kapsamaktadır. Bu kavramlar pozitif psikolojinin güçlü ve geliştirilebilir yönlerine odaklandıklarında birleşmektedir. Ancak her biri farklı bakış açılarına sahiptir (Heinitz ve diğer, 2018, s.2).

Pozitif örgütsel okul temelde makro örgütsel davranışları vurgularken, pozitif örgütsel davranış ise çoğunlukla mikro organizasyonel davranışları ve teşvik edilebilecek ve geliştirilebilecek olumlu insan özelliklerini vurgulamaktadır (Otaghsara ve Hamzehzadeh, 2017).

1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi

Pozitif psikoloji akımının örgüt ortamına yansıması iki temel yaklaşım ile gerçekleşmektedir. Bunlar; pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif örgütsel davranıştır. Pozitif örgütsel düşünce okulu Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından ortaya çıkarılmıştır. Bu yaklaşım herhangi bir kriz ve olumsuz durumlarda örgütün yaşamını, etkililiğini ve etkinliğini sürdürebilmesi için pozitif örgütsel özellikleri ön plana çıkarmaktadır. Pozitif örgütsel davranış ise Luthans başta olmak üzere, Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Araştırmaları Enstitüsü araştırmaları ile ortaya atılmıştır. Pozitif örgütsel okul makro ve örgütsel bakış açısını ortaya koyarken, pozitif örgütsel davranış daha çok mikro ve bireysel açıdan pozitif çalışma psikolojisini ortaya koymaktadır. Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı olarak gelişen bir akımdır (Karacaoğlu ve İnce, 2013, s.184).

1.2.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Amacı

Pozitif örgütsel davranış, örgütlerde pozitif psikoloji kapasitesi kullanılarak, iş performansının özellikle de yönetici ve liderlerin performanslarının arttırılmasını amaçlamaktadır. İşgörenlerin çalışırken mutlu ve huzurlu bir hayat sürdürmeleri amacıyla, onların örgüt içerisinde olumlu davranışlarının gelişimini hedefleyen bir anlayış içerisindedir. Pozitif örgütsel davranış, işgörenlerin güçsüz yönleri iyileştirmeyi amaçlayarak onların güçlü yönlerini ön plana çıkartılması gerekliliğini vurgulamaktadır. (Çalışkan, 2014, s.365).

1.2.4. Pozitif Örgütsel Davranışın Özellikleri

Pozitif örgütsel davranış aşağıdaki şu özelliklere sahiptir (Luthans, 2002, s.698; Luthans ve Youssef, 2007, s.327)

- Pozitif örgütsel davranışın gelişime açık kriteri kavramsal olarak kendi başına pozitif psikoloji ve diğer pozitif yönelimli örgütsel davranış kavramları ile en kritik farklılaştırıcıdır. Pozitif örgütsel davranışın bu gelişime açık kriteri, örgütsel davranışta, pozitif yönelimli beş büyük kişilik özelliklerinden, özellikle vicdanlı kişilerden veya benlik saygısı, genelleştirilmiş öz yeterlik, kontrol odağı ve duygusal istikrarın olumlu temel öz değerlendirme özelliklerinden farklıdır.
- Pozitif örgütsel davranış, işyerinde eğitim programları ile desteklenerek öğretilmeye, geliştirilmeye, değişime ve yönetime açıktır.
- Pozitif örgütsel davranış pozitiftir.
- Pozitif örgütsel davranış performans geliştirme ve iyileştirme için kullanılabilir.
- Pozitif örgütsel davranış tanımlayıcı kriterlerini karşılayan pozitif durumlar, öncelikle bireysel, mikro düzeyde araştırılmalı, ölçülmeli, geliştirilmeli ve yönetilmelidir.

1.3. Sermaye Türleri

1950'lerde üretimin ana faktörleri fiziksel sermaye, emek, toprak ve yönetimden oluşmaktaydı. Ancak, 1960'ların başlarında, ekonomideki büyüme ve bunun ile ilgili çalışmalar, ABD ekonomisinin bu dört geleneksel üretim faktörü açısından büyümesini açıklamakta güçlük çekmiştir. O yıllarda artık faktör olarak bilinen boşluk, insan sermayesi olarak tanımlanmıştır. Böylece, sermaye kavramı yirmi birinci yüzyılın ekonomi ve sosyal bilimler literatüründe çok boyutlu hale gelmiş ve entelektüel sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye gibi yeni kavramları içerecek şekilde genişletilmiştir (Nafukho ve diğer., 2004, s.546).

1.3.1. Beşeri Sermaye

Beşeri sermaye ilk olarak Theodore W. Schultz tarafından ortaya atılmıştır. Beşeri sermaye; gelir artışına bağlı olarak kazanılmış insani özellikleri kapsamaktadır. Beşeri sermaye neoklasik örgüt teorisinin temelini oluşturmaktadır. (Karadal ve diğer., 2014, s.41). Becker (1964), beşeri sermayeyi, bireylerin bilgi, bilgi, fikir, beceri ve sağlığı olarak tanımlamıştır. Öte yandan psikologlar beşeri sermayeyi sadece bilgi veya sağlık gibi bileşenlere değil, aynı zamanda bireylerin yeteneklerine ve diğer özellikleriyle birlikte tanımlama eğilimindedirler. Armstrong (2010)'a göre beşeri sermaye, bireylerin doğuştan veya sonradan edindiği özelliklerinin, yeteneklerinin bir toplamıdır (Dermol, 2019, s.174).

1.3.2. Entelektüel Sermaye

Küreselleşme ile birlikte bilgi ekonomisi olarak bilinen veri ve bilginin büyük ölçüde artması, kurumsal dikkat ve operasyonları geleneksel yaklaşımdan daha karmaşık ve kapsamlı bir yaklaşıma dönüştürmektedir. Son yıllarda, iş yönetimi, esasen finansa odaklanan klasik yaklaşımdan, entelektüel sermaye olarak da bilinen finansal olmayan kaynakları geniş ölçüde ele alan daha sofistike bir yaklaşıma dönüşmüştür. Entelektüel

sermaye 'fiziksel varlığı olmayan ancak şirket için hala değerli olanlar' olarak tanımlanmaktadır. Entelektüel sermaye, nakit, envanter, ekipman, binalar ve arazi gibi tüm maddi varlıkları hariç tutan fikirleri, tasarımları, bilgisayar yazılımlarını, mobil uygulamaları, veri süreçlerini, çalışan bilgilerini, yenilikleri ve fikri mülkiyeti içermektedir (Wudhikarn ve diğer., 2018, s.4492).

Entellektüel sermaye temelde örgütün büyümesi ve gelişmesi için gerekli olan bilgiye dayalı bir dizi faaliyet olup, imalat ekonomilerini bilgi ekonomilerine dönüştürmektedir. Bu nedenle, örgütün büyümesinde ve gelişmesinde önemli bir rol oynayarak bu tekelci rekabet dünyasında örgüt için rekabet avantajı sağlamaktadır. Bu entellektüel sermaye çağında, bir örgütün değeri maddi duran varlıklar yerine, maddi olmayan duran varlıkları tarafından belirlenmektedir (Kousar ve diğer., 2019, s.660).

1.3.3. Sosyal Sermaye

Coleman (1990) sosyal sermayeyi, toplumsal yapıda değer yaratan ve bu yapı içerisindeki bireylerin eylemlerini kolaylaştıran bir yapı şeklinde tanımlamaktadır (Seibert ve diğer., 2001, s.220).

Sosyal sermayenin tarihi, Adam Smith ve John Stuart Mill gibi klasik iktisatçılara ve ekonomistlere, kültürel açıklama sağlayan Max Weber gibi sosyologlara kadar uzanmaktadır. Giderek artan sayıda sosyolog, antropolog, siyaset bilimci ve iktisatçı bu konsepti çeşitli ekonomik ve sosyal sonuçları açıklamak için kullanmıştır. Son zamanlarda ise, sosyal bilimciler arasında çok popüler ve çekici bir kavram haline gelmiştir. Sosyal sermaye, kültürel ve sosyal değer sistemlerinin repertuarını kapsayan karmaşık, çok boyutlu bir kavramdır (Bhandari ve Yasunobu, 2009, s.486).

1.3.4. Kültürel Sermaye

Kültürel sermaye Fransız sosyolog Pierre Bourdieu tarafından sıkça dile getirilmiş ve onun vasıtasıyla literatüre girmiştir. Kültürel sermaye kavramı yüksek kültüre ait bilginin toplamı ve eğitim yoluyla elde edilen hünerlerin bir bütünüdür. Kültürel sermaye, belirli

bir grubun paylaştığı kültürel eğilim, tutum, inanç, gelenek, değer, iş yapma biçimi ve ifade neticesinde öğrendiği ya da edindiği beceriler olarak tanımlanabilir (Avcı ve Yaşar, 2014, s.66-67).

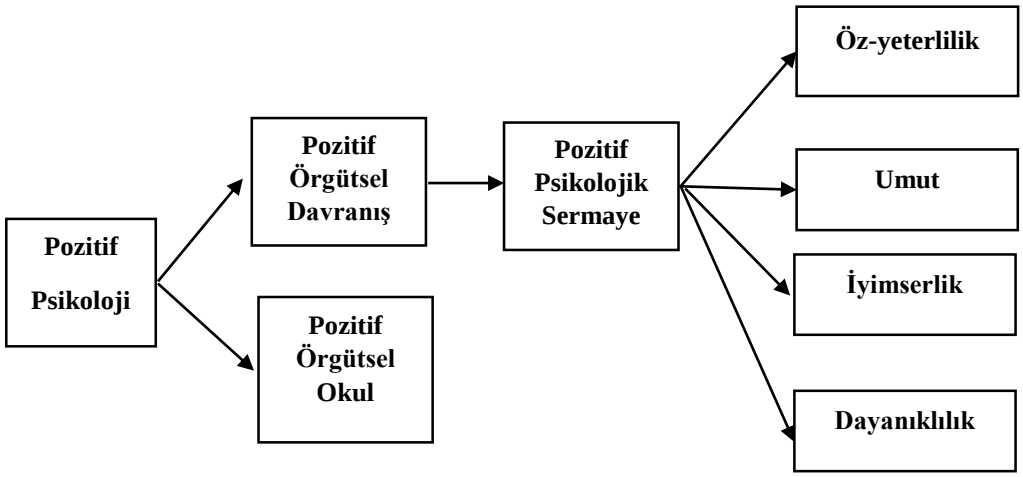
1.4. Psikolojik Sermaye Tanımı

Psikolojik sermaye, kişinin motive edilmiş çaba ve azminin temelinde, koşulların olumlu başarısı veya başarı olasılığı olarak tanımlanmaktadır (Chen, 2015, s.2349). Luthans ve Youssef (2004)'e göre psikolojik sermaye, "insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesine geçen ve kişisel büyümeyi ve performans gelişimini teşvik etmek için psikolojik bir kaynak olan, büyüme ve gelişme sürecinde bir kişinin pozitif psikolojik durumu" dur (Jin ve diğer, 2020, s.2).

Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji alanında geliştirilen bir kavramdır. Luthans ve diğer. (2006) psikolojik sermayeyi "bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu" olarak tanımlamıştır (Bogler ve Somech,2019, s.785). Psikolojik sermaye terimi, Luthans ve diğer., (2007a)'a göre "bir kişinin olumlu zihinsel gelişim durumu olan, (1) kendine güvenerek (özyeterlilik) zorlu sorumlulukların üstesinden gelmek için gerekli çabayı sarf etmek ve uygulamak; (2) şimdi ve gelecekte başarılı olacağına ilişkin olumlu bir atıf (iyimserlik) yapmak; (3) hedeflere doğru karar vermek ve gerektiğinde başarılı olmak için belirli bir amaç ile hedeflere (umut) yönelmek; ve (4) sorunlardan ve rahatsızlıklardan etkilendiğinde, başarıya ulaşmak için yönetim, (dayanıklılık) " olarak tanımlamışlardır (Aderibigbe ve Mjoli, 2019, s.12961).

1.5. Psikolojik Sermayenin Gelişim Süreci

Psikolojik sermaye kişinin öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık gibi gelişime açık özelliklerinin birleşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Şekil 1'de psikolojik sermayenin ve bileşenlerinin diğer pozitif kavramlarla ilişkisine yer verilmektedir (Kutanis ve Oruç, 2014, s.147).



Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Pozitif Kavramlarla İlişkisi

Kaynak: (Kutanis ve Oruç, 2014, s.147).

1.6. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermayenin dört temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır.

1.6.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, bireyin kendi motivasyonunu ve kognitif kaynaklarını, yaşadığı olayları kontrol edebilecek şekilde bir düzene oturtması ve bireyin kendi yaşamında karşılaştığı sorunları çözebileceğine dair inancıdır (Keleş, 2011, s.347).

Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970'li yılların sonlarına doğru sosyal öğrenme kuramı konusundaki çalışmaları ile ünlenen Kanadalı psikolog Albert Bandura tarafından ilk kez özyeterlik konusunda araştırmalar yapılmıştır. Albert Bandura çeşitli fobilere sahip bireylere bazı terapi çalışmaları yapmış ve bu sayede de öz yeterlilik konusunda çalışmalar başlamıştır. Bandura (1997), köpek ve yılan gibi hayvanlar tarafından ısırılmaya ve bu hayvanlara karşı fobileri olan bireylerin yaşadıkları korkularıyla baş edebilmeri için terapi seansları düzenlemiştir. Albert Bandura, bu terapi seansları

sırasında bazı katılımcıların fobilerini yenmeye karşı ne kadar çaba sarf etseler de, korkularını yenemediklerini fark etmiştir. Albert Bandura yaptığı araştırmalar sonucunda, bir bireyin kendi bireysel algısındaki farklılıkların, yapılan terapi sonuçlarında da farklılıklar yarattığı ve bireylerin hedefleri, beklentileri hatta bir çok aynı özelliklere sahip olsalar bile kendi bireysel algılarındaki farklılıklar sebebi ile her terapiye katılan bireyin sonucunun birbirinden farklı olduğu kanısına varmıştır (Sakız, 2013, s.187) Bandura (1997) ayrıca, öz yeterlilik kavramını, bireyin belirli başarıları elde etmek için gereken eylem planlarını düzenleme ve yürütme kabiliyetlerine olan inançları olarak tanımlamıştır (Green, 2003, s.108).

Öz yeterlik, mesleki bilgi ve becerilerin uygun kullanımı da dahil olmak üzere çoğu kişisel etkinliği kontrol eden bir öz sistemdir. Albert Bandura'nın öz yeterlik teorisine göre, kişinin öz yeterliliğinin dört temel bilgi kaynağı bulunmaktadır. Bunlar; performans başarıları (geçmiş deneyimler), dolaylı olarak öğrenme (başkalarını model alma), sözlü teşvik (değerlendirici geri bildirim) ve fizyolojik ve duygusal durumlardır (Razzaq ve diğer., 2018, s.96).

Mallak (1998), öz yeterliliğin bireylerin belirli bir durumda belirli bir görevi yerine getirme becerisine olan güvenine atıfta bulunduğunu ve yüksek öz yeterliliğe sahip olan bireylerin hedeflerine ulaşmak için büyük çaba göstereceğini ifade etmiştir (Chang ve diğer.,2018, s.250).

Aşık (2016), otel işletmeleri çalışanları üzerinde bireylerin öz yeterlilik ve işle bütünleşmesinin iş performansına etkisini araştırmıştır. Bu araştırmada öz yeterliliğin işle bütünleşmeyi arttırdığı ve bireylerin öz yeterlilik algısı yükseltildiğinde iş performanslarının da artacağı sonuçlarına varmıştır. Ayrıca örgütlerde personel seçim süreçlerinde öz yeterliliği yüksek çalışanlar seçildiğinde, iş performansının da artacağını savunmuştur.

Bireylerin öz yeterlilik algısı, örgütlerde işgörenlerin eyleme geçip geçmeme kararlarını ve herhangi bir zorluk karşısında mücadele ve azimlerini yönlendirmede oldukça önemlidir. Buna ek olarak öz yeterlilik, bireylerin herhangi bir konuda kendilerine başarılması zor fakat azimle yapıldığı takdirde gerçekleştirilebilecek hedefleri seçmesine **ve** hedeflerine uygun davranışlar göstermesine katkı sağlamaktadır. Öz yeterlilik algısı bireysel performansı pozitif yönde etkilemektedir (Basım ve diğer., 2008, s.122).

1.6.2. Umut

Umut kavramı, pozitif psikoloji çalışmaları ile tanınan C. Rick Synder tarafından bilimsel olarak ilk kez ele alınmıştır. Umut, bireyin belirlediği hedeflerine ulaşırken gösterdiği çaba ve bu hedeflere ulaşmak için alternatif yolların belirlenmesidir. Umut boyutu, başarıya giden tüm yolların belirlenmesini, netleştirilmesini ve sürdürülmesini sağlayacak niyeti göstermektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013, s.305).

1.6.3. İyimserlik

İyimserlik, olumlu sonuç beklentilerine sahip olmak veya olaylar için olumlu atıflar yapmak anlamına gelmektedir. İyimser kişiler kendilerine iyi şeyler olmasını bekler ve kötü olaylarla karşılaştıklarında ise dışsal, spesifik ve kararsız atıfta bulunurlar. İyimserlik anlamsız arayışlara veya gerçekçi olmayan hedeflere yol açabileceğinden bazı durumlarda hafif kötümserlik avantajlı olabilmekte ve pozitif örgütsel davranışın odağını da gerçekçi ve esnek iyimserlik oluşturmaktadır (Saks ve Gruman, 2011, s.17).

İşgörenlerin yaptıkları işten zevk alma arzusu işgörenin bireysel sorumluluğundadır. Daha olumlu düşünme yaşam tarzına sahip bireyler, daha fazla kontrol algısı sergiledikleri için herhangi bir değişiklikte belirsizliği daha iyi yönetebilmektedirler. İşyerinde iyimserlik, yöneticiler tarafından teşvik edilen ve tüm işgücü tarafından sürdürülen bir kültür niteliğindedir (Ogwueleka ve Ogbonna, 2018, s.160).

1.6.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık, bireylerin değişim, zorluk ve risk durumlarının üstesinden başarı ile gelebilmelerini sağlayan pozitif psikolojik kapasitedir. Bu kapasite zaman içinde değişebilmekte fakat bireysel ve çevresel faktörler ile de geliştirilebilmektedir. Dayanıklılık kapasitesi, psikolojik sermayenin boyutlarına sonradan eklenmiştir. Pozitif psikoloji içerisinde sıkça kullanılmaktadır. Dayanıklılık bireylerin yaşadığı sadece

negatif olaylar ve durumlarla başa çıkabilme becerisi değil, aynı zamanda aşırı pozitif olaylar ve durumlarla başa çıkabilmeyi de ifade etmektedir (Polatçı, 2014, s.118).

1.7. Psikolojik Sermayenin Sonuçları

1.7.1. İşe Adanmışlık

1990'lı yılların sonlarından itibaren pozitif psikoloji yaklaşımı yönetim anlayışında da farklılıklara sebep olmuştur. Psikoloji biliminde araştırmaya konu olan olumsuz duygu ve davranışlarla birlikte bu yıllardan itibaren olumlu duygu, davranış ve yaklaşımlar da araştırmaya başlanmıştır. İşe adanmışlık kavramı, pozitif örgütsel davranış yaklaşımının, iş yaşamında ve yönetim alanındaki etkileri sonucu ortaya çıkmıştır (Meriç ve diğer., 2019, s.67).

Kahn (1990)'a göre işe adanmışlık; işgörenlerin zihinsel, duygusal ve fiziksel olarak bütünüyle kendilerini yaptıkları işe adamaları olarak tanımlamıştır. İşe adanmışlık, işgörenin işine olan ilgisini, bağlılığını, yoğunlaşmasını, hevesini, tutkusunu, işi ile ilgili her türlü çabaya odaklanmasını ve enerjisini ifade etmektedir (Tokmak, 2019, s.275).

Psikolojik sermayenin sonuçlarından bir tanesi de işe adanmışlıktır. Psikolojik sermayesi güçlü olan çalışanlar işlerine daha fazla adanmaktadır. Literatür incelendiğinde bu konuda bir çok çalışmaya ulaşılmaktadır. Xanthopoulou ve diğer. (2009, s.235), yaptıkları çalışmada, iyimser ve öz-yeterliliği yüksek çalışanların kendi becerileri ile bir çalışma ortamı yarattıkları ve diğer çalışanlara göre işlerine daha fazla adandıkları sonucuna ulaşmışlardır. Avey ve diğer. (2008), yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların, diğer çalışanlara göre daha yüksek bir işe adanmışlık tutumu yaratmak için olumlu duygulara sahip olmaya eğilimli olduklarını belirtmişlerdir (Tsaur ve diğer., 2019, s.134).

Schaufeli ve diğer. (2001), Hollanda'da farklı mesleklerden bir grup çalışanlar ile yaptıkları çalışmada, Utrecht İşe Adanmışlık Ölçeği'nden yüksek puan alan çalışanlar ile birebir görüşmeler yapmış ve bu araştırmanın sonucunda ise, işe adanmış çalışanların yüksek öz yeterliliğe ve enerjiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. İşe adanmış

çalışanlar, sadece işte değil, iş dışında (spor, yaratıcı hobiler) da coşku, heves ve enerjilerinin ortaya çıktığını belirtmişlerdir. İşe bağlı çalışanlar, uzun çalışmalarının ardından kendilerini yorgun hissettiklerini, fakat bu yorgunluklarını başarı ile ilişkilendirdikleri için hoş bir durum olarak değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir (Bakker ve Demerouti, 2008, s.210).

1.7.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalıştıkları kuruluşa, kuruluşun değerlerine, amaçlarına ve misyonuna olan bağlılığını gösteren psikolojik bir durumdur (Brown, Walters ve Jones, 2019). Örgütsel bağlılık kavramını ilk olarak Grusky (1966), işgörenlerin örgüte olan bağının gücü olarak tanımlamıştır. Mowdey ve diğer. (1979) ise, örgütsel bağlılığı işgören ile örgüt arasındaki duygusal bir bağ olarak tanımlamışlardır (Yüceler, 2009, s.447).

Literatür incelendiğinde psikolojik sermayenin çeşitli pozitif durumları etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Psikolojik sermayesi güçlü olan işgörenler yaptıkları işten tatmin sağlamakta, iş performansları artmakta ve o örgüte karşı bağlı olmaktadırlar. Örgütlerde pozitif psikolojinin var olması işgörenlerin de bunu hissetmesi çeşitli pozitif çıktılara ulaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Örgütsel bağlılık da, psikolojik sermayenin pozitif bir çıktısı yani psikolojik sermayenin bir sonucu olarak kabul edilmektedir.

İşgörenlerin yüksek derecede örgütsel bağlılığı örgüte ait olma duygusunu arttırmakta ve örgüte yararlı olabileceği düşüncesi ile işgörenler kendilerime bir çok hedefler koymaktadır. İşgörenlerin bu sayede işe devamsızlıkları azalmaktadır. İşten ayrılma niyetlerinin ise, diğer işgörenlere kıyasla daha düşük olduğu belirtilmiştir (Yazar ve Özutku, 2019, s.73).

Psikolojik sermayenin işgörenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi örgütler için önemli bir konudur. Çünkü psikolojik sermayesi güçlü olan bireylerin örgütsel bağlılığı da artmaktadır. İşgörenlerin olumlu yönlerinin varlığından haberdar olmak, bu özellikleri geliştirmek ve bu özellikleri örgütün amaçlarına uygun olarak kullanmalarını sağlamak özellikle önemlidir. Örgütlerde farklı kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin örgütsel amaçlarla uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlamak ve yöneticilerin bu farklılıkları

yönetecek bilgi ve becerilere sahip olması, işgörenlerin örgütsel bağlılığını da olumlu etkilemektedir (Yıldız, 2018, s.99).

1.7.3. İş Tatmini

İş tatmini, işgörenlerin işlerine karşı sahip oldukları tutum ve duyguları ifade etmektedir. İşgörenler yaptıkları işin türü, çalışma arkadaşları, yöneticileri, maaşları gibi konularda çeşitli duygu ve tutumlara sahip olabilmektedir. İşgörenlerin iş tatmini dereceleri kişiden kişiye değişebildiği gibi, işe karşı oluşan olumlu duygular ve tutumlar iş tatminini gösterirken, olumsuz duygu ve tutumlar ise iş tatminsizliğini göstermektedir (Aziri, 2011, s.78).

1.7.4. İş Performansı

Bireysel performans, iş yaşamı ve örgütsel psikoloji içerisinde temel bir kavramdır. Günümüzde örgütlerde teknoloji ve diğer etkenler ile birlikte meydana gelen değişiklikler, performans kavramı ve buna bağlı olan performans ölçüm gereksinimlerini de etkilemektedir. Son yıllarda araştırmacılar performans kavramını açıklığa kavuşturmak ve genişletmek için birçok çalışmalar yapmışlardır. İşletmeler hedeflerine ulaşmak, ürün ve hizmet ortaya çıkarmak ve rekabet ortamında başarılı olmak için yüksek performanslı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. İş performansı bireylerin kendileri için de önemli olup, yüksek performansla verilen görevlerin başarılması ustalık ve gurur duygusu ile birlikte iş tatminini oluşturmaktadır. Düşük performans ve verilen görevlerin başarılamaması veya gerçekleştirilememesi ya da zamanında yerine getirilememesi ise, tatminsizliğine ve başarısızlığa sebep olmaktadır. İyi performans aynı zamanda finansal ve diğer kazançlarla ödüllendirmeyi ve iş kariyerinde gelişmeyi de sağlamaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002, ss:3-26).

Bireysel performans iş ve örgütsel psikoloji araştırmalarında çoğu kez konu olmuştur. Çeşitli araştırma ve meta-analizlerde bireysel performans iş ve örgütsel psikolojinin anahtar değişkeni olarak belirlenmiştir. Sonnentag ve Frese (2002), performansı eylemsel (örn. davranışşal) ve sonuç yönleri ile kavramsallaştırmışlardır. Davranışsal yön bireyin

iş ortamında ne yaptığı ve örgütsel hedeflerle ilgili davranışlarına değinirken, sonuç yönü ise, bireysel davranışların önemine ve buna bağlı olarak yapılan işlerin veya elde edilen çıktılara değinmektedir. Birçok durumda bu yönler ampirik(deneysel) olarak birbiriyle ilişkili olmakla birlikte, tamamen örtüşmeyedebilir. Performansın eylemsel yönünün tanımlanması, performansın sonuç yönüne değinilmeden zordur. Performans aynı zamanda çok boyutlu bir kavramdır. Bazı araştırmacılar görev performansı ve bağlamsal performans ayrımını yapmışlardır. Görev performansı bireylerin o işletmenin teknik özüne yaptıkları direkt veya indirekt katkılarla ilgilidir. Bağlamsal performans ise, teknik öze değil, örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreye yapılan katkılarla ilgilidir. Performans ayrıca dinamik bir kavramdır ve zamanla değişikliğe uğramaktadır. Bu değişiklikler, öğrenme sürecine bağlı uzun süreli değişiklikler ve geçici değişikliklerdir. Öğrenme sürecindeki performans değişiklikleri kişinin bilişsel yeteneği ile ilgilidir. Öğrenme aşamasından sonra ise bilişsel yetenek önemini kaybeder ve bu dönemdeki geçici performans değişiklikleri psikolojik durum, motivasyon ve ilgi alanları ile ilgili hale gelmektedir (Sonnentag ve Frese, 2002, ss:3-26). Peterson ve diğer. (2011, s.427) bir finansal hizmet kuruluşunda mali danışman olarak çalışan 179 personelin katılımı ile yaptıkları çalışmada, zaman içinde psikolojik sermayedeki bireysel değişimi ve bu değişikliğin çalışanların performanslarındaki değişikliklerle ilgili olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, zamanla katılımcıların psikolojik sermayesinde değişiklik gözlemlemişlerdir.

1.7.5. İşe Devamsızlık

İşe devamsızlık; işgörenin hastalık veya hastalık dışındaki çeşitli psikolojik, sosyal ve ekonomik nedenlerle çalışma saatleri içerisinde işinin başında bulunmaması durumudur. Bu davranışlar bireysel ve örgüte ait nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Bireysel nedenler arasında, ciddi bir hastalık, aile üyeleriyle ilgili ortaya çıkabilecek acil durumlar, çalışanın çektiği acı ve ağrılar, geceleri uykusuz kalma, stres, eğitim düzeyinin düşük olması, kadın işçilerin küçük çocuklarının bulunması vs. gibi nedenler bulunmaktadır. İşe gelmeme davranışını gösteren çalışanların bu davranışlarına işyeri ile ilgili öne sürdükleri nedenler ise, düşük iş tatmini, ağır çalışma koşulları, sorumluların işgörenlere adaletsiz davranması, yapılan işin zor sıkıcı veya monoton olmasıdır. İşine devamsızlık yapan

çalışanın yerine yeni işçi alınması ve bunlara verilecek eğitimler, ödenen fazla mesai ücretleri, düşük standartlarda üretim yapılması, işe işgücü devrinin fazla olması gibi işyerlerine ve ülkelerin ekonomilerine olumsuz olarak yansıyan etkileri bulunmaktadır. İşe devamsızlığın azaltılması için ise, işyerinde yeterli aydınlatma ve havalandırmanın sağlanması, gürültünün azaltılması, iş rotasyonu yapılması, dinlenme sürelerinin programlanması, gerektiğinde esnek çalışma saatlerinin uygulanması, işe devam eden çalışanların ödüllendirilmesi ve çalışanların görüşlerine önem verilmesi gerekmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010, ss:29-44).

Şahin (2011), işe devamsızlığın sonuç ve örgütler için önemini incelemiştir. Yaptığı araştırma sonucunda, bu davranışların iş yerinde zamanın iyi kullanılmasını engellediğini, işgücü planlamasını ve iş akışını bozduğunu, böylelikle verimlilik ve kalitenin düşmesine, işletmelerin rekabet güçlerinin azalmasına neden olduğunu, örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerde de olumsuz etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle işe devamsızlığa neden olan demografik unsurları, psikolojik unsurları, devamsızlık kültürünü ve işletme kontrol politikalarını anlamanın ve gerekli tedbirlerin alınmasının işe bağlılık ve motivasyonların artırılması açısından önemli olduğunu vurgulamıştır (Şahin, 2011, ss:24-39).

Demir (2011), Dalaman havalimanında ulaşım, seyahat ve yer hizmetleri işletmelerinde çalışan 229 işgörenin çalışma yaşamı kalitesi algılamaları, işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ilişkisini araştırmıştır. Araştırmacı, çalışma yaşamı kalitesi ile işte kalma niyeti faktörleri arasında pozitif yönlü, işe devamsızlık faktörü ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır.

1.7.6. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, işgörenin çalıştığı örgütten bilinçli ve kasıtlı olarak ayrılma isteğidir (Cho ve diğer., 2009, s.375). Polat ve Meydan (2010), araştırmalarında, bireyin örgüte yönelik olumlu bir tutumu olan örgütsel özdeşleşme kavramı ile olumsuz tutumlar olan sinizm kavramı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri 176 özel sektör çalışanından elde edilen veriler ışığında incelemişlerdir. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireylerin örgütlerini sanki kendileriymiş gibi algıladıklarını ve örgütsel özdeşleşmenin

sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğunun tespit edildiğini bildirmişlerdir (Polat ve Meydan, s.145).

Özdevecioğlu (2004, s.97), Kayseri mobilya sektöründe çalışan 858 işçi ve yöneticinin katılımı ile yaptığı araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin aracılığı ile incelemiştir. Araştırmacı, algılanan örgütsel destek ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bulurken, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Yürür (2011, s.81), duygusal emeğin bireyler arası karşılıklı ilişkilerde, çalışanın örgüt tarafından istenen duyguları sergilemesi olarak tanımlandığını vurgulayarak, Yalova' da 112 otel çalışanının katılımı ile duygusal emeğin, derinlemesine rol yapma ve yüzeysel rol yapma kavramlarının, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, duygusal emek davranışlarından yüzeysel rol yapma ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin var olduğu, derinlemesine rol yapma ile işten ayrılma niyeti ve duygusal tükenme arasında ise anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Töremen ve Demir (2016), araştırmalarında, psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin araştırmışlardır. Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini önce nicel yöntemlerle ölçmüşler ve bu yöntemle negatif bir ilişki bulmuşlardır. Nitel yöntemle ölçüldüğünde ise, bazı öğretmenlerde sahip olunan psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde, diğerlerinde ise olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

1.7.7. Sinizm

Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgüte karşı hissettiği bir memnuniyetsizlik duygusudur. İşgörenler, çalıştıkları örgütün yönetiminin dürüstlük, adalet ve şeffaflıktan yoksun olduğuna inanmaktadır (Durrah ve diğer., 2019, s.1).

Özler, Atalay ve Şahin (2010), örgütsel sinizm ve güven ilişkisini araştırdıkları makalelerinde, örgütsel sinizmin, işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı çeşitli nedenlerle olumsuz tutumlara sahip olduğu durum olarak tanımlamışlardır. Sinizm, işgörenlerin örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç ve ifadeler ile örgüte karşı olumsuz duygular oluşturma gibi temel unsurları kapsamaktadır. Araştırmada ayrıca, sinizmin küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları, güçlü negatif duyguları harekete geçirdiği de literatüre dayanılarak ifade edilmiştir. Araştırmacılar örgütsel güvenin, çalışanların güvende olduklarını ve desteklendiklerini hissetmeleri olarak açıklandığını, örgütsel bağlılığın iş performansının artmasında önemli bir etken olarak gösterilmekte olduğunu da ifade etmişler ve sonuç olarak örgütlerde sinizmin ortaya çıkmasında güvensizlik duygusunun önemli olduğunu, fakat tek neden olmadığını vurgulamışlardır.

Tayfun ve Çatır (2014, s.347), hastanede çalışan 391 hemşirenin katılımı ile yaptıkları araştırmada, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini incelemişler ve verilerin analizi sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırma sonucunda 11-20 ve 21-30 yıl arası çalışanların, 1-10 yıl arasında çalışanlara göre daha fazla sinik davranışta bulundukları, aynı hastanede geçirilen süre arttıkça, hemşirelerin hastaneleri hakkında daha fazla olumsuz düşünceye sahip olabildikleri ve lisansüstü mezunlarının lise, önlisans ve lisans mezunlarına göre daha fazla örgütsel sinizm yönünde duygularını konumlandırdıklarını vurgulamışlardır.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003, s.627), 103 banka çalışanının katılımı ile yaptıkları araştırmalarında, iki tür sosyal değişim ihlalinin (psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm) çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, psikolojik sözleşme ihlalinin, işle ilgili tutumlar (örgütsel bağlılık, iş tatmini) üzerindeki etkilerine sinizmin kısmen aracılık ettiği, duygusal sinizmin ise psikolojik sözleşme ihlali ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği saptanmış ve alaycı tutumların tutum sahibi için olumsuz sonuçlarının olduğu belirtilmiştir.

1.7.8. Stres

Stres, stres etkenlerine karşı duygusal ve fizyolojik tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Stres etkeni ise kişinin dengesini bozan ve artan otonomik uyarılmanın stres tepkisini başlatan bir talep, durum veya durumdur (Lloyd ve diğer., 2002, s.256). Bireyler zamanlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Sosyal yaşamlarında yaşadıkları problemler iş hayatlarını etkileyebileceği gibi iş yaşamlarında yaşadıkları problemler sosyal yaşamlarını da etkilemektedir. Tekingündüz ve diğer. (2015), iş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmacılar, iş stresinin işgörenin kontrol edemediği deneyimlerinden kaynaklanan, istenmeyen ya da hoş olmayan duygusal ve fizyolojik durum olarak tanımlandığını belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatminini aile-iş çatışmasının pozitif yönde, iş stresinin ise negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yazarlar buna ek olarak, iş stresini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının pozitif yönde, iş tatmininin ise negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Büte (2011, s.175), Trabzon'da faaliyet gösteren aile işletmelerinde çalışan, aile üyesi olmayan 130 yönetici ve işgören üzerinde yaptığı araştırmada, nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolünü incelemiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, nepotizmin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde bir etkiye sahip olduğu ve iş stresinin ise, nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Söyler (2018), sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresi ile iş doyumu ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Araştırmacı, sağlık çalışanlarının yapılan hataların bedellerinin çok ağır olduğu bir sektörde faaliyet göstermekte olmaları nedeniyle, maruz kaldıkları stresi azaltıcı önlemlerin alınmasının ve iş doyumlarının artırılmasının gerektiğini vurgulamıştır.

İyiişleroğlu'na (2006 s.5) göre, örgütlerde (özellikle aile şirketlerinde) nepotizm oldukça sık yaşanmaktadır. Bununla birlikte yapılan çeşitli araştırmalarda, nepotizmin iş stresini arttırdığı (Araslı ve Tümer, 2008; Büte ve Tekarslan, 2010; Büte, 2011), örgütsel bağlılığı azalttığı (Düz, 2012; Karahan ve Yılmaz, 2014), iş tatmininin ve adalet algısının azalmasına neden olduğu (Araslı ve Tümer, 2008), (Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Büte ve

Tekarslan, 2010; Arslaner, Erol ve Boylu, 2014) ve işten ayrılma niyetlerinin de artmasına (Bolat ve diğer., 2017) yol açtığı tespit edilmiştir.

Yücel ve Özkalan (2012 s.247)'a göre örgütlerde bulunan nepotik yaptırımlar ve uygulamalar akraba olan işgörenlerde iş tatmini sağlarken öte yandan diğer işgörenlerde iş stresini arttırmakta ve verimsizliğe neden olmaktadır. (Tunçbilek ve Akkuş, 2017, s.169). İşgörenler örgütte nepotizm ve buna bağlı olarak adaletsizlik hissettiklerinde çalışma arkadaşlarına saldırgan tutum ve davranışlar sergilemektedir (Özüren, 2017, s.38-46). Örgüt içerisinde nepotizmin varlığını gözlemleyen işgörenler, işlerine karşı olumsuz bir tutumla yaklaşmaktadır (Özdemir ve Özer, 2019, s.6502).

İşyerinde verimliliğe olumsuz etkisi olan stresin azaltılması için çeşitli çalışmalarda öneriler ortaya konmuştur. Lazarus (2020, s:3-15), geleneksel araştırma yöntemlerinden edinilen bilgilere dayanarak, işyerinde stresi azaltmak için üç ana stratejinin olduğunu ve bunların da işletmelerde uygulandığını belirtmiştir. Bunlardan ilki, çalışma koşullarını daha az stresli hale getirmek ya da iş stresini arttıracak etkenleri değiştirmektedir. İkinci olarak ise, daha etkili ve pozitif bir şekilde stresle başa çıkabilmeleri için koşullara uyum sağlamakta zorluk çeken işgörenlere yardım etmeye çalışmaktır. Yazar üçüncü olarak ise bireysel veya grup ilişkilerinin belirlenerek ilişkisel bulgular temelinde ve bunları birey veya grup için değiştirmeye çalışmak olduğunu belirtmiştir.

1.7.9. Kaygı

Kaygı, bireylerin bilinçdışı çatışmalarına bağlı olarak ve nesnesi belli olmayan tehditlere karşı yaşadıkları korku, sıkıntı, endişe gibi hoşa gitmeyen bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Ayan ve diğer., 2013, s.165). İşgörenler işyerine karşı, örgüte karşı ve örgütte çalıştığı arkadaşları hakkında kaygılanabilmektedir. İşgörenlerin yaşadığı iş kaygısı ve stresinin, çalışanın iş performansını negatif yönde etkileyip etkilemediği hususu da araştırmalara konu olmaktadır. Jones ve diğer. (2016, s.742), İngiltere'de 2004 yılında 2295 ve 2011 yılında ise 2680 işyerinde çalışanların katılımıyla yaptıkları araştırmalarında, işyeri kaygısı ve işle ilgili psikolojik hastalıkların iş performansı ile ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, iş kaygısı ve daha büyük ölçüde işle ilgili stresin

işe devamsızlık ile pozitif yönde ilişkili olduğunu, fakat işten ayrılma ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamışlardır.

Avcı ve Bozgeyikli (2017, s.43), yaptıkları araştırmada okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeyleri ile psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan iyimserlik, umut, dayanıklılık ve özyeterlilik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

1.7.10. Sapkın Davranışlar

İş yerinde sapkın davranış, örgütsel normlara aykırı, örgütü ve üyelerini tehdit eden bilinçli olarak yapılan davranışlardır. Üçok ve Turgut (2014, s.166), işyerinde sapkın davranışların literatürde çeşitli tanımlarının yapıldığını, bunlardan birini de "Örgütsel normları zedelemek amacıyla aynı örgütte bulunan diğer işgörenlerin refahlarını tehdit etmek için bilinçli yapılan davranışlar" şeklinde tanımlamışlardır. Literatüre dayanarak iş yerinde sapkın davranışlar dörde ayrılmaktadır. Bunlar; üretim ile ilgili sapkın davranışlar, mülkiyet ile ilgili sapkın davranışlar, politik sapkın davranışlar ve kişisel saldırganlık davranışlarıdır. Örgütün her türlü kaynağını israf etme, iş yerinden mesai saatlerinden önce çıkma, uzun molalar verme üretim ile ilgili sapkınlıklar olarak kabul edilmektedir. İş yerindeki teçhizata sabotaj yapma, örgütten çalma mülkiyet ile ilgili sapkınlık davranışlarıdır. Çalışma ortamındaki iş arkadaşları hakkında dedikodu yapma, iş arkadaşlarını suçlama politik sapkın davranışlar olarak gruplandırılırken, cinsel veya sözle taciz ve iş arkadaşlarını tehlikeye atma gibi davranışlar ise kişisel saldırganlık davranışları olarak kabul edilmektedir. Bahsi geçen araştırmacılar, istismarcı yönetici davranışının işyerindeki sapkın davranışlar üzerindeki rolünü İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışan 148 kişiden toplanan veriler yardımıyla araştırmıştır. Toplanan verilerin analizi sonucunda, istismarcı yönetici davranışlarının örgüte ve işgörenlere yönelik sapkın davranışlar üzerinde anlamlı katkısının bulunduğu ve bu davranışların örgüte yönelik sapkın davranışlar üzerindeki katkısının, çalışanlara yönelik sapkın davranışlar üzerindeki katkısına kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Fagbohungbe ve diğer. (2012, s.207). Nijerya'nın Lagos kentinde kamu ve özel sektör işyerlerinde çalışan 696 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada, üretim ile ilgili

sapkın davranışlar, kişisel saldırganlıkla ilgili sapkın davranışlar ve politik sapkın davranışların kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna varmışlardır.

Raza ve diğer. (2019, s.95), ise pozitif psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışlarının suiistimal etme boyutu kapsamında incelenen işyerinde sapkın davranışlar üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmalarının sonucunda elde ettikleri bulgulara göre, psikolojik sermayenin, taciz edici düzeydeki denetim ile çalışanların işyerinde sergiledikleri sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi yumuşattığını belirtmişlerdir.

1.8. Uluslararası Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Psikolojik sermaye ve alt boyutlarının nasıl güçlendirilebileceği konusu literatürde çeşitli makalelerde ele alınmıştır. Wojtczuk-Turek (2020, s.44) derleme makalesinde psikolojik sermayenin güçlendirilmesinin sürdürülebilir çalışan gelişiminin bir ögesi olduğunu ve özel olarak planlanmış organize müdahaleler, koçluk ve idarecilerin ast idareciler ile yaptıkları toplantılarla yürütülebileceğini belirtmiştir. Aynı makalede, psikolojik sermaye alt boyutların geliştirilmesi için 1-3 saatlik seanslarla yapılacak aşağıdaki eğitimlere yer verilmiştir:

Umut geliştirme ile ilgili olarak; hedefler tasarlamak, yollar oluşturmak ve engellerin üstesinden gelme eğitimleri.

İyimserliği güçlendirmek için; olumsuz olayları ve ilgili potansiyeli engelleri öngörmek ve ardından ardından onların etkilerini en aza indirmek için alternatif yollar yaratmak için eğitimler.

Etkinliği geliştirmek için; yaratıcı deneyim ve modellemeyi etkinleştirmek, ikna ve teşvik yoluyla seansın başında belirlenen kişisel hedeflerin takibini yapmak amaçlı eğitimler.

Dayanıklılığın artırılması için; varlıkları artırmak ve riskli, potansiyel olarak olumsuz olaylardan proaktif olarak kaçınma amaçlı eğitimler.

İşletmelerde uygulanan çalışma sistemlerinin çalışanlar üzerindeki etkileri araştırmalara konu olmuştur. Im ve diğer. (2021, s.671), Güney Kore'de küçük ve orta büyüklüklerdeki işletmelerde çalışan 150 katılımcı ile yaptıkları anket çalışmasında, aile dostu sistemlerin psikolojik sermaye ve iş stresi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; esnek çalışma modelinin pozitif psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü etkisinin, aile ilişkilerinin teşviki ve boş zaman desteğinin iş stresi üzerinde negatif yönlü etkisinin, pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerinde negatif yönlü etkisinin ve esnek çalışma modelinin pozitif psikolojik sermaye vasıtasıyla iş stresi üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğu saptanmıştır.

Cho (2021 s.413), kliniklerde çalışan 151 hemşirenin katılımı ile yaptığı çalışmada, temel psikolojik ihtiyaçlar, pozitif psikolojik sermaye ve psikolojik tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda hemşirelikte temel psikolojik ihtiyaçlar ve pozitif psikolojik sermaye ile ilişki ve yenilik odaklı örgütsel kültür arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Aynı parametrelerle psikolojik tükenmişlik arasında ise negatif yönlü ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir.

Noreena ve diğer. (2021 s.36), liderlerin de herkes gibi, diğer insanlarla olan etkileşimlerinde duygularını aktif bir şekilde ve devamlı olarak yönetmek zorunda olduklarını ve böylece duygusal emeğin liderlik alanında ortaya çıkan bir konu olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılar bu noktadan hareketle, Pakistan'da bir sanayi şehrinin kamu ve özel hastanelerinde görev yapan 250 doktorun katılımı ile yaptıkları araştırmada, liderin iş tatmini ve duygusal tükenmesinde liderlerin duygusal emeğinin rolü ile bunlar üzerinde psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonunda, liderlerin derin rol yapma ve doğal duygular sergilemelerinin, iş tatmini ile pozitif yönlü, duygusal tükenmişlik ile negatif yönlü olarak ilişkili olduğu, yüzeysel rol yapmanın ise liderlerin duygusal tükenmesi ile pozitif yönlü ve iş tatminiyle negatif yönlü bir ilişki de olduğu belirlenmiştir.

Nam ve Noh (2021 s.289), Güney Kore 'de bir şehir hastanesinde çalışan 157 hemşirenin katılımı ile yaptıkları çalışmada, duygusal emek ile psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkilerini incelemişlerdir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, tükenmişliğin duygusal emek ile pozitif yönlü, pozitif psikolojik sermaye ile ise, negatif yönlü ilişkide olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar bu sonuçtan yola çıkarak,

tükenmişliğin azaltılması için yeni stratejilerin geliştirilmesinin gerekli olduğunu vurgulamışlardır.

Alhargose ve diğer. (2021 s.62), Irak'ta bulunan Alqadisyah Üniversitesi'nde idareci konumdaki 52 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada, örgütsel ve sosyal bağlantılar, uyum ve fedakarlık gibi ögelerle ifade edilen işe gömülmüşlük olgusunun, çalışanların pozitif psikolojik sermayesi ve alt boyutları ile ilişkisini araştırmışlardır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, her iki değişkenin birbiriyle anlamlı ve pozitif yönlü ilişkide olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar sonuç olarak, üniversitenin hedeflerine ulaşmak için çalışanlarının beceri ve yeteneklerini artırmak ve yükseltmek amacıyla mümkün olan en kısa sürede eğitim çalıştayları düzenlemesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Esenlik (wellbeing) insanın sağlıklı, mutlu ve rahat olma durumu olarak tarif edilmektedir. Prasath ve diğer. (2021 s.1) olumlu duygular, bağlılık, ilişkiler ile başarıların, esenliğe ve insanların yaşadıkları stres ve zorluklara rağmen gelişme kabiliyetlerine katkı yapan unsurlar olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılar, ABD de 540 üniversite çalışanının katılımı ile yaptıkları araştırmada Covid -19 pandemisi sırasında çalışanların esenlik, psikolojik sermaye ve başa çıkma stratejilerindeki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, psikolojik sermayenin esenlik üzerindeki ön görücü etkisinin pandemi sırasında pandemi öncesine nazaran oldukça arttığı ve başa çıkmanın da bu ilişkide aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, umutun esenlik üzerinde öngörücü rolünün pandemi öncesinde belirgin değil iken, pandemi sırasında önemli düzeyde arttığı, iyimserliğin pandemi öncesinde ve sırasında da esenlik üzerinde kuvvetli öngörücü bir rolü olduğu, etkililik ve dayanıklılığın ise yine esenlik üzerinde pandemi öncesi kuvvetli öngörücü rolü varken, pandemi sırasında bu ilişkinin anlamlı olmadığının tespit edildiği belirtilmiştir. Araştırmacılar sonuç olarak, idarecilerin yalnızca çalışanların değil aynı zamanda öğrencilerin de esenliğini destekleyici programlar yapmalarının gerektiğini vurgulamışlardır.

Prasath ve diğer. (2021 s.46), ABD'de 609 üniversite öğrencisinin katılımı ile yaptıkları benzer bir araştırmada ise, öğrencilerin esenliklerinin Covid 19 pandemisi sırasında pandemi öncesine göre anlamlı düzeyde daha düşük seviyede olduğu ve başa çıkma stratejilerinin psikolojik sermaye ile esenlik arasında aracı rolünün olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar sonuçta, psikolojik eğitim ve danışmanlık hizmetinin, öğrencilerin

psikolojik sermaye ve adaptif başa çıkma stratejilerini yükseltebileceğini vurgulamışlardır.

1.9. Ulusal Literatürde Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Akçay (2012, s.23), pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmada 450 işgörene, Luthans ve diğer. (2007a) 'ın psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada araştırmacı bazı faktörlerin bu ilişkide aracılık etkilerini de araştırmıştır. Demografik faktörlerin pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini ilişkisinde mesleki konum, deneyim ve yaş değişkenlerinin aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaş faktörünün ve iş hayatındaki deneyimin aracı rolü üstlendiği pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisinde, deneyimi ve yaşı ortalamanın üstünde olan çalışanlarda pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisinin, daha deneyimli ve yaşlı çalışanlara nazaran daha zayıf olduğu tespit edilmiştir.

Çoban (2013, s.17), psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerindeki rolünü araştırmıştır. Araştırma kapsamında İstanbul'da telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren kurumsal bir işletmede 98 adet beyaz yakalı işgörene, Luthans (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet boyutları (dağıtımsal adalet, süreç adaleti, etkileşimsel adalet) ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler tespit edilmistir. Ayrıca psikolojik sermaye'nin süreç adaleti ile örgütsel bağlılık arasında kısmi, etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında ise, tam aracılık etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Polatçı (2014 s.115), polis teşkilatında psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmada Luthans ve diğer. (2007a)'ın psikolojik sermaye ölçeği kullanılarak, Tokat il merkezinde görev yapan polislerden veriler elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin alt boyutlarından sadece dayanıklılık alt boyutunun hem toplam performansı hem de iki performans boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkiledigi, ümit alt boyutunun ise toplam performansı

ve görev performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer boyutlarda ise anlamlı bir sonuca varılamamıştır.

Beğenirbaş (2015, s.249), psikolojik sermayenin, duygusal emek ve işe yabancılaşma üzerine etkilerini araştırmıştır. Bu araştırmada, ikinci olarak da psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasında duygusal emeğin aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma kapsamında özel ve kamu sektöründe çalışan 187 sağlık çalışanına Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 24 maddelik bir ölçek uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öz yeterliliği yüksek umutlu ve iyimser işgörenlerin yüzeysel rol yapmaları ile işe yabancılaşmaları düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Özler ve Yıldırım (2015 s.163), araştırmalarında örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin tespit edilmesini amaçlamışlardır. Araştırmacılar, eğitim sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışan 103 işgörene Luthans ve diğer. (2007a), tarafından geliştirilen ölçeği uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel güven ve psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Korkmazer ve diğer. (2016 s.271), psikolojik sermayenin işgören performansına etkisini araştırmışlardır. Bu araştırmada işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyini belirlemek için Luthans ve diğer. (2007a), psikolojik sermaye ölçeği, Muş ilindeki bir kamu hastanesindeki idari ve klinik birimlerde çalışan 152 işgörene uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu ve psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarıyla (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) beraber çalışan performansındaki değişimin % 47'sini açıklamıştır. Araştırmada incelenen boyutlara bakıldığında, öz yeterlilik boyutunun çalışan performansı üzerinde önemli (anlamlı) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kendi yeteneklerine güvenen, öz yeterliliği yüksek kişilerin iş performanslarının ve kişisel başarılarının da yüksek olduğu belirtilmiştir.Araştırma sonuçlarına göre, performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olan diğer bir boyut ise, umut boyutudur. Umut dolu olan bireylerin genellikle daha bağımsız düşünebildikleri, otonomilerinin yüksek olduğu ve böylece kaos ortamlarında bile bir çıkış yolu bulabildikleri, yaratıcı oldukları ve performanslarının yüksek olduğu belirtilmiştir.

Geçkil ve Koçyiğit (2017 s.331), örgütsel demokrasi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmacılar, Konya il merkezindeki beş yıldızlı ve dört yıldızlı otellerde çalışan işgörenlere Luthans ve diğer. (2007a), tarafından geliştirilen ölçeği uygulamışlardır. Araştırmacılar, örgütsel demokrasi algısı ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Örgütsel demokrasinin eşitlik boyutunun, psikolojik sermayenin tüm boyutları ile doğrusal yönlü ilişkili olduğu ve psikolojik sermayenin tüm boyutlarını olumlu yönde yordadığı tespit edilmiştir.

Karadal ve Özsungur (2017 s.663), etik liderlik, hizmet inovasyon davranışı ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmacılar Adana ilinde üretim sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde çalışan 317 işgören ile ve birebir görüşme yöntemi araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada,etik liderlik konusunda Brown ve diğer. (2005)'un ölçeği, "hizmet inovasyon davranışı" konusunda Hu ve diğer. (2009) ölçeği ve, psikolojik sermaye konusunda Luthans ve diğer. (2007a) ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, hizmet inovasyon davranışı ile psikolojik sermaye ve etik liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, bu üç değişkenin cinsiyete göre değişiklik göstermediği, eğitim durumuna göre değişiklik gösterdiği saptanmıştır. Lisans eğitimi olanların hizmet inovasyon davranışı ve etik liderlik davranışının, lisansüstü eğitim almış olanların ise psikolojik sermaye ortalamalarının yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Doğan ve Aslan (2018 s.122), araştırmalarında psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırmada, Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı bankalardaki 423 işgörene Luthans ve diğer. (2007a), tarafından geliştirilen 24 maddeli psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin, içsel motivasyon ve iş tatmini üzerinde pozitif etkisinin olduğu ve psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde ise içsel motivasyonun aracılık ettiği belirlenmiştir.

Kodaş (2018, s.1),turizm sektöründe yer alan yiyecek içecek çalışanlarının sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye algıları ile işe angaje olma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, Eskişehir'de faaliyet gösteren birinci sınıf restoranlarda ve 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde yiyecek içecek bölümünde çalışan 211 işgörene Luthans ve diğer. (2007a), tarafından geliştirilen ölçek uygulanmıştır. Araştırma

sonucunda, psikolojik sermaye ile işe angaje olma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Uygungil ve İşcan (2018, s.435), pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmada Adana'da kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapmakta olan 493 işgörene Luthans ve diğer. (2007a), tarafından geliştirilen ölçeği uygulamışlardır. Araştırmacılar, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde ise, anlamlı negatif yönlü etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Buna ek olarak, örgütsel sinizmin pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yorulmaz ve Yavan (2018, s.1007), araştırmalarında, pozitif psikolojik sermayenin işveren marka oluşumu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar Luthans ve diğer. (2007a) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğini, Antalya ilinde beş yıldızlı otellerde çalışan 768 işgörene uygulamışlardır**.** Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermaye ve işveren markalaşması arasında pozitif orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlik ile işveren markalaşması düzeyleri arasında da pozitif, orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Acar ve Soydemir (2019, s.301), Isparta ilinde banka sektöründe çalışan işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerini incelemişlerdir. Araştırmacılar yirmi kişiden (müdür, müdür yardımcısı, çalışan) oluşan katılımcı grubu ile derinlemesine mülakat yapmışlardır. Araştırmada, genç ve deneyimi fazla olmayan çalışanların işlerini başarıyla yapabileceklerine olan güvenleriyle beraber umut bileşeninin daha ön planda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bayır ve Aydın (2019, s.1232), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin otantik liderlik davranışlarına yönelik algıları, psikolojik sermaye, işe kapılma algıları ve okulun başarısı arasındaki yapısal ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmada Luthans ve diğer. (2007a), tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği Eskişehir ilinin Odunpazarı ve Tepebaşı ilçelerindeki ortaokullarda görev yapmakta olan 512 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin sergilediği otantik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde olumlu

anlamda etkili olarak hem okulun başarısına hem de öğretmenlerin işte akış deneyimi yaşamalarına katkı sağladığı saptanmıştır.

Büyükbeşe ve diğer. (2019, s.194), otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın artmasında, otantik liderlik ve psikolojik sermayenin önemli rollerinin olduğunu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, psikolojik sermayenin (öz yeterliliğin) otantik liderliğin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü olduğu saptanmıştır.

Kahveci ve diğer. (2019, s.167), ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul yönetiminin kayırmacı uygulamalarına ilişkin algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar, Trabzon ilinde ortaöğretim kurumlarında görevli 250 öğretmene Luthans ve diğer. (2007a), ölçeğini uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük, psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Mert ve Şen (2019 s.213), örgütsel destek, örgütsel adalet algısı, öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayenin öncülleri olup olmadığı araştırmışlardır. Araştırmacılar, Ankara ilindeki iki bakanlığa bağlı kuruluşlarda görev yapan yaklaşık 326 işgörene Luthans ve diğer. (2007a), ölçeğini uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkilediği ve psikolojik sermayenin öncülleri olduğunu tespit etmişlerdir.

2. ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

2.1. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Tanımı

Üretim karşıtı iş davranışları, örgüte ve örgüt üyelerine zarar vermeye yönelik davranışlardır (Doğan ve Kılıç, 2014, s.104). İşgörenler çalışırken çeşitli sebeplerden dolayı o örgütün işleyişini bilinçli olarak aksatabilmekte veya o örgütün amaç ve hedeflerine uygun olmayan tutum ve davranışlar göstermektedirler. Örgütsel norm ve değerlere ters düşen, örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı bir şekilde yapılan bu davranışlara üretim karşıtı iş davranışları denilmektedir. Üretim karşıtı iş davranışları günümüzde örgütsel ve toplumsal yaşam üzerinde ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Bu sebeple üzerinde önemle durulması gerektiğinden, literatürde bir çok araştırmaya konu olmuştur (Polatçı ve Özçalık, 2015, s.217).

Üretim karşıtı iş davranışları, işgörenlerin kurumda çalışan bir başka kişiye veya kurum hedeflerine karşı yapılan olumsuz davranışlarıdır. Bu davranışlar arasında fiziksel ve sözlü saldırı, işini kasten yanlış yapma, sabotaj (kundaklama), hırsızlık yapma ve bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmeme, geç kalma, iş bırakma vb.) gibi davranışlar olduğu belirtilmektedir. Bir davranışın üretim karşıtı olarak kabul edilmesi için o davranışın bilinçli olarak yapılması gerekmekte olup, işgörenler bireylere zarar verme niyetiyle kötü davranmakta ya da niyetlerini belli etmeden bilinçli olarak olumsuz davranışlar yapabilmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2014, s.105).

Feldman (1984, s.47), ‘e göre, üretim karşıtı iş davranışları, önemli kurumsal normları ihlal eden ve dolayısıyla örgütün veya örgüt üyelerinin refahını tehdit eden bilinçli yapılan davranışlardır. Örgütsel normlar, temel ahlaki standartların yanı sıra resmi ve gayri resmi örgütsel politika ve prosedürlerden oluşmaktadır. Bu davranış biçimleri örgütsel psikoloji için çok önemlidir, çünkü bu davranışlar iş performansını etkilemektedir. Üretim karşıtı iş davranışlarının görev, etkinlik ve iş süreçleri için katalizör görevi gördükleri ve örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı şekillendirdikleri için önemli olduğunu savunulmaktadır (Piccoli, 2013, s.91).

2.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Modelleri

Üretim karşıtı iş davranışları, bir örgütün meşru çıkarlarına aykırı olarak görülen ve o örgüt üyesi tarafından kasıtlı olarak yapılan davranışları ifade etmektedir. Üretim Karşıtı iş davranışları, çok sayıda alanı ve türdeki davranışları kapsamaktadır. Literatürde bir çok araştırmacı üretim karşıtı iş davranışlarını farklı şekillerde sınıflandırmışlardır.

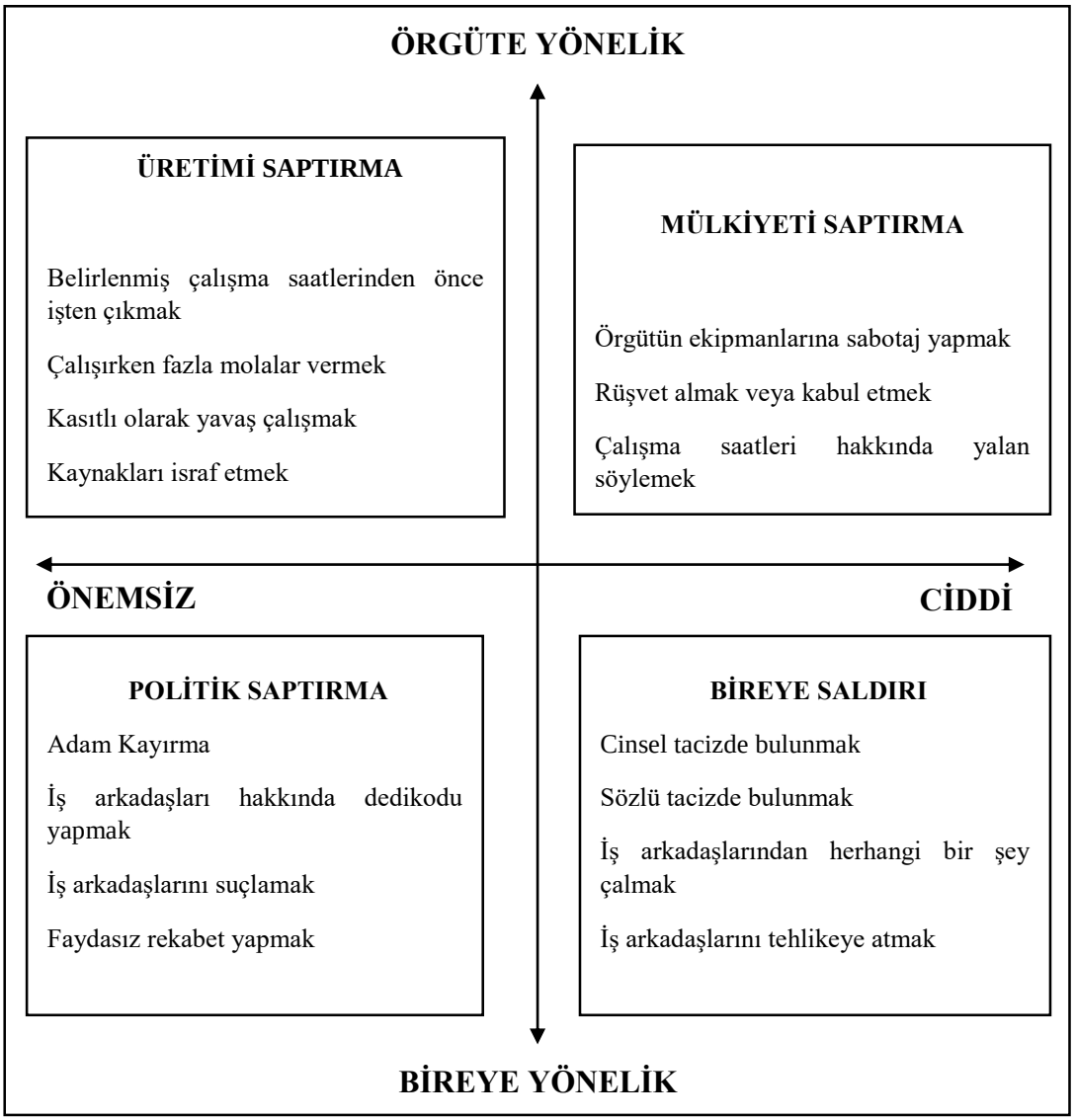
Üretim karşıtı iş davranışları ve ilgili davranış modellerinin çoğu, olumsuz işyeri olaylarının algılanmasının, olumsuz duyguların deneyimini (örneğin, öfke, hayal kırıklığı) tetiklediği ve bunun karşılığında üretim karşıtı iş davranışı tepkisini harekete geçiren duygu merkezli bir süreci tanımlamaktadır (Penney ve diğer., 2011, s.60).

2.2.1. Buss (1961)'ın Modeli

Arnold H. Buss, üretim karşıtı iş davranışlarını işyerinde saldırgan davranışlar olarak incelemiştir. Literatürde Buss'ın 1961 yılında "The Psychology of Aggression" isimli çalışmasında, saldırgan davranışlar; sözlü-fiziksel, doğrudan-dolaylı ve aktif-pasif olmak üzere üç grupta incelediği belirtilmiştir (Demir, 2010, s.198).

2.2.2. Robinson ve Bennet (1995)'in Modeli

Robinson ve Bennett (1995), üretim karşıtı iş davranışlarını işyerinde sapkın davranışlar olarak incelemiştir. Bu model aşağıdaki Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. İşyerinde Sapkın Davranışlar Tipolojisi

Kaynak: (Robinson ve Bennett, 1995, s.565; Doğan ve Kılıç, 2014, s.117)

Robinson ve Bennett (1995), oluşturdukları tipolojide ilk olarak sapkın davranışların şiddetini vurgulamak için bu davranışları, eylemleri önemsiz ve ciddi olarak ayrıştırmıştır. Fakat bu iki boyutlu konfigürasyonun daha yakından incelenmesi sonucunda, sapkın eylemlerin yalnızca iki boyutta değişmediğini, aynı zamanda dört ayrı kategoriye ayrılması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Şekil 2'de gösterildiği gibi sapkın davranış tipolojilerini 4 ayrı kadranda incelemişlerdir. Bu kadranlar şu şekilde ifade edilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995, s.561-566);

I. Kadran-Üretimi Saptırma: Bu davranışlar önemsiz ama yine de örgüte yönelik zararlı sapkın davranışları kapsamaktadır.Robinson ve Bennett (1995), bu kadranın Mangione ve Quinn'in (1974) "işgörenlerin çok az etkili bir şey yapması ya da hiç yapmaması" ve Hollinger ve Clark (1982)'ın "gerçekleştirilecek işin asgari niteliğini ve miktarını tanımlayan resmi olarak yasaklanmış normları ihlal eden davranışlar" olarak tanımladıkları üretim sapması ile benzer olduğunu savunmuşlardır.

II. Kadran-Mülkiyeti Saptırma : İkinci kadranı araştırmacılar mülkiyeti saptırma olarak adlandırmışlardır. Mülkiyeti saptırma ciddi ve örgüte yönelik zararlı olan sapma davranışlarını kapsamaktadır. Robinson ve Bennett (1995), bu kadranın Mangione ve Quinn(1974)'in "üretim karşıtı iş davranışları" ve Hollinger ve Clark(1982)'ın ise, "çalışanların örgütün maddi mülklerini veya varlıklarını yetkisiz olarak elde ettiği veya bunlara zarar verdiği durumlar" olarak tanımladıkları mülkiyet sapması ile örtüştüğünü belirtmişlerdir.

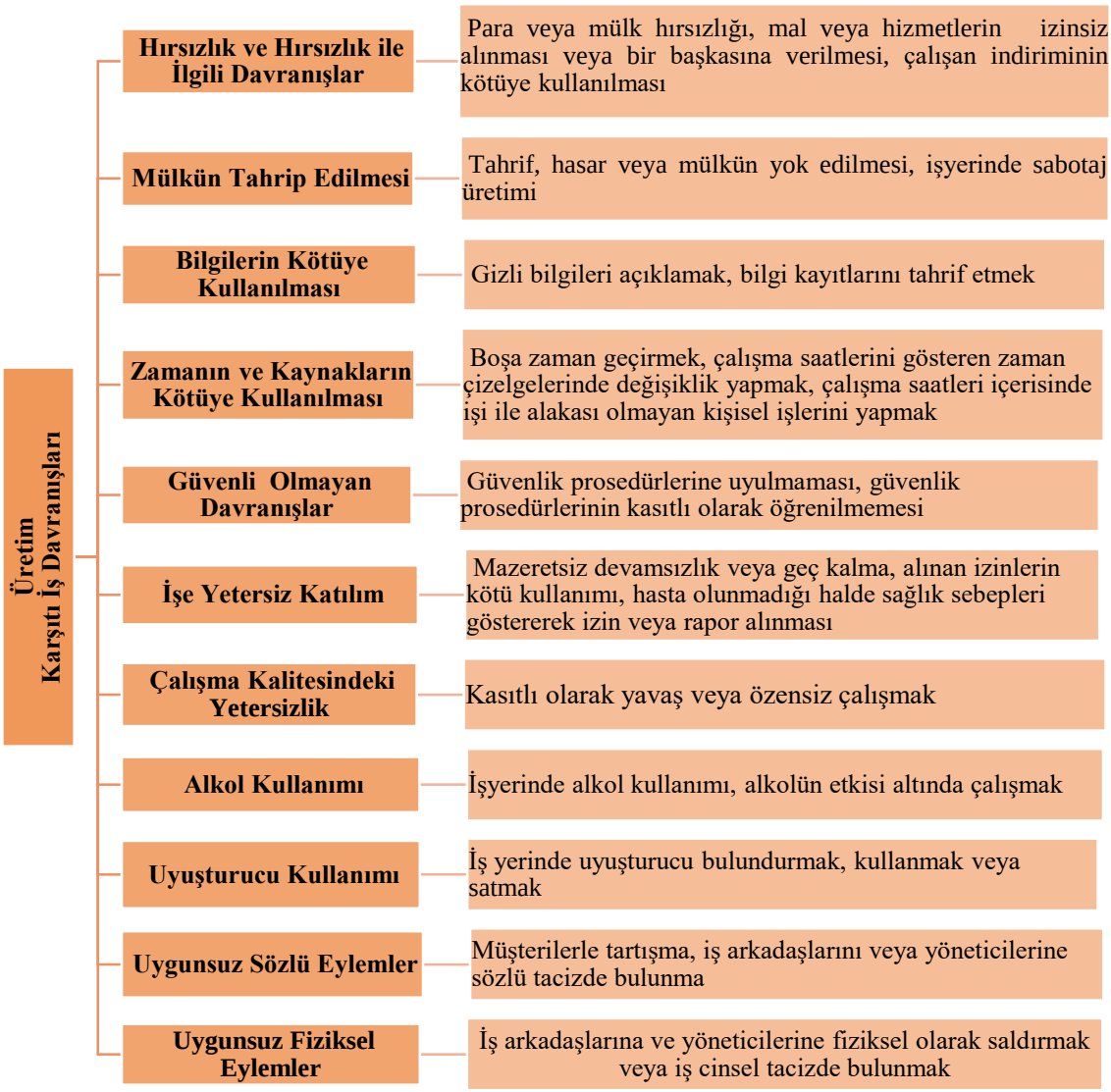
III. Kadran-Politik Saptırma: Üçüncü kadran önemsiz ama bireylere yönelik olan zararlı sapma davranışlarını kapsamaktadır. Sapma davranışlar, diğer bireyleri kişisel veya politik olarak dezavantajlı duruma düşürmektedir. Robinson ve Bennett (1995), bu kadranı politik saptırma olarak adlandırmıştır. Bu davranışlara örnek olarak adam kayırma, dedikodu yapma ve iş arkadaşlarını suçlama verilebilir.

IV. Kadran-Bireye Saldırı: Dördüncü kadran ciddi ve bireylere yönelik zararlı sapkın davranışları içermektedir. Diğer kişilere karşı saldırgan veya düşmanca davranılmasını Robinson ve Bennett (1995), bireylere saldırı olarak tanımlamışlardır. Bu davranışlara örnek olarak sözlü veya cinsel tacizde bulunmak, iş arkadaşlarını tehlikeye atmak veya iş arkadaşlarından her hangi bir şey çalmaktır.

Tablo genel olarak incelendiğinde örgüte yönelik önemsiz sayılan davranışlar üretimi saptırma kadranında, bireylere yönelik önemsiz sapkın davranışlar politik saptırma kadranında yer almaktadır. Örgüte yönelik ciddi boyutta zarar veren davranışlar mülkiyeti saptırma, bireylere yönelik ciddi boyutta zarar veren saptırma davranışları bireye saldırı kadranında yer almaktadır.

2.2.3. Gruys (1999)'ın Modeli

Üretim karşıtı iş davranışları modellerinden biri de Gruys(1999)'ın yaptığı sınıflandırmadır. Gruys (1999), literatürde ortaya çıkan 87 ayrı davranışı tanımlamış ve bu davranışları 11 ayrı kategoride toplamıştır. Bu kategoriler aşağıdaki Şekil 3'de ifade edilmiştir (Sackett ve Devore, 2002, s. 145-146).



Şekil 3. Gruys (1999)'e göre Üretim Karşıtı İş Davranışları Türleri

2.2.4. Bennet ve Robinson (2000)'ın Modeli

Üretim karşıtı iş davranışlarının sınıflandırmasında yapılan ikinci araştırma Bennett ve Robinson (2000)'un yaptığı sınıflandırmadır. Bennett ve Robinson (2000), üretim karşıtı iş davranışlarını bireyler arası ve örgütsel boyutlu üretim karşıtı iş davranışları olarak 2 grupta sınıflandırmışlardır (Kanten ve Ülker, 2014, s.23).

2.2.4.1. Bireyler Arası Üretim Karşıtı İş Davranışları

Örgüt çalışanlarının aralarındaki ilişki ve iletişimlerine bağlı olarak ortaya çıkan bu davranışlar, çalışanların birbirlerine karşı geliştirdikleri kötü niyetli davranışlar bütününü temsil etmektedir. Bu tür davranışların kaynağında çoğu kez bilinçaltı veya bastırılmış duygular vardır ve bu duyguların ortaya çıkması sonucunda gerçekleşmektedir. Çalışanlar arası kötü niyetten beslenen bu tür davranışlar, ayrımcılığı kesinleştirerek örgütün verimliliğini de etkilemektedir. Çalışanlar arası iş karşıtı davranışların ortaya çıkardığı sonuçlar arasında düşük performans, dinlenme molalarının kötüye kullanılması, hırsızlık, alay etme, lekeleme, küfür, sözlü saldırı, kaba ve kırıcı davranışlar, ayrımcılık, asılsız dedikodu yayma, cinsel istismar sıralanabilir. Bu tür davranışların neden olduğu en önemli sorunlardan biri de, örgüt üyelerinin örgütsel değer ve normlara aykırı düşen davranışlar sergileyerek kişisel çıkarlarını örgütsel çıkarlardan üstün tutmalarıdır (Demirel ve Seçkin, 2009, s.153).

2.2.4.2. Örgütsel Boyutlu Üretim Karşıtı Davranışlar

Örgütsel kültür ve yönetim kaynaklı üretim karşıtı davranışlar bağlamında; ödüllendirme sisteminin adaletsiz olarak algılanması, takım çalışmalarında grup normlarına uyma konusundaki baskılar, iş performansının karmaşıklık derecesi, adil olmayan ve kayırmacı uygulama ve yaptırımlar, işgörenlerin örgütsel güven algılarını sarsıcı yapısal ve yönetsel uygulamalar sıralanabilir. Bu tür örgütsel uygulamalar, çalışanlar arası üretim karşıtı davranışların da yaygınlaşması ve kökleşmesinde rol oynayacaktır. Böyle bir gelişme

örgütü, bütününe yönelik olmak üzere, amaç ve hedeflerine yönelik olumsuz ve organize davranışlarla karşı karşıya getirecektir (Demirel ve Seçkin, 2009, s.153).

2.2.5. Vardi ve Weitz(2004)'ın Modeli

Vardi ve Weitz (2004), yazdıkları kitapta üretim karşıtı iş davranışları ve buna benzer (işlevsiz, disfonksiyonel, antisosyal davranışlar) kavramları, işgörenlerin yaptığı suiistimal davranışları kapsamında incelemişlerdir. Araştırmacılar üretim karşıtı iş davranışlarını örgütsel kötü davranışlar olarak kabul etmiş ve 3 başlık altında toplamışlardır. Bunlar (Vardi ve Weitz,2004, s.33);

Tip-S, Kendi Kendine Fayda Sağlamayı Amaçlayan Davranışlar: Bu davranışları gösteren kişiler örgütün içindedir ve bu davranışlar genellikle işveren firmayı ya da o örgüt üyelerini mağdur etme amaçlı yapılmaktadır. Tip S kategorisindeki davranışların üç farklı hedefi bulunmaktadır. Hedeflerden ilki iş ya da iş düzenini bozmaktır. İşgörenler verileri bozabilir veya bazı önemli verileri ortadan kaldırabilir. İkinci hedef ise kuruluşun mülkiyeti, kaynakları, sembolleri veya düzenlemelerine zarar vermeye yönelik yapılan davranışlardır. İşgörenler ikinci hedefe zarar vermek için üretim sırlarını çalmak ve satmak gibi eylemlerde bulunabilmektedir. Üçüncü ve son hedef ise, örgütün diğer üyeleridir. İşgörenler kendisi ile aynı düzeyde veya yaşça akran olan diğer örgüt üyelerine taciz eden davranışlarda bulunabilmektedir. Burada bir istisna bulunmaktadır. İşgörenin müşterilere bir ürünü fahiş fiyattan satması aslında örgüte sağladığı bir fayda ya da kazanç olarak gözükse de, aslında işgörenin amacı bu satış işleminden fazla promosyon almaktır.

Tip-O, İşgörenin Örgüte Bir Bütün Olarak Fayda Sağlamayı Amaçlayan Yanlış Davranışlar: Bu davranışlar örgüt dışındaki kurumlara, müşterilere veya diğer mağdur kuruluşlara yönelik yapılmaktadır. Örneğin, herhangi bir sözleşmenin imzalanabilmesi için bazı kayıtları işgörenler örgüt yararı için tahrif etmektedir. Bu kayıtların tahrif edilmesi, diğer kuruluşların o sözleşmeyi imzalamaması için yapılmaktadır. Bir nevi örgüt yararına olarak gözükse de, aslında yanlış davranışlar kapsamında incelenmektedir. Burada belirtilmek istenen başka bir durum ise; Eğer işgören kariyerini geliştirmek için bazı belgeleri kayıtları tahrif etme davranışına başvuruyorsa, o işgören davranışının Tip-O da değil Tip-S'de incelenmesi gerektiği unutulmamalıdır.

Tip-D, Hasar Verme Veya Yıkıcı Olmaya Yönelik Kötü Davranışlar: Bu davranışların hedefleri hem iç hem de dış olabilmektedir. Tip S ve Tip O yanlış davranışların altında yatan niyetler bireye veya kuruma fayda sağlamak iken, Tip D'nin altında yatan niyet başkalarına veya bulunduğu kuruma zarar vermektir. Bu tür kasıtlı olarak yapılan yanlış davranışlar; şirketin sahip olduğu ekipmana sabotaj yapmak, algıladıkları kötü muameleye bir yanıt olarak örgütün diğer elemanlarından intikam almak veya bir sendikanın beklentilerine uymak için organizasyonel işlemlere müdahale etmektir.

2.2.6. Baron ve Neumann(1996,2005) Modelleri

Baron ve Neuman (1996) ile Neuman ve Baron (2005)'a göre işyerinde saldırgan davranışlar üç farklı gruba ayrılmaktadır. Bunlar; sözlü-fiziksel, dolaylı-dolaysız ve aktif-pasif davranışlardır. Bu üç ayrı grup davranışlar, ikişerli olarak değişerek (her bir boyut dört kez kullanılarak) sekiz ayrı davranış türünü meydana getirmektedir. Tablo 1'de işyerinde saldırgan davranış çeşitleri ve bu davranışların örnekleri bulunmaktadır.

Tablo 1. İşyerinde Saldırgan Davranışlar ve Örnekleri

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

Kaynak: (Doğan ve Kılıç, 2014 s.120)

2.2.7. Spector vd. (2006)' nin Modeli

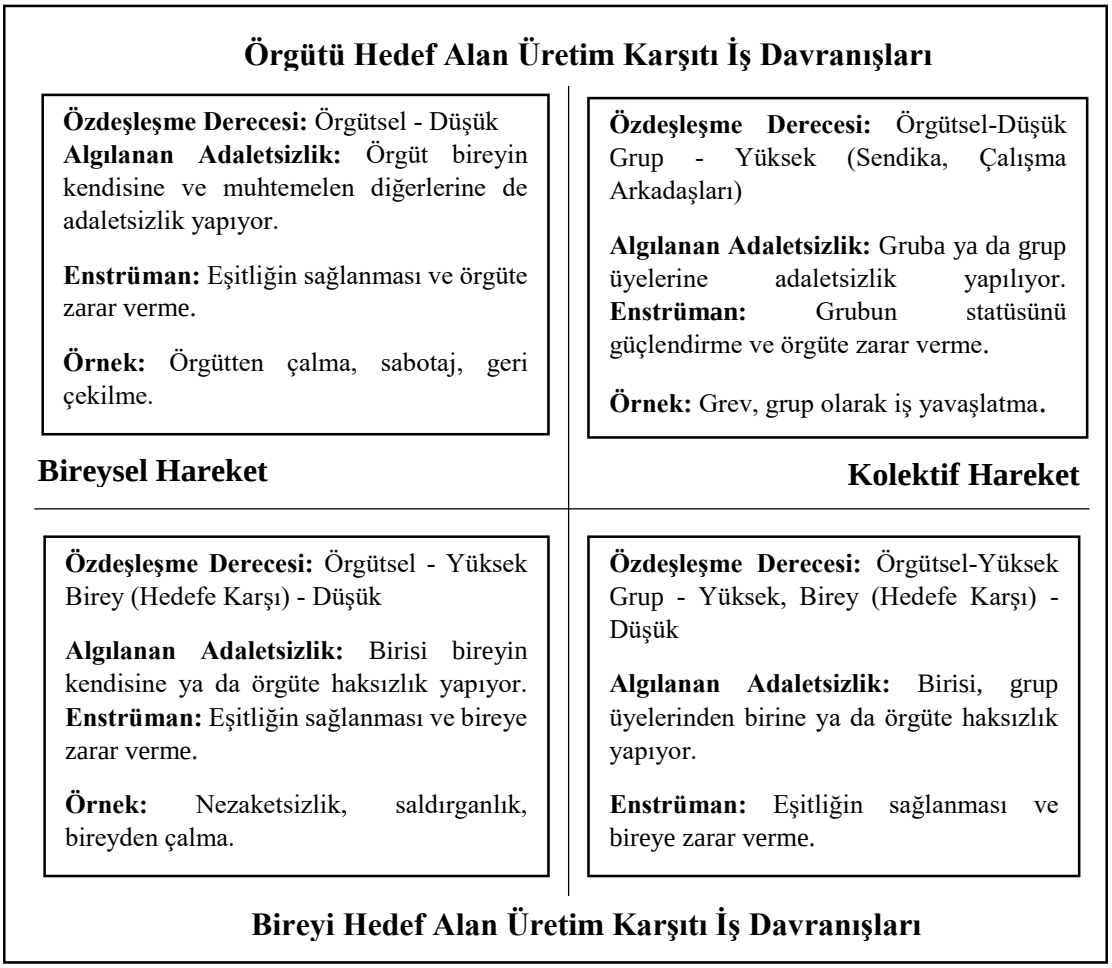
Üretim karşıtı iş davranışları sınıflandırmasında yapılan üçüncü araştırma Spector ve diğer. (2006) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Spector ve diğer. (2006) üretim karşıtı iş davranışlarını kötüye kullanma (abuse), üretimi saptırma (production deviance), sabotaj (sabotage), çalma (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş grupta sınıflandırmışlardır (Güldü, 2014, s.50).

2.2.8. Kelloway vd. (2010)'nin Modeli

Üretim karşıtı iş davranışları modellerinden birisi de Kelloway vd.(2010)'nin yaptığı sınıflandırmadır. Kelloway ve diğer.(2010), hırsızlık, sabotaj ve saldırganlık gibi üretim karşıtı iş davranışlarının, örgütlerdeki bireyler için arzu edilen bir sonuca ulaşmada gerekli olarak gördüğü bir protesto biçimi olduğunu savunmuşlardır. Üretim karşıtı iş davranışlarının literatürdeki tanımlamalarından (Spector ve Fox, 2005) ve yerleşik protesto modellerinden yola çıkmışlardır. Üretim karşıtı iş davranışlarının bir protesto biçimi olarak değerlendirilmesine rehberlik etmesi için bir model önerisinde bulunmuşlardır (Kelloway ve diğer., 2010, s.21). Bu model Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2'de görülen protesto yaklaşımı çerçevesinde üretim karşıtı davranışlar, Şekil 2 de gösterilen Robinson ve Bennett (1995)'in örgüt içinde sapkın davranışlar modeli ile uyuşmaktadır. Ancak, Robinson ve Bennett, bu davranışların hangi sebeplerden dolayı ortaya çıktığı konusu üzerinde fazla durmamışlardır. Bu eksikliği ortadan kaldırmak için Kelloway ve diğer. (2010) bu modeli geliştirmiştir. Bu model birbirinden farklı dört adet davranış boyutunu içermektedir. Bunlar (Doğan ve Kılıç, 2014);

Tablo 2. Protesto Yaklaşımı Çerçevesinde Üretim Karşıtı İş Davranışları



Kaynak: (Kelloway ve diğer., 2010, s. 22; Doğan ve Kılıç, 2014, s.118).

Bireysel Hareket→ Örgütü Hedef Alan Üretim Karşıtı İş Davranışları: Bu boyutta işgörenlerin örgüt ile özdeşleşme derecesi çok düşüktür. İş görenler kendilerine ya da diğer iş arkadaşlarına örgütün adaletsiz davranışlar veya uygulamalar yaptığını düşünmektedirler. Bunun çözümünün ise, örgüte zarar vermek olduğuna inanmışlardır. İş görenler örgüte ait eşyaları çalabilir veya kundaklama davranışı gösterebilir. Bu gibi davranışları bir enstrüman olarak görmekte ve örgüte bu şekilde zarar vermeye kendilerini adamaktadırlar (Doğan ve Kılıç, 2014, s.119).

Kolektif Hareket→ Örgütü Hedef Alan Üretim Karşıtı İş Davranışları: İşgörenler kolektif olarak veya bir grup olarak, örgütü etkileyen üretim karşıtı iş davranışları

göstermektedir. Örgütteki bu gruplar; sendika üyeleri, görev takımından arkadaşları, çeşitli amaçlar için oluşan informal gruplar ve diğer işgörenlerden oluşmaktadır. Bu grupların üyelerinin örgüte karşı düşünceleri ve beklentileri de aynıdır. Onların birbirleri ile özdeşleşme derecesi yüksektir. Fakat bu grupların örgüte karşı düşünceleri negatif olması sebebi ile örgüt ile özdeşleşme derecesi düşüktür. Herhangi bir grubun üyesine bir adaletsizlik yapıldığında ya da en ufak bir adaletsizlik hissedildiğinde bu duruma tepki yani protesto olarak üretim karşıtı iş davranışlarını gerçekleştirirler. Örgütlerde grupça yapılan bu davranışlar örgüte zarar verici boyuta ulaşabilmektedir. Örneğin; bir grup işçinin grev yapması, lokavt, işi yavaşlatması veya örgütü her konuda protesto etmesi örgütlere verimlilik açısından çok büyük zararlar vermektedir. Bu gibi davranışları gösteren gruplar yaptıkları eylemleri ise, kendi gruplarının statüsünü güçlendiren eylemler olarak görmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014, s.119).

Bireysel Hareket→ Bireyi Hedef Alan Üretim Karşıtı İş Davranışları: Bu boyutta işgörenler bireysel olarak birbirlerine üretim karşıtı iş davranışlarını uygulamaktadır. Bireylerin örgüte karşı özdeşleşme derecesi yüksek olsa da, kendi aralarında bir problem olması sebebi ile özdeşleşme dereceleri düşüktür. İşgörenler bir adaletsizlik hissettiklerinde bu adaletsizliği ortadan kaldırmak için bu durumu protesto eden davranışlarda bulunmaktadırlar. İş görenler örgüte veya örgütteki herhangi bir işgörene karşı adaletsizlik yapan kişiye nezaketsizlik göstermekte ya da onlara saldırgan hareketlerde bulunmaktadırlar. Bu gibi davranışlar eşitliği sağlamak için ya da tamamen bireye zarar vermek amaçlı yapılabilmektedir. (Doğan ve Kılıç, 2014, s.119).

***Kolektif Hareket→ Bireyi Hedef Alan Üretim Karşıtı İş Davranışları*:** İş görenler grup olarak birbirlerine ve örgüte karşı bağlılık duymaktadır. Gruptaki iş arkadaşlarına ve bulundukları örgüte karşı özdeşleşme dereceleri yüksektir. Fakat bu grubun dışında kalan iş arkadaşlarına karşı psikolojik şiddet uygulamakta veya zorbalık davranışında bulunabilmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2014, s.119).

2.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Boyutları

Üretim karşıtı iş davranışları literatürde bir çok araştırmacı tarafından araştırılmış ve her araştırmacı yaptığı çalışmasına göre bunları boyutlandırmıştır. Literatürde en çok

rastlanan sınıflandırma Spector ve diğer. (2006) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Spector ve diğer. (2006, s.446)'ne göre üretim karşıtı iş davranışlarının beş farklı boyutu bulunmaktadır. Bunlar; kundaklama, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma ve suistimal etmedir.

2.3.1 Kundaklama

Kundaklama kelimesi Türkçe'de sabotaj veya kötüye kullanma anlamında kullanılmaktadır. Sabotaj kelimesi ise Fransızca "Sabot" kelimesinden gelmektedir. Sabot, on dokuzuncu yüzyılın ortalarında fabrikada makinelerin yerini alacağı inancına kapılan Fransız köylülerinin giydiği bir tür tahta ayakkabıdır (Lockwood, 1954, s.340).

İş ekonomisti Thorstein Veblen (1914)'e göre Bourbon Restorasyonu sırasında güney Fransa'ya getirilen ahşap ayakkabı dokuma makinelerinin, çalışanlar tarafından tahrip edildiği için **s**abotaj kelimesinin Fransızca olan sabot kelimesinin bir türevi olduğunu açıklamıştır. O dönemde işçiler sanayileşme ile fabrikalarda çalışanların yerini makinelerin alacağını düşünmüşlerdir. Sanayileşmeden memnun olmayan işçiler ayakkabılarını (sabotlarını) makineye atmış ve büyük üretimin aksamasına sebep olmuşlardır. Yaptıkları bu protesto, bireyselliği ve işçiliği yok ettiğini düşündükleri Sanayi Devrimi'ne bir yanıt olarak gelmiştir. Sabotaj kelimesi Amerikan kullanımında ise zorla engelleme, yıkıcı taktikler, endüstriyel korku ve kundaklama anlamına gelmektedir (Giesberg, 2001, s.2439).

2.3.2. Geri Çekilme

Geri çekilme, Spendolini (1985) tarafından işgören ile örgüt arasındaki psikolojik ve fiziksel mesafeyi yükseltmek amacı ile tasarlanan, işgörenin algıladığı caydırıcı koşullara bir tür istemli yanıtı olarak tanımlanmıştır (Erdemli, 2015, s.202).

Geri çekilme davranışı, işgörenlerin iş süreçlerinde görev ve sorumluluklarını gerçekleştirmekten kaçınmasını, iş rolleri için harcadığı zamanı kısa tutmasını ve işten kaytarmasını içeren davranışları nitelemektedir. Geri çekilme davranışı, işgörenlerin iş

çevresinden, örgütten, görev ve sorumluluklarından uzaklaşmasını temsil etmektedir (Kanten ve diğer., 2018, s.278).

2.3.3. Üretimi Saptırma

Robinson ve Bennett (1995), üretimden sapma kavramını " örgüt tarafından izin verilmediği halde yavaş veya yanlış çalışarak şirketin zamanını, kaynaklarını boşa harcamak ya da mesai saatleri içinde çalışmamak" olarak tanımlamıştır (Guo, 2012, s.1046).

2.3.4. Çalma

Çalma, bir örgüte ait bir malın alınması eylemidir. Çalışan hırsızlığının birçok farklı nedeni olmasına rağmen, algılanan adaletsizlik çalma eyleminin yaygın olarak en güçlü nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Örgütsel otorite figürleri tarafından kişiler arası duyarsız muameleler, eksik maaş alma duygusu gibi bir çok faktör ve eylemler, işgörenlerin çalmaya ve diğer üretim karşıtı iş davranışlarını uygulamaya meyilli olduğunu göstermiştir (Greenberg, 2002, s.985-986).

2.3.5. Suistimal Etme

Suistimal etme,başkalarına zarar verme, kötüye kullanma, kötü davranma gibi davranışlardan oluşmaktadır. Bu davranışlar, doğrudan bireye fiziksel zarar vermeye yönelik olabileceği gibi, tehdit etme, çirkin eleştiri yapma, görmezden gelme ve bireyin etkili bir şekilde çalışmasını gizliden gizliye engelleme gibi psikolojik hareketlerden de oluşabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014, s.122).

2.4. Üretim Karşıtı İş Davranışı Sayılan Eylemler

2.4.1. Mobbing

Mobbing kavramı ilk kez 1990'lı yıllarda Heinz Leymann tarafından ortaya konmuştur. Heinz Leymann mobing kavramını "örgütlerde ağır bir taciz biçimi" olarak tanımlamıştır. Teorik olarak mobbing, işyerinde aşırı bir sosyal stres kaynağıdır. Ancak, normal sosyal stresörlerden farklı olarak, mobbing, sistemli olarak bireylere uzun süreli ve sık sık uygulanan psikolojik baskıdır (Zapf, 1999, s.70).

Mobbing, "birisine saldırmak", "zorbalık" veya "psikolojik terör" olarak adlandırılmaktadır. İşyerinde mobbing, çaresiz ve savunmasız bir konuma itilen bir kişiye karşı düşmanca ve etik olmayan davranışları, eylemleri içermektedir. İş yerinde mobbing uygulanan kişi, sistematik bir damgalanma sürecine ve medeni haklarına tecavüze maruz kalmaktadır (Leymann ve Gustafsson, 1996, s.252).

İşyerinde mobbing, bir çalışanın örgütten çıkarılmasını sağlamak için tasarlanmış bir grup çalışan tarafından veya bir örgütün üst düzey yöneticileri tarafından yapılan psikolojik tacizdir. İş yerinde mobbing, aşağılama, değersizleştirme, itibarsızlaştırma, bozulma, mesleki itibar kaybına ve genellikle kişinin uzun süreli bir travma yaşamasına sebep olmaktadır. Mobbing bir çalışanın tüm mali, kariyer, sağlık ve psikososyal durumunun olumsuz olarak etkilenmesine sebep olmaktadır (Duffy ve Sperry, 2007, s.398).

Mobbing, üretim karşıtı iş davranışı sayılan bir eylem olarak kabul edilmektedir.Örgütlerde yapılan mobbing eylemleri çalışanların işe karşı tutumunu etkilemek ile birlikte çalışanların verimliliğini de etkilemektedir. Mobing uygulanan çalışan, yaşadığı psikolojik durum sebebi ile çalışamayacak bir duruma gelebilmektedir. Mobbing yaşayan çalışan işlerini aksatabilmekte veya örgütte yaşanan kaos sebebi ile diğer çalışanlar da bu durumdan etkilenebilmektedir. Bu da örgütlerde iş performanslarının azalmasına ve verimliliğin düşmesine sebep olmaktadır.

2.4.2. Diğer Çalışanlara Karşı Kötü Muamele

Örgütlerde çalışanlar iş arkadaşlarına, yöneticilerine bazı kötü davranışlarda veya istenmeyen cinsel tabanlı eylemlerde bulunabilmektedir. Bu davranışlar ve eylemler literatürde cinsel taciz kavramı olarak incelenmektedir.

Sheffield (1987), cinsel tacizi "kasıtlı, tekrarlanan veya istenmeyen sözlü yorumlar, kendince jestler veya cinsel içerikli fiziksel temas" olarak tanımlamıştır. Buradaki vurgu, karşı tarafı utanç verici bir duruma sokmayı amaçlayan ve istenmeyen eylemler üzerinedir. Genel olarak hem erkekler hem de kadınlar potansiyel taciz hedefleridir (Noah, 2008, s.122).

Cinsel taciz eyleminin, örgütlere maliyeti; üretimin azalması, işe devamsızlık ve işgören devir hızının artmasıdır. Gutek ve Koss (1993), tacize uğrayan kişinin örgüte olan bağlılığının azaldığını, iş tatmini ve motivasyonunun düştüğünü ve iş stresinin arttığını tespit etmişledir. Örgütte bir taciz olayının yaşanması, o örgütün verimliliğini azaltmakta, işgörenlerin psikolojilerinin olumsuz yönde etkilemekte ve bu sebeple de işe katılımı azalmaktadır (Mimaroğlu ve Özgen, 2008, s.328).

2.4.3. Sabotaj

Örgütlerde sabotaj, çalışanlar tarafından örgütleri veya o örgütün elemanlarını zarara uğratmak amacı ile yapılmaktadır. Sabotaj yapan çalışan, kişisel amaçları doğrultusunda bulunduğu örgütün mülküne, faaliyetlerine veya o örgütün elemanlarına zarar verebilmektedir (Ambrose ve diğer., 2002, s.948). Sabotaj eylemi üretim karşıtı iş davranışı eylemi olarak sayılmaktadır. Sabotaj eylemi gerçekleştikten sonra bir çok iş süreçlerinde aksama, kesintiye uğrama söz konusu olmaktadır. Bu durum örgütler için çoğu zaman telafi edilemeyecek zararlara sebep olmaktadır.

2.4.4. Üretimin Saptırılması

Üretimden sapma, gerçekleştirildiği sırada kuruluş tarafından onaylanmayan görev odaklı olmayan davranışlardan ve eylemlerden oluşmaktadır. Bu davranışın zararlı etkileri, mal kaybı, kar veya zaman dahil birçok şekilde olabilmektedir. Üretimden sapmanın maliyetleri şirketi zorlayacak biçimde olabilir. Örneğin; günde bir saatini boşa harcayan saatte 15 dolar kazanan bir çalışan, işyerinde her gün bir saatini boş geçirdiğinde bu durum o şirkete yıllık 4680 dolara mal olmaktadır (Wilson ve diğer., 2015, s.1694).

2.4.5. İşe Devamsızlık

İşe devamsızlık, planlanan iş süreçleri içinde bir çalışanın işe gelmeme durumudur. İşe devamsızlık, günlük sürecin aksamasına yol açtığı için örgütü tehlikeye atma tehdidinde bulunan, planlanmamış bir faaliyet türüdür. İşgörenlerin yıllık izinleri planlanan, fakat bir işgörenin kendi kararı ile işe devam etmemesi planlanmayan bir faaliyettir. İşe devamsızlık genellikle, işte olmama alışkanlığı veya bilinçli kararları ifade etmektedir (Valentine ve diğer., 2019, s.31).

Zihinsel ve fiziksel sağlık, düşük iş tatmini ve düşük iş otonomisi ve zayıf liderlik gibi psiko-sosyal çalışma özellikleri dahil olmak üzere çok çeşitli faktörler işe devamsızlık davranışını etkileyebilmektedir. İşe devamsızlık, işyerinde verimliliğin azalmasının başlıca nedenidir. İşe devamsızlık verimliliği etkilemek ile birlikte, yapılan devamsızlık eyleminin kuruluşlara belirli bir maliyeti bulunmaktadır. Örneğin Avustralya'da, işe devamsızlığın kuruluşlara yıllık 44 milyar Avustralya Dolarına mal olduğu bildirilmiştir (Magee ve diğer., 2017, s.320).

2.4.6. Ayrımcılık

Örgütlerde ayrımcılık, bir grubun üyelerinin çalışma yeteneğini sistematik olarak bozan haksız şartlar ve koşullar belirlemiş kurumların ve / veya içlerindeki bireylerin eylemlerini ifade etmektedir (Okechukwu ve diğer., 2014, s.575). Örgütlerde ayrımcılık

eylemi, etnik köken, cinsiyet, yaş, ücret, kültür, mental bozukluklar gibi konularda yapılmaktadır.

2.4.7. Kendini Soyutlama

İşgörenler, işten ayrılma, işe devamsızlık ve işe geç gelme gibi geri çekilme davranışlarında bulunabilir. Bazı durumlarda işgörenlerin işe katılımı örgütte bulunmalarına rağmen çok azdır. İşgörenin kendince algıladığı sorunlar belirli bir davranış, tutum, prosedür ile çözülemiyorsa işgörenin hissettiği olumsuz tutum devam etmektedir. İşgörenlerin hissettiği olumsuz durum devam ettiği sürece örgütte verimsizlik yaşanabilmektedir. İş görenler bilinçli olarak işe gitmemekte, örgütte bulunduğu halde işe katılım göstermemekte ve bu da örgütün verimsizleşmesine sebep olmaktadır (Emre, 2018, s.1619).

2.4.8. Çalışan Hırsızlığı

Örgütlerde çalışan hırsızlığı bir çalışanın üzerine zimmetli olan eşyayı veya maddi kaynakları izinsiz olaraka kullanması, kendi üzerine geçirmesi, haksız kazanç sağlaması veya işyerine ya da başka bir çalışana ait bir eşyayı çalması gibi eylemlerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu eylemler çoğu zaman örgütleri, diğer çalışanları ve müşterileri de etkileyebilmektedir. Çalışan hırsızlığı ülke ayırt etmeksizin bir çok örgütün yaşadığı kötü bir durumdur. Nitekim tarihte de bunun bir çok örneği bulunmaktadır. On dokuzuncu yüzyıl İngiltere'sinde, pamuk fabrikalarındaki işçiler üstlerine zimmetli olan malzemelere el koyarken, Polonya'daki Nazi işgalinde ise birçok işyerinde çalışanların sebep olduğu iç hırsızlıklar kayıtlara geçmiştir. Modern Amerika'da ise örgütlerde çalışan hırsızlığı oldukça yaygındır. Kesin rakamlar, kapsamlı olarak bilinmese de, çalışan hırsızlığının örgütleri 40 milyar dolardan fazla zarara soktuğu söylenmektedir (Tucker, 1989, s.319).

2.4.9. İşyerinde Alkol ve Uyuşturucu Kullanımı

İşyerinde alkol veya yasaklı madde kullanımı, öncelikle işgörenlere ve örgüt ortamı üzerinde olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Özellikle montaj hattı personelleri, uzun yol şöförleri, bazı genç profesyoneller bu yasaklı maddeleri uyumamak için çalışırken kullanabilmektedirler. Cornell Üniversitesi Smithers Alkolle İlgili İşyeri Çalışmaları Enstitüsü'nde Bacharach ve ark. (2002), işyerinde bu maddelerin kullanımının veya bu maddeleri kullanarak işe gelinmesinin örgüte bir çok maliyetinin olduğunu savunmuşlardır. Bunlar, verimsizlik, iş kazaları, kazalardan oluşan tıbbi maliyetler ve işe devamsızlığın oluşturduğu maliyetlerdir (Vardi ve Weitz, 2004, ss.53-54).

2.4.10. Sosyal Kaytarma

Sosyal kaytarmanın kökeni Ringelmann Etkisi ile başlamaktadır. Fransız ziraat mühendisi Maximilien Ringelmann yaptığı halat deneyinde bireyler tüm gücünü ortaya koyabiliyorken bu durum grupça bir halatı çekerken değişmektedir. Ringelmann halat deneyinde grupça halat çekilirken elde edilen performansın bireylerin tek başına halatı çekerkenki performansından düşük olduğunun farkına varmıştır. Daha sonra bir çok araştırmacı tarafından bu konu ele alınmış ve sosyal kaytarma kavramı ortaya çıkmıştır (Simms ve Nichols, 2014, s.58).

Sosyal kaytarma, bireylerin toplu olarak çalışırken, bireysel çalışmaya göre daha az çaba sarf etme eğilimidir (Karau ve Williams, 1993, s.681). Örgütlerde sosyal kaytarma bir proje için toplanmış grup çalışmalarında ortaya çıktığı gibi, bireyler kendi departmanlarının içerisinde çalışırken de bu durumu yapabilmektedir. Örgüt çalışanları gerçek performansını işyerine karşı hissettiği çeşitli sebeplerden dolayı ortaya koymak istemezken bazıları da bunu istemsizce yapabilmektedir.

2.4.11. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma; işgörenlerin çalışma saatleri içinde işle ilgili olmayan amaçları için şirketlerinin internetini kullanması ve işleri dışında internette zaman geçirmesidir (Lim ve Chen, 2012, s.343).

Dünya'da dijitalleşme ile birlikte insanların internet kullanımı yaygınlaşmıştır. Birkaç yıl öncesine kadar işleri dışında internette vakit geçirmeyen insanlar, şimdi online alışveriş veya sosyal medya aracılığıyla internet ile iç içe olmaktadır. Bir çok çalışan iş etiği sebebi ile sadece iş dışında internet ile ilgilense de, günümüzde iş saatleri içerisinde kendi amaçları için internette vakit geçiren çok sayıda çalışan bulunmaktadır. İnternet kullanımı bir çok konuda faydalı olarak kabul edilse de, iş yerinde başka amaçlar için internetin kullanılması şirketlerde çok büyük zararlara sebep olmaktadır. İşgörenlerin iş saatleri içerisinde; sosyal paylaşım sitelerinde paylaşımlar yapması, online alışveriş sitelerinde vakit geçirmesi ya da alışveriş yapması, boş zamanlarında gideceği tatil rotalarını incelemesi ya da iş amaçları dışında kalan konular için araştırmalar yapması sanal kaytarma eylemlerine örnektir. İşgörenlerin işe veya işyerine karşı algıladıkları bazı kötü durumlar, işyerinde sanal kaytarmaya sebep olmaktadır. İşgörenler sanal kaytarma davranışını örgütlere bir tepki olarak yapabilmektedirler.

2.4.12. İş Sağlığına ve Güvenliğine Yönelik Kurallara Uymama

Örgütlerde iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışılmadığı takdirde iş kazası ve meslek hastalıkları görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları insani boyutunun yanında, ülke ekonomileri açısından da ciddi kayıplara sebep olmaktadır. Bu durum bütün dünya ülkelerini gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmaya ve uygulamaya zorlamaktadır (Baloğlu, 2015, s.298). İşgörenler maske takılması gereken yerlerde maske takmayabilir, elektrik tehlikesi olan yerlerde dikkatsiz davranabilir, baret takması gereken durumlarda baret takmayabilir. Bu davranışları örgüte karşı tutumu sebebi ile bilerek veya tehlikeden habersiz olduğu için yapabilmektedirler. Burada en fazla görev insan kaynakları departmanına ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanına düşmektedir. Örgütlerde işgörenlere bu konularda eğitim verilmeli,

uyarıcı ve hatırlatıcı panolar asılmalı ve düzenli periyotlar halinde de işgörenler denetlenmelidir.

2.5. Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etki Eden Faktörler

Üretim karşıtı iş davranışlarına etki eden faktörler; kişi-örgüt uyumu, iş stresi, yönetim tarzı, işin niteliği,iş ekibi, mobbing, örgütsel adaletsizlik, ayrımcılık ve kişiliktir.

2.5.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Çalışanlar örgütleri ile aralarında bir uyum hissettiklerinde, örgütler ile özdeşleşme dereceleri artmakta ve bu da iş performanslarına yansımaktadır. Eğer çalışan kendisi ile örgüt arasında bir uyumsuzluk hissederse, bu durum çalışanın verimliliğini düşürerek üretim karşıtı iş davranışlarına yönelmesine neden olmaktadır. Deen ve Bosley (2015), yaptıkları çalışmada, kişisel değerler ile örgütsel değerler arasında yüksek derecede bir korelasyon olduğunu, pozitif kişisel değerlerde en ufak artışın örgütsel değerlerde de pozitif artış meydana getirdiğini, bu sebeple de kişinin örgüt ile uyumunu güçlendirdiğini ileri sürmüşlerdir (Sharma ve Thakur, 2016, s.4). Çalışanın amaç ve değerlerinin örgüt ile uyuşmadığı durumlarda ise, üretim karşıtı iş davranışları ortaya çıkabilmektedir.

2.5.2. İş Stresi

Stres; korku, dehşet, kaygı, sinirlilik, kızgınlık, öfke, sıkıntı, üzüntü, gam, keder ve depresyon unsurlarıyla ilgili olumsuz bir duygusal deneyimdir. Bir kişinin bir örgütte istihdamı sonucu ortaya çıkan stres, iş stresi olarak adlandırılmaktadır. İş stresinin dört adet kaynağı bulunmaktadır. Bunlar; göreve dayalı stres, rol temelli stres, çevresel stres ve sosyal çevre stresidir. Görev tabanlı stres; aşırı iş yükü veya görev karmaşıklığı gibi talepleri içermektedir. Rol temelli stres, çalışanların çalışma ortamında gerçekleştirmeleri gereken rollerle ilgilidir ve rol çatışması ile rol belirsizliğini içerir. Çevresel stres,

işyerindeki fiziksel çevreye bağlıyken, sosyal çevre stresi diğer çalışanlardan yalıtılmış hissetmeyi veya iş düzeninde mahremiyet eksikliği yaşamayı içermektedir (Smithikrai, 2014, s.38).

İşgörenler çalışırken kendilerini huzursuz veya mutsuz hissedebilmekte, hatta bu olumsuz duygu durumunu işten çıktıktan sonra da hissedebilmektedirler.Çalışanlar, işyeri ortamında amirler, müşteriler, meslektaşlar ve astlarla davranışsal olarak etkileşime girer. Spector ve Fox(2005)'a göre işgörenler örgütte yaşadıkları hoş olmayan etkileşimleri bir stres unsuru olarak algılamaktadır. Saldırganlığa, öfkeye ve kendilerini olumsuz duygulara kışkırtma ile kendilerinin adaletsizlik duygularının farkına varma gibi durumlar sonuçta çalışanların performansını yavaşlatabilen üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabilmektedir (Chand ve Chand, 2014, s.43).

2.5.3. Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı, örgütsel etkililik üzerinde rol oynayan en önemli faktörlerdendir. Yönetim tarzı işgörenlerin performanslarını, davranış ve tutumlarını etkileyerek örgütsel performansın azalmasını veya artmasını sağlamaktadır. Üretim karşıtı iş davranışlarının, işgörenlerin örgütsel koşulları olumsuz olarak algılaması sonucunda ortaya çıktığını ifade etmek mümkündür. Thau ve diğer.(2009), yönetim tarzlarından otokratik yönetim tarzının üretim karşıtı iş davranışlarıyla pozitif bir ilişkisi olduğunu savunmuşlardır (Kanten ve Ülker, 2014, s.24).

2.5.4. İşin Niteliği ve İş Ekibi

İşgörenler bulunduğu örgütün veya yaptığı işin niteliğine göre kendilerini yeterli görmemeleri durumunda veya örgütün bir işgöreni bu niteliğe uygun bulmaması durumunda, bazı üretim karşıtı iş davranışlarında bulunabilmektedirler. Aynı şekilde, bir işgören çalıştığı ekibe göre kendini daha üstün görmesi halinde de bu davranışlara başvurabilmektedir.

2.5.5. Mobbing

Örgütlerde yaşanan mobbing, bireysel, grup ve örgütsel etkinlik açısından olumsuz sonuçlara sebep olan bir durumdur. Mobbing uygulanan hedef işgörenin işini bırakana kadar onu itibarsızlaştırmak, onu rahatsız edici bir şekilde örgüt içerisinde huzursuz etmek için uygulanan davranışların tümüdür (Shallcross ve diğer., 2008, s.56). Mobbing davranışını gösteren ve mobbingi algılayan çalışan bunu işine yansıttığında iş performası düşer, verimliliği azalır ve üretim karşıtı iş davranışları göstermeye başlar.

2.5.6. Örgütsel Adaletsizlik

İş görenlerin örgütsel adalet algılarının düşük olması, hem çalışanlar hem de örgüt açısından çeşitli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Çalışanların algıladıkları adaletsizlik, kendilerinde olumsuz duygular ortaya çıkarmakta ve bu sayede bir takım üretim karşıtı iş davranışları gösterilmektedir (Polatçı ve Özçalık, 2015, s.216).

2.5.7. Kişilik

Kişilik, insan davranışlarına yön vermektedir. Literatürde en çok araştırılan beş faktör modeli, kişiliğin beş temel boyutunun hiyerarşik bir sıralaması olarak ifade edilmektedir. Bu modeldeki kişilik özellikleri; dışa dönüklük (extraversion), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), duygusal dengelilik (emotional stability) ve deneyime açıklık (openness to experience) şeklindedir (Çetin ve Alacalar, 2016, s.197).

Sezici (2015, s.1) yaptığı araştırmasında, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk faktörünün üretim karşıtı iş davranışlarının tüm boyutları için geçerli yordayıcı olduğunu, ayrıca dışa dönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık faktörlerinin ise üretim karşıtı iş davranışlarının bazı boyutları için geçerli yordayıcılar olduklarını tespit etmiştir. Bu araştırmada aynı zamanda, beş faktör kişilik özellikleri ile üretim karşıtı iş

davranışlarının boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır.

2.6. Üretim Karşıtı İş Davranışları Sonuçları ve Önlenmesi

İşletmeler diğer işletmeler ile rekabet edebilmek ve bunu devam ettirebilmek için, iş süreçlerini en etkili şekilde yürütmelidir. Çalışma ortamında iş ile ilgili tüm faaliyetleri işgörenler yerine getirmektedir. İşgörenlerin üretim karşıtı iş davranışlarından herhangi birini gerçekleştirmeleri durumunda, o örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi zorlaşmaktadır. İşgörenlerin üretim karşıtı iş davranışları göstermesi, örgütlerin işleyişine engel olarak mali kayıplara yol açmakta ve o örgütün verimliliği düşürmektedir. İşgören hırsızlığı örgütlerde çok ciddi kayıplara yol açmaktadır. 2010 yılında Amerika'da yapılan araştırma bulgularına göre perakende ve küçük ölçekli işletmelerin, işgörenlerin örgüt içi hırsızlıkları nedeniyle 33 milyar dolarlık bir gelir kaybına uğradıkları saptanmıştır. Bu hırsızlık nedeniyle kişi başına düşen kayıp ise 639,99 dolar olarak ifade edilmektedir (Örenlili ve Çekmecelioğlu, 2018, s.940).

Üretim karşıtı iş davranışlarının neden olduğu mali kayıplar yanı sıra, işgörenler arası sözlü veya fiziksel saldırılara maruz kalan işgörenler psikolojik olarak etkilenmektedir. Bu durum örgütte stresli bir ortamın oluşmasına ve işgörenlerin iş süreçlerinde kötü performans göstermesine sebep olmaktadır. İşgörenlerin birbirlerine uyguladıkları saldırgan davranışlar, örgüt içerisinde çeşitli gerginliklere neden olarak örgütsel barışı ve örgütsel kültürü zedelemektedir. Sözlü ve fiziksel olumsuz davranışlara maruz kalmayan diğer işgörenler de, örgüt içinde yaşanan bu kaos ortamından olumsuz etkilenmektedirler (Örenlili ve Çekmecelioğlu, 2018, s.941).

Üretim karşıtı iş davranışların önlenmesi, örgüt boyutunda ve daha üst seviyede sosyal politika açısından ele alınabilir. Üretim karşıtı iş davranışları ile ilgili sosyal politika önlemleri, özellikle kişiler arası davranışlara yönelik olması ile dikkat çekmektedir. Bunun nedeni, sosyal politikanın daha çok işçilerin zarar görebileceği durumları dikkate almasından kaynaklanmaktadır.Örgüt boyutunda, bu davranışların önlenmesi örgütsel kontrol ile ilişkili olarak açıklanmaktadır. Örgütsel kontrol, uygunsuz davranışları izlemeyi, ortaya çıkarmayı, cezalandırmayı ve azaltmayı amaçlayan, hem fiziksel kontrol

ve gözetleme, hem de kurallar ve düzenlemeler ile denetleme ve disiplin gibi yönetimsel araçları kapsamaktadır (Seçer ve Seçer, 2007, s.167-168).

2.7. Uluslararası Literatürde Üretim Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Alqasmi ve diğer. (2015) Pakistan'da gaz boru hatları işletmelerinde görevli 240 işgörenin katılımı ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, psikolojik sermayenin alt boyutlarının (umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik) iş yerinde taciz, kaytarma, kaba davranışlar ve performans sapması gibi üretim karşıtı iş davranışlarının kontrol edilmesinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Araştırmada sonuç olarak, her işletmenin üretim dışı iş davranışlarının azaltılması ve kontrol edilmesi için psikolojik sermaye ile bağlantılı olarak, sistematik ve tam bir konsantrasyon ile çalışmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Al-Nasser ve Behery (2015) Birleşik Arab Emirlikleri'nde 14 ayrı endüstri kolunda faaliyet gösteren 29 işletmede görevli, toplam 656 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmalarında, işyeri koçluğu ile üretim karşıtı iş davranışlarının ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, her iki kavram arasında anlamlı olmayan negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ancak, işe yabancılaşma ile işyerinde zorbalık arasında kuvvetli bir ilişki saptanmış ve bu iki değişkenin işyeri koçluğu ile üretim karşıtı iş davranışlarının ilişkisi üzerinde aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, kadın çalışanlarda erkeklere göre daha az üretim karşıtı iş davranışı görüldüğü de tespit edilmiştir. Araştırmacılar sonuç olarak, işyeri yönetimi ve karar vericilerinin, işyeri koçluğu faaliyetlerini dikkatle uygulamalarının önemini vurgulamışlardır.

Zaghini ve diğer. (2016), çoğunluğu ABD ve Kanada'da yapılmış 14 ayrı makale üzerinde yaptıkları derleme makalelerinde, hemşire olarak çalışan toplam 2990 personelde, önlenmediği zaman hasta sağlığını da tehlikeye atabilen üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda hemşirelerde görülen üretim karşıtı iş davranışlarının başlıca nedenleri olarak, örgütsel adaletsizlik kavramı,

sinizm, moral geri çekilme ve işten ayrılma niyeti, etik olmayan liderlikler, düşmanlık gibi negatif duygular, sosyal destek yetersizlikleri, denetleyici personelin sürekli geri bildirimleri, hastane yönetimleri ile hemşireler arasında çatışma, yönetimlerin bu olumsuz davranışlara yaptırım uygulamada yetersiz kalmalarına bağlı oluşan kısır döngü ortamı gibi nedenler tespit edilmiştir. Sonuç olarak, hemşirelerde oluşabilen üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerinin iyi anlaşılmasının bu davranışların önlenmesini ve buna bağlı olarak sağlık hizmetinin kalitesinin artmasını sağlayacağı vurgulanmıştır.

Dajani ve Mohamed (2017), Mısır 'da kamuya ait endüstriyel işletmelerde görev yapan 236 mavi yakalı işgörenin katılımı ile yaptıkları araştırma sonucunda, algılanan örgütsel adaletsizlik ile üretim karşıtı iş davranışları arasında anlamlı ilişki bulunduğunu ve bu ilişki üzerinde işe yabancılaşmanın kısmi aracılık etkisinin olduğunu saptamışlardır. Araştırmacılar, kamusal işyeri yönetici ve denetleyicilerinin bu olumsuz davranışların nedenleri ve önleme yöntemlerine odaklanmaları için, sürekli eğitimlerin ve kariyer geliştirici programların yararlı olacağını belirtmişlerdir. Ayrıca, insan kaynakları ünitelerinin çalışanları dikkatle izlemesi ve proaktif bilgilendirme eğitimleri yapmasının, işyeri yönetimleri tarafından da bu davranışları sergileyenlere ayrımcılık yapılmadan cezai yaptırımların uygulanmasının önemli olduğu vurgulanmıştır.

Li ve Chen (2018), psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların, işyerinin kendilerine karşı yükümlülük ve vaatlerini yerine getirmemeleri algısı olarak tanımlandığını belirtmişler ve psikolojik sözleşme ihlali ile üretim karşıtı iş davranışlarının ilişkisini, Çin'de enerji sektöründeki 484 işgörenin katılımı ile yaptıkları çalışma ile araştırmışlardır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, psikolojik sözleşme ihlalinin, üretim dışı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu ve örgütsel sinizm ile işe yabancılaşmanın da bu ilişkide aracı rolünün bulunduğunu saptamışlardır. Bunun yanı sıra söz konusu dört değişkenin ayrı ayrı yapılan ikili ilişki analizlerinde, bunların birbirleriyle aralarında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonunda, bu olumsuz durumları önlemek için, işverenlerin işe personel alırken gerçekçi vaatlerde bulunmaları, işyerinde çalışanlar arasında sosyalleşme ve rutin iş etkileşimleri sağlamaları, destekleyici ve adil bir işletme kültürünü geliştirmeleri, işgörenlerle dürüst bir iletişim kurmaları ve çalışanlara gerektiğinde psikolojik destek sağlamaları gerektiği vurgulanmıştır.

Komari ve Sulistiowati (2020) Endonezya'da servis sektöründe görevli 110 işgörenin katılımı ile yaptıkları araştırmada, örgütsel adaletin her üç boyutunun da (dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet) iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkilerinin bulunduğunu, üç boyuttan yalnızca prosedürel adaletin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak, örgütsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide, iş tatmininin anlamlı bir aracılık etkisinin bulunmadığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, araştırmada iş tatmini ile üretim karşıtı iş davranışları arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamış olup, yazarlar bu sonucun literatürde bazı araştırmalara uygunluk gösterdiği, bazı araştırma sonuçlarıyla ise uyumsuz olduğunu belirtmişlerdir.

Mahmood ve diğer. (2021, s.1) Psikolojide karanlık triad kişilikleri (Dark Triad Personalities) olarak adı geçen kişilikler içinde üç karakterin bulunduğunu ve bunların psikopati (düşünmeden hareket eden, fazlaca agresif, düşük empatili kişilik), narsizm (kendini üstün gören, sorumluluk eksiği bulunan, takdir edilmek için büyük arzu duyan kişilik) ve makyevelizm (menfaatini ahlaki değerlerin üstünde gören ve diğer kişileri idare eden kişilik) olduğunu belirtmişler ve yaptıkları araştırmada Pakistan'da konaklama sektöründe çalışan 290 işgörenin katılımı ile karanlık kişilikleri ile üretim karşıtı iş davranışlarının ilişkisi araştırmışlardır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, algılanan örgütsel politikalar ve hesap verilebilirliğin, karanlık triad kişilikleri ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda, karanlık triad kişiliklerin potansiyel zararlarının işyeri karar vericileri tarafından öngörülerek, üretim hedeflerine ulaşmak için işletmede etik bir ortam, iş standartları ve hesap verilebilir sistemler oluşturulmasının önemi vurgulanmıştır.

Butt ve Yazdani (2021, s.378), Pakistan'da bankacılık sektöründe çalışan 215 işgörenin katılımı ile yaptıkları araştırmada, iş yerinde kabalığın, üretim karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğunu ve duygusal tükenmişlik ve örgütsel sinizmin ise, bu değişkenler arasında ilişkide kısmi aracılık rolü bulunduğunu saptamışlardır. Ayrıca, psikolojik sermayenin iş yerinde kabalık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yöndeki bağlantının zayıflamasında etkin rolü olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar, işgörenlerin psikolojik sermayelerinin değişken olması

nedeniyle kurum içi eğitimlerin emosyonel tükenmişlik yaşayan çalışanlar için yararlı olacağını vurgulamışlardır.

Carpenter ve diğer. (2021, s.1498), çeşitli işletmelerde 7110 ünitede çalışan 391.000'in üzerinde personelle yapılmış ve birimsel seviyede üretim karşıtı iş davranışları ile ilgili araştırmalardan derledikleri bir meta-analiz yayınlamışlardır. Bu çalışmada üretim dışı iş davranışlarının çeşitli faktörlerle ilişkilerini kurdukları hipotezler çerçevesinde incelemişlerdir. Bu hipotezlere uygun olarak etik liderlik, dönüşümcü liderlik, stratejik insan kaynakları uygulamaları, örgütsel adalet, kolektif iş davranışları, birimsel seviyede üretkenlik, müşteri memnuniyeti ve birimsel karlılık gibi durumlar ile üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Aynı araştırmada, istismarcı denetimler ve çalışanların işten ayrılmaları ile üretim karşıtı iş davranışları arasında ise pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

2.8. Ulusal Literatürde Üretim Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Seçer ve Seçer (2007), örgütlerde üretim karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri ve bu davranışların önlenmesi hakkında araştırma yapmışlardır. Araştırmalarında üretim karşıtı iş davranışlarının ilgili literatürdeki yeri, tanımlanması, boyutları, belirleyicileri ve belli başlı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde ele almışlardır.

Öcel (2010), üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin geçerlik güvenilirlik analizini yapmıştır. Sonuçta, bu ölçeğin Türkçe formunun ülkemizde yapılan çalışmalarda kullanılabilmesi için gerekli olan psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Öcel ve Aydın (2020), araştırmalarında adil bir dünyaya inancın ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, adil dünyaya olan inancı yüksek olan çalışanlar üretim karşıtı iş davranışlarının geri çekilme boyutunda düşük puan almış, erkek çalışanlar sabotaj, hırsızlık ve istismar boyutlarında kadın çalışanlara göre yüksek puan almıştır. Kadın ve erkek çalışanlar birbiri ile kıyaslandığında, erkeklerin üretim karşıtı iş davranışlarını daha çok yaptığı sonucuna varılmıştır.

Demircioğlu ve Özdemir (2014), üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmışlardır. Araştırma sonucunda, bu ölçeğin üretim karşıtı iş davranışlarının eğitim örgütlerinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna varmışlardır.

Doğan ve Kılıç (2014)'ın yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile genel olarak üretim karşıtı iş davranışları düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş ve örgütsel etik iklim tiplerinin, üretim karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güldü (2014), kadın işgörenlerin yaşam doyumu, duygusal zeka ve ahlaki olgunluk düzeylerinin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, duygusal zekâ boyutlarından kişiler arası becerileri ile genel ruh durumu düşük düzeyde olan katılımcıların, kötüye kullanma ve sabotaj davranışlarını daha fazla sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Buna ek olarak, kişiler arası becerileri düşük olan katılımcıların çalma ve geri çekilme davranışlarını da daha fazla sergilediğini savunmuştur. Araştırmada ayrıca, ahlaki olgunluk düzeyleri düşük olan kadın katılımcıların, kötüye kullanma, geri çekilme ve sabotaj davranışlarını daha fazla sergilediği sonucuna varılmıştır.

Korkmaz (2014), çalışanların günlük duygu durumu ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide genel örgütsel adalet algısının düzenleyici rolünü araştırmıştır. Araştırma sonucu olarak, olumsuz duygu durumu ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide, örgütsel adalet algısının düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Kanten ve diğer. (2015), kişiliğin karanlık yönünün üretim karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Makyavelist kişilik özelliğinin, üretim karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği ve Makyavelist kişiliğin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşme algısının düzenleyici rolünün olduğu sonucuna varmışlardır. Narsistik kişilik özelliğinin üretim karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediği, narsistik kişiliğin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşme algısının düzenleyici bir role sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Psikopat kişilik özelliğinin ise üretim karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Akbıyık (2018), psikolojik ayrıcalığın üretim karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin aracılık rolünü araştırmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin psikolojik ayrıcalık ile üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çolak ve diğer. (2018), çalışanların yalan söyleme eğilimi ve üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişkide, kişiliğin düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda yalan söyleme eğilimi ile üretim karşıtı davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin ise sorumluluk değişkeni tarafından desteklendiği sonucuna varmışlardır.

Kapusuz ve Biçer (2018), psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki olumlu etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçları psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışlarının anlamlı bir açıklayıcısı olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye boyutlarının üretim karşıtı iş davranışları boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif veya negatif yönlü etkiler yarattığı sonucuna varmışlardır. Örenlili ve Çekmecelioğlu (2018), örgütsel sessizliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel sessizlik algılarıyla üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Çavuş ve Yetiş (2019), kurumsallaşma algısının üretim karşıtı iş davranışlarına etkisini araştırmışlardır. Yapılan analizler sonucunda; kurumsallaşma algısının üretim karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin beklenilen düzeyde yüksek olmadığını savunmuşlardır.

Pelenk ve Acaray (2019), paternalist liderliğin üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda paternalist liderliğin, tüm örgütsel vatandaşlık boyutlarını olumlu etkilediğini, örgüte yönelik üretim karşıtı iş davranışlarını azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Özbağ (2019), kurumsal sosyal sorumluluk algısının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin kurumsal sosyal sorumluluk algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide, başkalarına zarar verme ve geri çekilme boyutları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. İkinci sonuç olarak, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısı ile üretim karşıtı iş davranışlarının üretimden sapma, sabotaj ve hırsızlık boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Sökmen ve diğer. (2019), araştırmalarında etik liderlik ve üretim karşıtı iş davranışı ilişkisini ve bu ilişkide örgütsel bağlılığın aracı rolünü araştırmışlardır.Araştırma sonucunda, etik liderliğin örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü, üretim karşıtı iş davranışı ile ise negatif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılık ve üretim karşıtı iş davranışı arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuca göre, örgütsel bağlılığın etik liderlik ile üretim karşıtı iş davranışı arasında aracılık etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Akca ve Tuzcuoğlu (2020), toksik liderliğin üretim karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmüşlerdir. Araştırma sonucunda, toksik liderliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve üretim karşıtı iş davranışlarının ise, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Kökalan ve Kurnaz (2020),örgütsel sinizm algısının, üretim karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm algıları ile üretim karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Polat (2020), psikolojik sözleşme ihlâllerinin, üretim karşıtı iş davranışlarına etkisini araştırmıştır.Araştırmada, psikolojik sözleşme ihlâllerinin, üretim karşıtı iş davranışları üzerinde zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Üstün (2020), örgütsel özdeşleşmenin üretim karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolünü araştırmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.Araştırmacılar, bu bulgu doğrultusunda, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş üzerinden üretim karşıtı iş davranışlarını azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Üzüm ve Şenol (2020), yaptıkları araştırmada psikolojik dayanıklılık ve üretim karşıtı iş davranışlarının ilişkisini ölçmüşlerdir. Araştırmacılar, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ölçmek için örneklemi hastane çalışanları arasından oluşturmuşlardır. Araştırma sonucunda üretim karşıtı iş davranışlarının, psikolojik dayanıklılığın alt boyutları olan kendilik algısı ve sosyal yeterlilik ile ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

3. İŞE YABANCILAŞMA

3.1. Yabancılaşma Kavramı ve Tanımı

Yabancılaşma kavramının kökü Latince “alienatio” kelimesidir. Anlamını ise bir şeyin sahipliğini bir başkasına bırakmak anlamına gelen “alienare” fiilinden almıştır. Türkçe olarak yabancılaşma, Farsça kökenli boş, ıssız yer anlamına gelen ‘yâbân’ sözcüğünden türetilmiştir. Kavram, Latince’de hukuk alanında devretme, elden çıkarma; sosyoloji alanında diğer insanlardan, yurdundan, Tanrıdan ayrılmak; psikoloji alanında ise, çılgınlık, bunama ya da psişik bozukluklar demeti, ruh hastalığı anlamlarında kullanılmaktadır (Babadağ, 2018, s.209).

Yabancılaşma terimini ilk kez Hegel kullanmıştır. Hegel yabancılaşmanın, bireyin fiziki ve ruhi varlığı arasındaki ayrım sonucu ortaya çıktığını savunmaktadır. İnsan kendisine ve çevresine yabancılaşmakta, kendisini düşünen ve hisseden bir varlık olarak görmemektedir. Yabancılaşma , Ludwing A.Feuerbach tarafından dini bir bakış açısıyla, Karl H.Marx ve Erich Fromm tarafından siyasi ve iktisadi bir bakış açısıyla, Emile Durkheim tarafından ise, sosyolojik bir bakış açısıyla ele alınmıştır (Tokmak, 2014, s.138).

Yabancılaşma, günümüz insanın en önemli sosyo-psikolojik sorunlarından biridir. İşgörenler üzerinde yabancılaşmanın bir çok olumsuz etkileri vardır. Yabancılaşmanın örgütlere yansıması işe yabancılaşma kavramıdır. Bireyler yaşamının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu durum, bireylerin kendilerini işe bütünleşmiş olarak düşünebilmelerine neden olabilmektedir. Ancak, bireylerin bir süre sonra işlerine de yabancılaşabildikleri, örgütte rahatsız ve mutsuz olduğu gözlenmektedir (Şirin, 2009, s.166).

3.2. İşe Yabancılaşma ve Tanımı

İşe yabancılaşma, işgörenin kendi içinde yaşadığı psikolojik bir durumdur. İşe yabancılaşma bir işgörenin işine karşı coşkusunu, hevesini ve bağlılığını yitirdiğinin göstergesidir. İşe yabancılaşma, işgörenin işine yönelik geliştirdiği, içinde bıkkınlığın, yorgunluğun, soğukluğun, düş kırıklığının barındığı bir çeşit sosyo-psikolojik bir durumdur. Bir diğer ifadeyle, işin çalışanın beklentilerinin ötesinde kalması, standartlaşması, durağanlaşması veya işin yapısından/kendinden ziyade çalışanın işinde yol yorgunluğuna düşmesi, işine bakışının matlaşması, pörsümesi neticesinde ortaya çıkan ve genellikle çalışanı olumsuz etkileme gücüne sahip iş temelli sosyo-psikolojik bir durumdur (Hirschfeld ve Feild, 2000,s.1180; Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016, s.463).

3.3. İşe Yabancılaşma Nedenleri

3.3.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Faktörler

Psikoloji literatüründe, işe yabancılaşmanın kavramsallaştırılmasına ve işlevselleştirilmesine yönelik çeşitli yaklaşımlar vardır. Bununla birlikte, tüm yazarlar bunu olumsuz bir durum olarak tanımlayıp, kişinin düşük üretkenliğine, düşük iş tatminine, çalışanın işten kopmasına, işten kendini uzak olarak görmesine ve diğer olumsuz sonuçlara yol açtığını belirtmektedirler. Literatürde yapılan ampirik çalışmalar, işe yabancılaşmanın çalışanlar için yıkıcı sonuçlarını doğrulamaktadır. Bu çalışmalar, işe karşı tutum değişiklikleri (örneğin, işe katılımın azalması), davranış değişiklikleri (devamsızlık), sağlık sonuçları (tükenmişlik), iş verimliliğindeki değişiklikler (emek verimliliğinde azalma) ve yan etkiler (alkol tüketimi) gibi durumları göstermektedirler (Kozhina ve Vinokurov,2020, s.108).

Şimşek ve diğer. (2006)'e göre, işe yabancılaşmaya sebep olan örgütsel sebepler; yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü (yetki devri, uzman personel, merkezleşme veya merkezleşmeme), iletişim ve bilgi akışı, iş bölümü,çalışma koşulları ve örgütsel adalettir. Bireysel sebepler ise yaş, kişisel özellikleri, cinsiyeti, medeni haldir (Tokmak, 2014, s.139).

3.3.1.1. Örgüt Büyüklüğü

Örgüt büyüklüğü, bir kurumda istihdam edilen işgören sayısını ifade etmektedir. Büyük örgütler, küçük örgütlerden daha fazla uzmanlaşmaya, departmanlaşmaya, merkezileşmeye ve kural ve düzenlemelere sahip olma eğilimindedir (Theodore, 2009,s.46). Blau (1970)'a göre, bir örgüt büyüdüğü takdirde, artan yapısal karmaşıklık ile örgütte iletişim, denetim, kontrol ve koordinasyon problemleri meydana gelebilmekte ve bu sebeple yönetsel işler daha zor ve problemli olabilmektedir (Çubukçu, 2018,s.88). Örgütlerde yaşanan karmaşıklık ve problemler ise, işgörenlerin işe yabancılaşmasını arttırmaktadır.

3.3.1.2.Yönetim Tarzı

Örgütsel başarıya ulaşmak için, her örgüt optimum yönetim tarzını seçmesi ve bu yönetim tarzını uygulaması günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütsel süreçlerin etkinliğine, işgücünün tutum ve davranışlarına olumlu olarak yansıyan yönetim tarzı, işgörenlerden en üst düzeyde verim sağlanmasına olanak sağlamaktadır. Yöneticiler tarafından benimsenen ve uygulanan yönetim tarzı işgörenlerin davranışlarını pozitif veya negatif olarak etkilemektedir. İşgörenlerin kendilerini değerli hissettiği, onların amaçlarını gerçekleştirmelerine katkı sağlayan, moral ve motivasyon düzeylerine olumlu olarak etkileyen bir yönetim tarzının olması o örgütte bireysel ve örgütsel çıktıların da üst düzeyde olması beklenmektedir. Örgütte kötü bir yönetim tarzının olması işgörenleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum da, onların duygu, tutum ve davranışlarına olumsuz yönde yansımaktadır (Kanten ve Ülker, 2014, s.18).

Örgütte sert bir bürokratik yapının olması işgörenlerin kendilerini katı kurallar , prosedürlerin esiri olarak görmesine sebep olmaktadır. Böyle bir örgütte işgörenler yönetime karşı negatif duygu ve tutumlar besleyebilmekte ve örgüt ortamında agresif bir hava oluşabilmektedir. Örgütte agresif bir havanın oluşması işgörenlerin çatışma içerisinde olmasına ve saldırgan davranışlar göstermesine zemin hazırlamaktadır. Yüksek derecede merkezileşmiş örgütlerde, işgörenler kendi görevlerini yaparken onlara söz

hakkı veya yönetime katılım imkanı verilmediği takdirde yüksek oranda yabancılaşma duygusu yaratmaktadır (Uğur ve Erol, 2015, s.186).

3.3.1.3. İletişim ve Bilgi Akışı

İletişim örgütte en önemli unsurlardan birisidir. İletişimin birey grup ve örgütsel performans üzerinde çok büyük etkileri bulunmaktadır. Bir örgütün etkinliği, temel olarak iyi bir yönetim gerektirdiği kadar o örgüt içerisinde iyi bir iletişime de bağlıdır. Bir örgütte gerek grup üyeleri arasında, gerekse diğer örgütsel üyeler ve gruplarla iyi bir iletişim kurulması halinde başarıya ulaşılması mümkündür. İyi bir iletişim yüksek performans elde edilmesine olanak sağlamaktadır. İşgörenlerin bilgi ve becerisi ne kadar yüksek olursa olsun o örgütte iletişim sorunu varsa o örgütün etkinliği azalmaktadır. Örgüt içerisindeki kusursuz iletişim, o örgütün verimli ve etkili bir şekilde çalışmasına olanak sağlamaktadır (Karaçor ve Şahin, 2004, s.98).

Örgütte diğer bir önemli konu bilgi akışıdır. Örgütlerde teknolojideki gelişmeler ile birlikte bilgi akışı çok daha hızlı hale gelmiştir. Bir örgütteki çalışanların birbirleri ile iletişiminde ve bilgi paylaşımında herhangi bir kesinti veya kısıtlama yaşanması durumunda, işgörenlerin performansında veya işine karşı yaşadığı bağlılığında değişiklik gözlemlenebilir. İşgörenlerin kısıtlanması veya herhangi bir bilginin paylaşılmaması işgörenlerin işine karşı olumsuz duygu durumuna girmesine ve işine yabancılaşmasına sebep olmaktadır.

3.3.1.4. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları işgörenlerin hem bireysel rahatlığı açısından hem de işin yapılması açısından önemlidir. İşgörenler kendilerine fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamı istemektedirler. Örneğin, örgütün çok fazla ısıya sahip olması veya az ışık ile çalışmak işgörenlerde fiziksel rahatsızlığa yol açabilirken, kirli hava veya zayıf havalandırma sistemleri işgörenler açısından tehlikeli olabilmektedir. Çalışma koşulları işgörenlerin iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri

işgörenlerin aile veya arkadaşlarına istedikleri kadar vakit ayıramamalarına, kendilerini psikolojik olarak yenileyememelerine veya iş dışında streslerini gideremememelerine yol açabilmektedir. İşgörenlerin makul düzeydeki çalışma saatleri veya çalışma günlerinin az olması ya da hafta sonunda işe gitmemeleri, işgörenlerin kendilerine daha fazla zaman ayırmasını sağlamaktadır. Geçmişten günümüze endüstriyel ve örgütsel psikoloji araştırmaları, işgörenlerin duygusal sosyal ve psikolojik durumlarının da araştırılması gerekliliğini bizlere göstermiştir. İşgörenlerin verimliliğe katkısını duygusal, sosyal, psikolojik olarak etkileyen tüm faktörler ve bunların iş yaşamları üzerine etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi hem işgörenin verimliliğini artıracaktır hem de işgörenin kendisine değer verildiğini hissetmesini sağlayacaktır. Günümüzde bazı yöneticiler, çalışma koşullarına ne yazık ki çok fazla önem vermemektedirler. Yöneticiler çalışma koşullarını iyileştirmenin gereksiz olduğunu düşünmekte ve işgörenleri kötü bir çalışma ortamında çalışmaya zorlamaktadırlar (Erdil ve diğer., 2004, ss:19-20). İşyeri sahipleri ve yöneticilerin bu tür umursamaz davranışları, işgören üzerinde iş tatmini, verimlilik, iş performansı gibi konularda olumsuz durumlara sebep olurken, özellikle de kötü çalışma koşulları işgörenleri işlerine karşı yabancılaştırmaktadır.

3.3.1.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, işgörenlerin o örgüt hakkında hissettikleri adalet algısıdır. Örgütsel adalet dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak üç boyutta incelenmektedir. Dağıtımsal adalet, işgörenlerin işlerinden elde ettikleri kazanımların, ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamalarını açıklarken, işlemsel adalet, örgütte bir karar verilirken bu sürecin adil olarak yürütülüp yürütülmemesini açıklamaktadır. Etkileşimsel adalet ise, işgörenlerin, iş süreçlerinde örgüt içerisindeki iletişimde ve kendileriyle kurulan iletişimde samimiyet ve saygıya dayanması gibi idealize edilmiş beklentileri içermektedir (Polat ve Ceep, 2008, s.309).

İşgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı örgütsel adalet algıları az ise, bu durumda bir çok olumsuz durum ortaya çıkabilmektedir. Çünkü örgütsel adalet, işyerinde güven, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, iş stresi, örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma, sabotaj gibi çeşitli

iş tutum ve davranışlarının önemli bir yordayıcısı olarak kabul edilmektedir (Sulu, Ceylan ve Kaynak, 2010, s.27).

3.3.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Faktörler

3.3.2.1. Ekonomik Yapı

İşgörenlerin yaşadığı ülkede ekonomik bazı faktörler, örgütün amaçlarına ulaşmasında ve başarılı olmasına yardımcı olmaktadır. Bir ülkenin ekonomisinde yaşanan her hangi bir olumsuzluk ise o örgütün başarısını etkilemektedir. Ülke ekonomisindeki ürün ve hizmet fiyatlarındaki enflasyonist ve deflasyonist eğilimler, para politikası, faiz oranları, milli paranın diğer paralara oranla revalüe veya devalüe edilmesi ve vergi politikaları o ülke vatandaşlarını fazlasıyla etkilemektedir (Erol, 2010, s.168).

Örgütlerde gündüz çalışan işgörenlerin, gece ikinci bir işe devam etmeleri ya da hafta sonları çalışmak zorunda kalmaları işgörenleri stresli bir hayatla karşı karşıya bırakmaktadır. Ekonomik nedenlerden dolayı gelecek endişesi yaşayan bireylerdeki stres durumları daha da ileri boyutlara ulaşmaktadır (Güçlü, 2001, s.101). İşgörenlerin ekonomik durumundaki azalma ile ikinci bir işe ihtiyaç duyması veya çok daha fazla para kazanabileceği bir iş bulma umudu işgörenleri işe yabancılaştırmaktadır.

3.3.2.2. Teknolojik Yapı

Ülkelerin kalkınma ve büyümeleri, teknolojik değişimlere ayak uydurmaları ve bu değişim sürecini toplumsal, kültürel ve ekonomik sistemlerine aktarabilmeleri ile mümkün olmaktadır. Ekonomik anlamda teknolojik ilerleme ve değişim sürecine dahil olan ekonomiler, büyüme ve kalkınma noktasında ilerleme kaydetmektedirler (Aydın, 2018, ss:462-464). Bir ülkenin teknolojik olanakları ve yapısı örgütleri doğrudan etkilemektedir. Çünkü bu da o örgütün sahip olduğu teknolojiyi göstermektedir. Nitekim, kısıtlı teknolojiye sahip örgütlerde çalışanlar iş süreçlerini gerçekleştirirken büyük ölçüde

zorluk çekecektir. İş görenlerin kısıtlı bir teknolojide çalışması onları strese sokacak ve bu da işlerine karşı yabancılaşmasını sağlayacaktır.

3.3.2.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı

Toplumun nüfus miktarı, bileşimi, bilimsel ve kültürel düzeyi, görenek ve gelenekleri gibi sosyo-kültürel koşullardaki değişmeler, farklı fırsat ve tehlikeleri de beraberinde getirmektedir (Erol, 2010, s.168).

3.4. İşe Yabancılaşma Sonuçları

İşe yabancılaşma; performansın, iş tatmininin, örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel bağlılığın (Sulu ve diğer., 2010) azalmasına neden olurken; üretkenlik karşıtı davranışların, işten ayrılma niyetinin, devamsızlık oranının, tükenmişlik hissinin, stresin, iş güvensizliği duygusunun, örgütsel sessizliğin, alkol kullanımının ve sağlık problemlerinin artmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle işe yabancılaşmanın örgütler tarafından istenmeyen bir hastalık biçimi olduğu belirtilebilir (Babadağ, 2018, s.213).

3.4.1. İş Tatmininin Azalması

İş tatmini, işgörenin işi hakkında elde ettiği olumlu bir duygusal durumdur (Kian, Yusoff, ve Rajah, 2014, s.96). İş tatmini öznel bir durumdur. Kişiden kişiye değişmesi nedeniyle, aynı örgütte çalışan işgörenlerin aynı seviyede iş tatmini olması beklenemez. Çünkü iş tatmini çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler bireysel faktörler (cinsiyet, yaş eğitim), işin faktörleri (işin türü, gerekli deneyim, statü, sorumluluk) ve yönetim tarafından kontrol edilen faktörlerdir (ücret, çalışma koşulları, sosyal haklar, güvenlik, terfi fırsatı) (Mishra, 2013, ss:45-46).

Bir örgütteki işgörenlerin iş tatminlerinin düşük olması o örgütü olumsuz yönde etkilemektedir. Bir örgütte iş tatmini azaldığında ya da düşük olduğunda, o örgütte

örgütsel başarı, örgütsel bağlılık, iş performansı ve verimlilik düşmektedir. İşgörenlerde ise, işe devamsızlık, işgücü devri ve işte hata yapma oranı artmaktadır. Buna bağlı olarak işgörenlerde işe yabancılaşma, tükenmişlik sendromu ve kişilik bozuklukları görülmektedir (Söyük, 2018, s.438).

3.4.2. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik, işgörenlerin bireysel düzeyde başlayan ve örgütün tüm üyelerini etkileyebilecek inançları, tutumları, fikirleri, bilgileri veya endişelerini göstermeyi reddetmesi veya esirgemesi olarak tanımlanmaktadır (Sadeghi ve Razavi, 2020, s.2). İşgörenler birçok sebepten dolayı işlerine yabancılaşmaktadırlar. İşine yabancılaşan bir işgören herhangi bir adaletsizlik hissettiğinde sessizliği tercih etmektedir. Bir çok örgütte bu bireysel olarak başlasa da, tüm örgütü kapsayacak şekilde kolektif olarak da devam edebilmektedir. Örgütsel sessizliğin hakim olduğu örgütlerde performans düşüklüğü, verimlilikte azalma, yönetimden önemli bilgileri saklama gibi iş süreçlerini etkileyen olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır.

Kahya (2018), araştırmasında örgütsel sessizliğin olumsuz yönlerinin (razı olma ve savunma sessizlikleri) çalışanları işe daha çok yabancılaştırdığı, olumlu yönünün (prososyal sessizlik) ise işe yabancılaşma düzeyini azalttığı sonucuna varmıştır.

3.4.3. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisini kategorize eden psikolojik bir durumdur ve bu örgütün tamamına olan bir bağlılık olarak da anlaşılmaktadır. İşgörenlerin örgüte bağlılığı, her bir çalışanı örgütüne bağlayan, ancak 'psikolojik bağın' doğası farklı olan üç değişik boyutla tanımlanmaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Duygusal bağlılık; işgörenlerin örgüte karşı duygusal bağlılığını, katılımını ve örgüt ile özdeşleşmelerini anlatmaktadır. Devam bağlılığı, işgörenlerin herhangi bir olumsuz durumda örgütten ayrılmalarında yaşayacakları duygu durumu ve yaşayacakları çeşitli negatif durumların, maliyetlerin farkındalığını tanımlamaktadır. Normatif bağlılık

ise işgörenlerin iş arkadaşlarına veya yönetime karşı zorunlu duygularını ifade etmektedir (Gautam ve diğer., 2005, s.306).

İşgörenlerin örgütsel bağlığının azalması durumunda, işe devamsızlık, işinden ayrılma, performans düşüklüğü, iş stresinin artması ve işe yabancılaşma gibi durumlar oluşmaktadır.

3.4.4. Tükenmişlik Sendromu

Çözülemeyen ve uzun süredir devam eden iş stresinden kaynaklanan mesleki tükenmişlik, ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından ücretsiz olarak bir tıbbi klinikte çalışan gönüllülerin, personel tükenmişliği üzerine yaptığı araştırmasında tanımlanmıştır (Bridgeman ve diğer., 2017, s.576).

Tükenmişlik, bireyin fiziksel yorgunluk hissetmesi, çaresizlik ve ümitsizlik duygusunun giderek artması, duygusal boşluk, olumsuz öz-algının gelişmesi, işe, yaşama ve diğer insanlara yabancılaşması gibi olumsuz tutumların oluşmasıdır. İnsana hizmet veren, eğitim ve sağlık gibi insan odaklı mesleklerde sıklıkla görülen tükenmişlik olgusunu, Christina Maslach "profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile gerçekten ilgilenemiyor olması" biçiminde tanımlamıştır (Kırıcı ve Özkoç, 2017, s.22).

3.4.5. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Düşmesi

Çalışma yaşamı kalitesi, işgörenlerin fiziki ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak çalışma yaşamını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Bu faktörler bir bütün olarak, çalışma ortamı-işgören uyumunu sağlamakta ve işgöreni güçlendiren bir olgu olarak düşünülmektedir. Çalışma ortamları olumsuz koşullar içeren örgütler ise, üretim faktörlerinin israfı ve hatalı üretim sonucu yeniden işleme, kalitesizlik, verimsizlik ve işgücü devri gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008, s.49).

İşyerindeki tatminsizlikler, şikayetler, rol belirsizlikleri, iş güvenliği konusunda sıkıntılar, kariyer engelleri, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık-hırs duyguları gibi bir takım etmenler, bireysel yabancılaşmanın yanı sıra, çalışanların örgüte karşı yabancılaşmalarına da yol açmaktadır. (Çelik ve Kara, 2019, s.335)

3.4.6. İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti

İşe devamsızlık, işgörenin herhangi bir mazereti olmaksızın işverene ve yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir. Bu durum ya kişisel nedenlerden (hastalık, aile üyelerinin durumu, alkolü fazla kaçırma vb.) ya da işyerlerindeki nedenlerden (ağır, standart olmayan ve monoton çalışma, fiziksel açıdan güvenli olmayan koşullar vb.) kaynaklanmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010, s.29).

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin çalışma şartlarından memnun olmamaları nedeni ile sergilemiş oldukları aktif bir eylemdir. Çalışanlarda işten ayrılma niyetinin olması işletme ile işgören arasında bir çatışma olduğunun göstergesidir. İşten ayrılma niyeti sonrasında gerçekleşen işten ayrılmalar, örgütler için istenmeyen bir durumu ifade etmektedir. İşten ayrılmaların çok olduğu işletmelerde işgücü devir oranı yüksek olmaktadır (Tokmak, 2020, s.31)

İşgörenler yoğun stres altında veya çalıştıkları örgütte kendilerini mutlu hissetmediklerinde devamsızlık yapmakta veya işten ayrılma niyeti içerisine girmektedirler. İşe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti bulunan işgörenler işine karşı yabancılaşmış olabilmekte ve tek çözümü o işletmeden ayrılmak olarak algılayabilmektedirler.

3.5. İşe Yabancılaşmayı Önleyici Yöntemler

Örgütlerde işe yabancılaşmayı önleyen yöntemler örgütsel ve bireysel yöntemler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

3.5.1. İşe Yabancılaşmayı Önleyici Örgütsel Yöntemler

3.5.1.1. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, hem işin içerdiği sorumluluk, tanınma, başarı fırsatı gibi etmenlerin, hem de farklı beceriler, görevin kimliği, anlamlılığı, özerklik gibi işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içermektedir. Zenginleştirilmiş görevler, daha rutin ve yapılandırılmış işlere nazaran stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır. Bazı işgörenler için zenginleştirilmiş işlerin daha çok stres yarattığı da unutulmamalıdır. Dikkatle yapılmış görevsel düzenlemeler, iş stresi ile başa çıkmada etkili bir yoldur. İş, içerik olarak zenginleştirilip kişiye daha fazla sorumluluk verilebilir, önüne başarı fırsatları çıkarılabilir ve kendi gayretine göre yükselmesi sağlanabilir. Bu durumda, işgörende aranan becerilerde çeşitlilik yaratılır, yapılan işlerin önem derecesi belirlenir, kişilerin anlamlı işler yapmalarına olanak sağlanır (Güçlü, 2001, s.103). İş zenginleştirme uygulamaları, hem işgörenlerin işine karşı olumlu performans göstermesine, hem de iş erteleme davranışlarını engellemesine sebep olmaktadır.

3.5.1.2. İş Rotasyonu

İş rotasyonu bir birim veya departman çalışanının, belirli bir süre boyunca çeşitli iş becerilerini öğrenmesinde ve ayrıca iş/görev atamalarını zenginleştirme ve genişletmesinde pratik bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir. İş rotasyonu aynı zamanda çapraz eğitim olarak da adlandırılmaktadır. İş rotasyonu, çalışanların farklı departmanlardan iş becerilerini öğrenmelerini sağlamanın yanı sıra, bu tür iş/görev atamalarını değiştirerek sıkıcı iş görevlerinden kaynaklanan işgören yorgunluğunu ortadan kaldırmaktadır. İş görenlere atanan bu yeni görevlerin zorluğu, bir işgörenin coşkusunu bir kez daha teşvik edebilir ve çıktıyı artırmak için işgörenin moralini iyileştirebilir (Ho ve diğer., 2009, s.1). İş rotasyonunun örgütler için önemli faydaları bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi, işgörenler rotasyona girdiğinde örgütlerin, işgören-iş eşleşmelerinin kalitesi hakkında bilgi alabilmesine olanak sağlamaktadır (Ortega, 2001, s.1361). Örgütlerde iş rotasyonunun yapılmasının ve bu sürecin doğru

yönetilmesinin, işgörenlerin işlerine karşı olan olumsuz duygu durumunun ve iş erteleme davranışlarının önlenmesinde çok büyük katkısı vardır.

3.5.1.3. Takım Geliştirme

Takım geliştirme, örgütlerde işleri birlikte çalışmalarını gerektiren bir grup işgörenin etkinliğini artırmak için tasarlanan bir uygulamadır. Örgütlerde takım geliştirmenin amacı, etkili grup işleyişinin önündeki engelleri kaldırmak ve bir grup içinde gelecekteki sorunları daha etkin bir şekilde çözmek için grup sürecini yönetme becerisini geliştirmektir (Woodman ve Sherwood, 1980, s.166). Örgütlerde çalışma takımları genel olarak üç grupta toplanır. Bunlar otonom takımlar (10-15 bireyden oluşan), problem çözme takımları (5-15 bireyden oluşan) ve proje takımlarıdır (Akın, 2005, s.4).

Takım geliştirme; ekip oluşturma, saygılı müzakere, çatışma yönetimi, işgörenlerin örgütlerde olumsuz tutum ve davranışlarının (üretim karşıtı iş davranışları, işe yabancılaşma, iş erteleme, sanal kaytarma vb.) kontrol altına alınması ve iş birliğini kolaylaştırmak için işyeri tasarımı gibi görevleri içermektedir. Takım geliştirme, günümüzün en popüler organizasyon kavramlarından biridir. İş birliği, ekip gelişimi ve devam eden pozitif performans için esastır (Lindeke ve Sieckert, 2005, s.3).

3.5.1.4. Yönetime Katılma

Yönetime katılma, işgörenlerin kendileri ve çalıştıkları örgüt ile ilgili alınacak kararlarda ve çıkan problemlerin çözümünde söz sahibi olmaları ve yöneticilerle etkileşim içinde bulunmaları demektir (Eroğlu, 2006, s.192). Yönetime katılma yaklaşımı, geleneksel yönetim yaklaşımından evrilen gelişimin en son aşamasını oluşturur. Artık örgüt üyeleri basit birer işgören olmak yerine, çalıştıkları örgütün yönetimine katılmak istemektedirler. İşgörenler kendilerini ilgilendiren her kararda aktif rol oynamayı istemekte, düşüncelerini ifade etmek istemekte ve bu konularda fikirlerinin sorulmasını arzu etmektedirler. Örgütlerde yönetime katılma, mal ve hizmet üretiminde bulunan işletmelerde, en alt kademedeki işgörenden başlayarak en tepedeki yöneticiye kadar düşünme, deneme,

değerlendirme ve yanılma imkanının verilmesi olarak tanımlanabilir (Tayfun ve Kösem, 2005, s.114).

Yönetime katılan işgörenler, kendilerinin örgüt ortamında söz sahibi olduğunu ve o örgütün bir parçası olduklarını hissetmektedirler. Bu durum işgörenlerin motivasyonunda, iş tatmininde ve verimliliğinde çok önemlidir. Bu sebeple de, örgüt içerisinde kendisinin o örgütte önemli olmasını hisseden işgören, olumsuz tutum ve davranışlar göstermeyecektir.

3.5.1.5. Yabancılaşma Yönetimi

Yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılabilecek başlıca yöntemler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şimşek ve diğer., 2006, s.571);

1.Örgütlerde yabancılaşma yönetimine önem verilerek aşağıdaki etkinlikler sergilenmelidir;

• Yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sistemi kurulmalıdır. Görsel his ve önsezi sahibi olan bir örgüt yöneticisi, yabancılaşmaya ilişkin erken uyarı sinyallerini rahatça alıp, bu yönde etkinlik sağlayacak sistemler geliştirmelidir.
• Yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejik politikalar üretilmelidir.
• Yabancılaşmaya yol açabilecek çevresel ve örgütsel etmenler bir ekip tarafından sürekli analiz edilmelidir. Değişikliklerle sarsılan bir toplumda, işletme yönetiminin en kritik ihtiyacı faaliyette bulunduğu çevre hakkında daha hassas bilgi edinmektir. Bu bilgi, ekonominin de ötesinde olmalıdır. Yöneticilerin toplumsal baskılar, olası krizler, nüfus ve aile yapısındaki değişiklikler ile beraber politik kargaşayı bilmesi ve uygun karar vermesi için, bunları çok erken sezmesi önem taşımaktadır.

2. Örgütte çatışma yönetimine önem verilmelidir.
3. Örgüt içinde bir stres yönetimi merkezi açılmalıdır.
4. İşgörenlerin de yönetime katılmaları sağlanmalıdır.

5.Örgütlerde moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi gözardı edilmemelidir.

6. Taraflarca kabul görebilecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.

7. Çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır.

3.5.1.6. Stres Yönetimi

Stres, işgörenler ve örgütler için önemli bir sorundur. İşgörenlerin iş yaşamı dışında yaşadıkları stres veya örgüt içerisindeki stres unsurları, birçok olumsuz duruma sebep olabilmektedir. Stres, tükenmişliğe, yüksek işgücü devrine, devamsızlığa, düşük morale, düşük verimlilik ve performansa neden olabilmektedir (Hannigan ve diğer., 2004, s,235). Örgütler bu gibi olumsuz durumların önüne geçmek için bazı stratejiler geliştirmektedir. Bunlar; işgörenleri destekleyici hava yaratmak, işin zenginleştirilmesi, örgütsel rollerin belirlenmesi, çatışmaların azaltılması, mesleki gelişim yollarının planlanması ve işgörenlere yönelik psikolojik danışmanlıktır (Güçlü, 2001, ss:102-104).

3.5.1.7. Çatışma Yönetimi

Çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlıktır. Çatışma; bireyler ya da gruplar arasındaki ilgi alanlarının, amaçlarının, tercihlerinin, değer yargıları ve algılarının farklı olmasına bağlı olarak yaşanan, huzursuzluk, sıkıntı, stres, düşmanlık ve kavga gibi olumsuz davranışlara neden olan sosyal bir olgudur (Akkirman, 1998, s.2).

Yönetimin temel amaçlarından biri, örgüt içindeki davranış farklılıklarını en aza indirerek davranışlarda tek tipliği sağlamak ve güvenilir davranış kalıpları oluşturmaktır (Sökmen ve Yazıcıoğlu, 2005, s.2).

3.5.1.8 Personel Güçlendirme

Personelin güçlendirilmesini bilinçli bir şekilde uygulayan örgütlerde; süreçler, kalite, müşteri geri bildirimi ve olaylar ile ilgili bilgiler, yapılacak işlerle ilgili karar verme ve uygulama gücü ile başarılı iş sonuçlarına ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara ulaşıldığında, işgörenlere verilen ödüller de doğru bir şekilde planlanmalıdır. Adil prosedürler ile verilen ödüller, yüksek kalitede mal ve hizmetin üretilmesine, düşük personel devir hızının sağlanmasına, daha etkin karar verme ve problem çözme tekniklerinin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır (Doğan ve Demiral, 2009, ss:49-51). Personelin güçlendirilmediği örgütlerde, işgörenler işlerine karşı olumsuz tutum sergilemekte ve işlerine yabancılaşmaktadırlar

3.5.2. İşe Yabancılaşmayı Önleyici Bireysel Yöntemler

3.5.2.1. Kendini Tanıma

Kendini tanıma, insanların kendi güçlü, zayıf ve gelişmeye açık yanlarını bilmesi, duyguları tanıması ve bunu davranışlarına rehber yaparak kendilerini kolayca ifade edebilmesidir (Karaca, 2010, s.80). Örgütlerde işgörenlerin kendini tanıması o örgütün performansına, verimliliğine ve hedeflerine ulaşmasına çok büyük katkı sağlamaktadır. Kendini tanıyan işgörenler iş süreçlerinde daha verimli olabilmekte ve yeteneklerini daha iyi ortaya koyabilmektedirler.

3.5.2.2. Kendini Geliştirme ve Gerçekleştirme

Kendisini geliştirmeyi amaç edinmiş işgörenler, örgüt içerisinde kendisini tanıtabilmekte, problemleri daha iyi çözebilmekte ve doğru kararlar verebilmektedirler. Kendisini geliştiren işgörenlerde sağlıklı bir benlik algısı gelişmekte ve bu kişiler gerçekçi seçimler yapmaktadırlar. Ayrıca, sahip oldukları gizli tüm potansiyellerini de en üst düzeyde geliştirebilmektedirler. Maslow (1943)'a göre kendini gerçekleştirme (self-actualization),

ihtiyaçlar hiyerarşisinin önemli bir unsurudur. Kendini gerçekleştirme, kişilerin kendilerini ifade etmesi, özündeki potansiyeli dışarı çıkarması ve bu potansiyelini en mükemmel düzeyde kullanabilmesidir. Kendini gerçekleştirme sürecinde birey, kişiler arası iletişimlerine dikkat etmekte, kendilerine ve dış dünya hakkında bilgiler edinmekte, çevrelerindeki olayları daha iyi anlama ihtiyacı duymaktadırlar. Bu sebeple bireylerin diğer kişilerle iletişimleri pozitif hale gelmektedir (Tekke ve Coşkun, 2019, ss.791-793).

3.6. Uluslararası Literatürde İşe Yabancılaşma İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Sulu ve diğer. (2010), çalışanlara ne ölçüde adil davranıldığı ve yürütülen süreçlerin işyerinde adil olup olmadığı şeklinde tanımlanan örgütsel adalet ile işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. İstanbul'da bazı kamu ve özel sektör hastanelerinde görevli doktor ve hemşirelerden oluşan 383 sağlık çalışanının katılımı ile yaptıkları bu araştırmalarında, çalışanların algıladıkları dağıtıcı ve prosedürel adaletsizlik hisleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve bu adaletsizlik tipleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında ise negatif yönlü ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir.Ayrıca, örgütsel adaletsizlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracı rol oynadığı belirlenmiştir.Sonuçta, hastane yöneticilerinin çalışanların işyerindeki adalet algılarına önem vermeleri ve karar alma süreçlerinde çalışanların katılımını sağlamaları gerektiği vurgulanmıştır.

Fedi ve diğer. (2016), alışveriş merkezlerindeki satış elemanları ve çağrı merkezi çalışanları gibi 242 alt düzey çalışan ile banka, hastane, okul ve otel gibi yerlerde yönetici olarak görevli 98 üst düzey çalışan olmak üzere toplam 340 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada, işe yabancılaşma ve olumlu iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, işe yabancılaşmanın hem iş tatminini hem de işe bağlılığı azalttığı ve iş-aile çatışmasının, kişinin işyerindeki statüsünden bağımsız olarak işe yabancılaşmayı beslediği belirlenmiştir.Araştırma sonucunda, işe yabancılaşmanın bağlantıları ve özelliklerinin bilinmesi ile, bu durumun iş tutumları üzerindeki olumsuz etkilerinin daha iyi yönetilebileceği vurgulanmıştır.

Kartal (2018), üniversite, devlet ve özel hastanelerde görevli 493 sağlık çalışanının katılımı ile yaptığı araştırmada, iş sorumluluğu, işe yabancılaşma ve iş performansı

arasındaki ilişkileri incelemiştir.Çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, iş sorumluluğu ve işe yabancılaşmanın iş performansı üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiş olup, çalışanların dinçlik seviyelerinin, iş performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğu saptanmıştır.Ayrıca, işe yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlık ve güçsüzlüğün iş performansını düşürdüğü tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda hastane yönetimlerinin çalışanların iş sorumluluklarının artırılması ve işe yabancılaşmanın azaltılması için dikkat ve gayret sarf etmelerinin gerekli olduğu vurgulanmıştır.

Al Hosani ve diğer. (2020), Birleşik Arap Emirlikleri'nde emlakçılık ve bankacılık sektörlerinde görevli orta ve alt düzey 482 işgörenin katılımı ile yaptıkları araştırmada, şirket birleşmeleri sonucunda işgörenlerde oluşabilen işe yabancılaşma eğilimlerine etki eden faktörleri incelemişlerdir.Elde edilen verilerin analizi sonucunda, şirket birleşmeleri sonrası, örgütsel adalet ve güvenin, çalışanların bağımlılığının, algılanan insan kaynakları girişimlerinin ve örgütlerdeki iletişim stratejilerinin, negatif yönlü olarak çalışanların işe yabancılaşma duygularının gelişmesinde veya azalmasında önemli rol oynadığı saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel çalışma süresinin, tüm faktörler ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı belirlenmiş olup, işe yabancılaşma ile iş performansı arasında da negatif ilişki tespit edilmiştir.Çalışmanın sonunda şirket birleşmelerinin başarılı olması için neler yapılması gerektiği konusunda, bu araştırmanın yöneticilere rehberlik edebileceği vurgulanmıştır.

Durrah (2020), Umman'da özel sektöre ait bir sağlık kuruluşunda görevli 306 hemşirenin katılımı ile yaptığı araştırmada, çalışanların iş yerindeki adaletsizlik algısı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide sinizminin aracı rolünü incelemiştir. Çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, hemşirelerde iş yerindeki adaletsizlik algısının düşük, işe yabancılaşmanın ise orta düzeyde olduğu, adaletsizlik duygusunun çalışanlarda sinizm oluşmasına yol açtığı ve adaletsizlik algısı ile sinizmin önemli ölçüde işe yabancılaşmaya neden olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş yerindeki adaletsizlik algısı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide sinizmin orta düzeyde aracılık rolü oynadığı da saptanmış ve bu olumsuz iş davranışlarının azaltılması için, hastane yönetimlerinin çalışanlar arasında eşitlikli ve adaletli politikalar uygulaması gerektiği vurgulanmıştır.

Kozhina ve Vinokurov (2020), Covid-19 pandemisi sürecinde işe yabancılaşmayı incelemişlerdir. Araştırmacılar, bu süreçte çalışma koşullarındaki değişiklikler ile birlikte

Covid-19 pandemisi sırasında işe yabancılaşmanın arttığı, uzaktan çalışma ile birlikte işe yabancılaşmanın daha yoğun gözlemlendiği ve esnek çalışma saatlerinin de işe yabancılaşmayı arttırdığı sonucuna varmışlardır. Araştırmada ayrıca, pandemi süresince bilgi teknolojilerinin daha yaygın olarak kullanılmasının da işe yabancılaşmayı arttırdığı saptanmıştır.

Sandhu ve Fatima (2021), Pakistan'ın iki ayrı şehrinde finans, pazarlama, bilişim teknolojileri gibi sektörlerdeki 417 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada, psikopatik liderlik ile çalışanların işe yabancılaşması arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bu ilişkide işyerindeki fobik kaygının aracılık rolü bulunduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, "başkalarının belirsiz davranışlarına önyargılı olarak olumsuz bir niyet yüklemeye yönelik bir eğilim" şeklinde tanımlanan ve işgören kaynaklı düşmanca atıf yapma eğiliminin (Hostile Attribution Bias), psikopatik liderlik ile işyerindeki fobik kaygılar arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğunu saptamışlardır. Diğer bir deyişle, psikopatik liderlik ile işyerindeki fobik kaygılar arasında daha kuvvetli pozitif ilişki olduğunda, düşmanca atıf yapma eğiliminin de daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Amzulescu ve Butucescu (2021), kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren çeşitli endüstriyel işyerlerinde görev yapan 145 çalışanın katılımı ile yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide işe yabancılaşmanın aracılık etkisini araştırmışlardır. Araştırmada elde edilen verilerin analiz sonucunda, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, işe yabancılaşmanın da bu iki faktör arasında aracı rolünün bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel adaletteki eksiklik duygusu ile işe yabancılaşma arasında ve işe yabancılaşma ile de üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonunda, işyeri yöneticilerinin çalışanların davranışlarının düzeltilmesi için efor sarfetmelerinin, daha iyi işyeri etkinliği, daha çok müşteri memnuniyeti ve daha yüksek getiri elde edilmesi için gerekli olduğu vurgulanmıştır.

Vanderstukken ve Caniels (2021), Hollanda ve Belçika'da çeşitli işyerlerinde görevli alt seviyede çalışanlar ve onların denetleyicilerinden oluşan 294 çalışanın katılım ile yaptıkları çalışmada, işteki otonomi eksikliği gibi örgütsel kısıtlamalar, psikolojik sermaye gibi bireysel özellikler ile işyerindeki hiyerarşik seviyelerin işe yabancılaşma ile ilişkilerini araştırmışlardır. Araştırmacılar, psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma

arasında negatif yönlü ilişki bulmuşlardır. İşyerindeki otonomi ile işe yabancılaşma arasında, psikolojik sermayesi daha düşük düzeyde olan astlarda, psikolojik sermayesi daha yüksek astlara göre daha fazla negatif ilişki tespit edilmiştir. Üstlerde ise, psikolojik sermayeden bağımsız olarak otonomi ile işe yabancılaşma arasında negatif ilişki bulunduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda, insan kaynakları bölümlerinin çalışanların psikolojik sermayelerini ve işteki otonomi duygularını artırmak için çalışmalar yapmalarının işe yabancılaşmanın azaltılması için gerekli olduğu vurgulanmıştır.

Öztürk Çiftçi D (2021) Türkiye'de Orta ve Doğu Karadeniz Bölgeleri'nde faaliyet gösteren 9 alışveriş merkezinde görevli 421 çalışanın katılımı ile yaptığı çalışmada, işteki yalnızlık ve işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ve emosyonel tükenmişliğin bu etkiler üzerinde aracılık rolü olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, işyerindeki yalnızlık ve işe yabancılaşma duyguları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu ilişkilerde emosyonel tükenmişliğin aracı rolünün bulunduğu da saptanmıştır. Araştırmanın sonunda, iş yeri yönetimleri tarafından çeşitli tedbirlerin alınarak servis sektöründe deneyimli ve örgütsel kültüre sahip personellerin kaybedilmesinin önlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

3.7. Ulusal Literatürde İşe Yabancılaşma İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Özbek (2011), örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolünü araştırmıştır. Araştırmada örgüt içerisinde güven ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve örgüte uyum sağlamanın, örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde aracı bir değişken olduğu sonucuna varmıştır.

Kaya ve Serçeoğlu (2013), araştırmalarında duygusal emek ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak, işe yabancılaşma üzerinde duygusal çelişkinin daha yüksek düzeyde etkili olduğu ve geçici olarak sözleşmeli/çağrı üzerine çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtmişlerdir.

Atay ve Gerçek (2014), algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerinde etkisini ve demografik özelliklerin bu değişkenleri nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırmacılar, algılanan rol belirsizliğinin işgörenlerin demografik özelliklerine göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, kurum kıdemi ve gelir düzeyi) anlamlı farklılıklar göstermediği, işe yabancılaşmanın ise yalnızca kurum kıdemine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Kanten ve Ülker (2014), yönetim tarzının üretim karşıtı iş davranışlarına etkisinde, işe yabancılaşmanın aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırmacılar, demokratik yönetim tarzının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın kısmi aracılığa sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Otokratik yönetim tarzının ise, üretim karşıtı iş davranışları üzerinde etkili olmadığı fakat işe yabancılaşmayı etkilediği saptanmıştır. Buna ek olarak otokratik yönetim tarzı üzerinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Taştan ve diğer. (2014), algılanan örgütsel desteğin, işe yabancılaşma ve örgüt bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, örgütsel destek algısının işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde orta düzeyde anlamlı korelasyon gösterdiği ve regresyon analizi sonucunda yabancılaşmanın %21'ini açıkladığı; örgüte bağlılık ile ise, pozitif yönde kuvvetli ilişki gösterdiği ve %41'ini açıklayıcılığa sahip olduğu saptanmıştır.

Akpolat ve Oğuz (2015), eğitim sektöründe örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenler örgütsel sinizmi, en çok performansı düşüren etken olarak hissetmektedir. İşe yabancılaşma düzeylerinin ise, en çok güçsüzlük boyutunda olduğu belirlenmiştir.

Çivilidağ (2015), örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutları ile unvan ve cinsiyetin yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın ise yaşam doyumu ile negatif ve orta derece anlamlı ilişkisi olduğu, örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve orta derecede anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre daha fazla işe yabancılaştıkları bulunmuştur. Ünvan değişkenine göre ise; işe yabancılaşmanın tüm alt

boyutlarında araştırma görevlilerinin diğer unvanlı öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde daha fazla işe yabancılaşma yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Öcal ve Barın (2016), otantik liderliğin işe yabancılaşma ile ilişkisi araştırmışlar ve araştırma sonucunda otantik liderlik ve işe yabancılaşma arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Tanrıverdi ve Kahraman (2016), işgörenlerin lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşması ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşmanın demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği, işe yabancılaşma ile genel lider-üye etkileşimi ve etki, katkı ve profesyonel saygı alt boyutları arasında negatif yönlü zayıf ilişkiler olduğu görülmüştür.

Oksay ve Durmaz (2016), değerlerin yokluğunun getirdiği içe dönük bir tutum ve kişinin sosyal süreçlere dâhil olamamasından kaynaklanan sosyo-psikolojik rahatsızlık hali olarak tanımladıkları yabancılaşmanın, sağlık çalışanlarındaki düzeyini incelemişlerdir. Bu amaçla Isparta da faaliyet gösteren üç ayrı hastanede görev yapan 398 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmalarında, sağlık çalışanlarının yabancılaşmasında sadece güçsüzlük boyutunun orta düzeyin üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Yabancılaşmanın boyutlarının demografik değişkenlerle olan ilişkisi incelendiğinde ise, öğrenim durumu ve çalışılan birim değişkenlerinin sağlık çalışanlarının yabancılaşmasına neden olan en önemli demografik değişkenler olduğu tespit edilmiştir.Lisans mezunu olan çalışanların diğer çalışanlara ve acil servis çalışanlarının da diğer bölümlerde çalışanlara göre daha fazla yabancılaşmadan etkilendikleri görülmüştür.

Sonuçta, yabancılaşmayı en aza indirgemek için, çalışanlara daha fazla söz hakkı tanınması, hastane içi organizasyonlar ile birimler arası rotasyonların artırılması ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki hiyerarşinin katılığının azaltılarak daha samimi ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşturulması gibi önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Babadağ ve İşcan (2017), dönüştürücü liderliğin ve çalışanların etik iklim algılarının işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda dönüştürücü liderliğin işe yabancılaşmayı negatif yönlü olarak etkilediği ve bu etkide etik iklim algısının kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Aşık (2016), örgüt iklimi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçları, örgüt iklimi ile işe yabancılaşma arasında negatif, düşük düzeyde ve anlamlı

bir ilişki olduğunu ve örgüt ikliminin, işe yabancılaşmanın %8,3'ünü açıkladığını ortaya koymuştur.

Öktem, Kubat ve Kızıltan (2018), otel işletmelerinde çalışan kadınların, örgütsel adalet, işe yabancılaşma ve cam tavan sendromu algılarını araştırmışlardır. Araştırma sonucunda işe yabancılaşmanın en önemli algı olduğu ve personel davranışlarının örgütsel algılara göre değişkenlik gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Aslan ve Mert (2019) duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Araştırmalarında Gaziantep, Adana ve Osmaniye illerinde çalışan 549 katılımcıdan anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Araştırmacılar, duygusal emeğin psikolojik sermayeyi negatif yönde anlamlı olarak etkilediğini ve işe yabancılaşmayı ise pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna varmışlardır. Buna ek olarak psikolojik sermayenin ise, işe yabancılaşmayı negatif yönde anlamlı olarak etkilediği ve işgörenlerin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin duygusal emek ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlendiği belirlenmiştir.

Kopuz ve İşçi (2020), kurumsallaşmanın performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın rolünü araştırmışlardır. Araştırma İstanbulda 11 özel hastanede Ocak-Nisan 2018 tarihleri arasında çalışmaya katılan 455 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri tabakalı örnekleme yöntemi ve anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmacılar kurumsallaşma ve işe yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde zayıf ilişki bulmuşlardır.

Oruç (2020), Türkiye'de işe yabancılaşma literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme yapmıştır. Araştırma sonucunda 67 adet makale ve 61 adet lisansüstü tezi, detaylı bir şekilde incelemiştir. Araştırmasında**,** işe yabancılaşma konusunda yapılan araştırmaların büyük bir kısmının ampirik araştırmalara dayandığını, nicel yöntemlerin kullanıldığını, veri toplamada Hirschfeld ve Field (2000) ile (Mottaz, 1981) tarafından hazırlanan işe yabancılaşma ölçeklerinin kullanıldığını belirtmiştir.

Seçkin (2020), araştırmasında, algılanan sosyal mübadele ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini inceleyerek, mübadele ideolojisinin (exchange ideology) sosyal mübadele algısı-sanal kaytarma ve sosyal mübadele algısı-işe yabancılaşma ilişkisinde düzenleyici rolü araştırılmıştır. Araştırmacı, algılanan sosyal

mübadelenin, sanal kaytarmayı negatif yönde etkilediği; işe yabancılaşmanın ise pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Ayrıca, işe yabancılaşmanın algılanan sosyal mübadele ve sanal kaytarma ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu; mübadele ideolojisinin de algılanan sosyal mübadele-işe yabancılaşma ilişkisinde düzenleyici bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Yurdakul ve Öneren (2021), kolektif bir şekilde ürün veya hizmet üretilen bir çalışma ortamında, bazı işgörenlerin görev ve sorumluluklarından kaçındığı, bunu da grup içerisinde saklayarak farkedilmemesini sağladığı durumu "Sosyal Kaytarma Davranışı" olarak tanımlamışlar ve bu davranışın örgütler açısından olumsuz sonuçlara sebep olabildiğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda, Ankara'da faaliyet göstermekte olan kurumsal bir organizasyonun 172 çalışanının katılımıyla gerçekleştirilen bir anket çalışması ile işe yabancılaşma ve sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmada elde edilen bulguların analizinde işe yabancılaşma ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak, çalışma ortamının düzenlenmesi, iyi hale getilmesi, insan kaynakları uygulamalarının kapsamlı hale getirilmesi, işgören seçiminde titiz davranılması, örgütsel işgörenlerin olumsuz davranışlar göstermesini engelleyebilecekleri vurgulanmıştır.

4. İŞ ERTELEME

Erteleme kavramı Latince kökenli procrastinate eyleminden türemiştir. Yarına kadar ertelemek, işleri daha sonraya bırakmak, işleri yavaşlatmak, geciktirmek anlamlarına gelmektedir (Kaplan, 2018, s.289). Literatürde birçok araştırmacı iş erteleme kavramını tanımlamıştır. İş erteleme, çalışma saatleri içerisinde işle ilgili olmayan eylemlerde bulunmak suretiyle işle ilgili eylemi bırakmak olarak tanımlanabilir (Metin ve diğer., 2016, s.254).

İş erteleme, bireyin işyerinde tamamlanması gereken önemli görevlerini yapmayı ertelediği bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Bireyler farklı sebeplerden dolayı önceliklerini değiştirebilmektedir. Steel (2007), erteleme kavramını şöyle açıklamıştır; erteleme, bireyin işi tamamlaması gerekirken önceliklerini değiştirmesidir. Birey uzun vadeli görevleri ertelemekte çünkü kısa vadeli cazibeler ile dikkati dağılmaktadır (Akhtar ve Malik, 2016, s.345).

4.1. İş Erteleme Davranışının Nedenleri

İş erteleme bir çalışanın olumsuz sonuçları bilmesine rağmen, bir eylemi başlatmak için kendi kendini düzenleme yetmezliği olarak da tanımlanmaktadır. Pek çok araştırma iş ertelemenin bağlamsal belirleyicilerini araştırmıştır. Örneğin, çalışma ortamı çalışan tarafından monoton, zahmetli veya sıkıcı bulunduğunda erteleme davranışı daha belirgindir. Her ne kadar teşvikler (örneğin, primler) genellikle erken iş tamamlama sürecini tetiklemesine rağmen, iş tamamlamadan elde edilen kazanç hemen bulunmadığında erteleme olasıdır. Prim almak için kaçırılmış fırsatlar da gelecekteki erteleme olasılığını arttırmaktadır (Choy ve Cheung, 2018, s.1).

Erteleme davranışının başlıcaları; görev ve sorumluluklardan kaçma, herhangi bir durum veya olaya karşı başarısızlık korkusu, öz saygı ve öz yeterlilik düşüklüğüdür. Balkıs (2007), iş ertelemenin nedenlerini, işgörenin zamanı verimli bir şekilde yönetebilme, iş

önceliklerini belirleyebilme, planlı çalışma gibi alışkanlıklarının olmaması ile ilişkilendirmektedir. Bunların yanında kişilik özellikleri, çevresel ve örgütsel faktörlerin etkisi, ekonomik ve hukuki nedenler de söz konusudur (Kaplan, 2018, s.290).

Solomon ve Rothblum (1984), ise erteleme alışkanlığının nedenlerini başlıca 13 grupta toplamışlardır. Bunlar, duruma hâkim olamama endişesi, mükemmeliyetçilik, karar verme zorluğu, başkasına bağımlılık ve dışarıdan yardım arama, belirli görevleri yerine getirmekten kaçınma ve hayal kırıklığına uğratma korkusu, aşırı özgüven/özgüven eksikliği, tembellik, iddia eksikliği, başarı korkusu, tükenmişlik, kötü zaman yönetimi, kontrole karşı isyan, risk alma unsuru ve akran etkisidir (Sadykova, 2016, s.93).

4.1.1. Kişilik ve Kişisel Farklılıklar

Kişilik, zaman ve mekân içinde duygulanım, davranış, biliş ve arzuların (hedeflerin) tutarlı bir örüntüsüdür. Kişilik duygu, eylem, değerlendirme, istek gibi bileşenlerin zaman ve mekân üzerindeki bütünleşmesini temsil etmektedir (Revelle ve Scherer, 2009, s.306).

Kişilik, "kültürde karmaşık ve farklı bir şekilde yer alan, gelişen eğilim özellikleri, karakteristik uyarlamalar ve bütünleştirici yaşam öyküleri olarak ifade edilen, insan doğası için genel evrimsel tasarım üzerinde bir bireyin benzersiz varyasyonu" olarak da tanımlanmaktadır (Friedman ve diğer., 2013,s.492).

Kişilik ve kişisel farklılıklar iş ertelemenin nedenleri olarak kabul edilmektedir. Örgütlerde çalışan işgörenler statüleri, görevleri, yetenekleri aynı olsa dahi, insanlar doğaları sebebi ile birbirinden bir çok farklılıklar gösterebileceklerdir. Bazı işgörenler kararlara katılımları ertelerken, bazıları ise görev ve sorumluluklarını erteleyebilmektedir. Bir işgörenin iş erteleme davranışı tamamen kendi kişiliğine ve kişisel farklılıklarına göre çeşitlenmektedir.

4.1.2. İşin Özelliği ve İş Yaşamının Kalitesi

Örgütlerde işgörenlere uygun görev dağılımının yapılması, çalışma koşulları, çalışma saatleri, denetim tarzı, yetki devri, ödül ve ceza politikaları ve örgütün bulunduğu konum

gibi faktörler bize işin özelliğini göstermektedir. Bu faktörlerin herhangi bir tanesine karşı işgören bir adaletsizlik hissederse işlerini erteleyebilmektedir. Nitekim, Kanten ve diğer.(2018, s.559), araştırmalarında iş yaşamının kalitesinin iş ertelemeye etkilerini araştırmışlardır. Bu araştırmada, iş yaşamının kalitesinin boyutlarının (yeterli ve adil ücret, güvenli çalışma koşulları, bireysel kapasitenin kullanımı ve geliştirilmesi, kendini geliştirme ve güvence, işin yaşamda kapsadığı alan, kurumsallaşma, sosyal uyum, sosyal ilgi) iş erteleme üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

4.1.3. Dışadönüklük, Atılganlık ve Duyarlılık Arama

Örgütlerde içine kapanık olmayan dışadönük işgörenlerin çalışması o örgüt için pozitif bir etkiye sahiptir. Fakat fazla dışa dönük işgörenler işlerini kendi sosyal hayatı sebebi ile de erteleyebilmektedir.

Atılganlık kavramı, bireyin kendi fikirlerini, duygularını ve düşüncelerini dışarıya yansımasını içermektedir. Bir işgörenin atılgan davranışlar göstermesi olumlu olarak kabul edilse de, bu durum insan psikolojisi üzerinde bazı negatif etkilere sebep olmaktadır. İşgörenler duygu ve düşüncelerini ifade ederken karşı taraftan ne gibi tepkiler alacağını kestiremediğinde ya da çok fazla kontrol ortamında, kendilerini rahatsız hissedebilmektedir. Bu durum işgörenlerde, istediklerini gerçekleştirememe ya da kendilerini rahatsız hissetme gibi durumlara sebep olmaktadır. İşgören, işinde ya da iletişim içinde olduğu kişilerle ilişkisinde, kendini istediği gibi ifade edemediğinde, işlerini ertelemeye başlamaktadır. Bir işgörenin, görevlerini yerine getirirken, iletişim kurarken, duygu ve düşüncelerini ifade ederken nasıl bir tepki alacağını bilememesi, kısa sürede bitirebileceği işleri bile, uzun sürede tamamlamasına sebep olmaktadır (Ayan, 2020, s.790).

Hassas duyarlılığa sahip bireyler kırılgan ve çok çabuk incinebilen bireylerdir (Erözkan, 2005, s.130). İşgörenlerin çalışma ortamında duyarlılık konusunda hassas olmaları ve karşı taraftan duyarlılık beklemeleri o işgörenin kötü bir psikolojiye girmesine sebep olabilir. Duyarlılık olumlu olsa da, fazla duyarlılığa sahip bireyler örgütlerde mutsuz olabilmektedir. İşgörenler beklentileri karşılanmadığında hem yönetime hem de çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar sergilemektedir. Bu olumsuz tutumlar sonucunda da işlerini erteleyebilmektedirler. Örgütlerde çalışanların örgüte ve yaptıkları işe karşı

duyarlı olması güzeldir fakat, fazlası yaşandığında bu durum işgöreni ve örgütü olumsuz olarak etkileyebilir.

4.1.4. Stres, Kaygı/Depresyon ve Asabiyet

Depresyon, bir kişinin günlük işleyişini yerine getirme becerisine müdahale eden unsurların kombinasyonundan oluşan bir duygu durum bozukluğudur. Kaygı diğer adı ile anksiyete, bireyin tehdit algısından kaynaklanan ve belirli durumlarda tercih edilen sonuçları tahmin edememe, kontrol edememe veya elde edememe ile karakterize edilen olumsuz bir duygusal durumdur. Anksiyete, bilişsel, nörobiyolojik ve davranışsal bileşenleri olan ve bireyin çevresiyle etkileşiminden kaynaklanan farklı bir duygusal deneyimdir (Konstam ve diğer., 2005, ss:455-456). Anksiyete ve depresyon birleştiğinde, işgörenlerde sosyal çevre ve iş ortamında çeşitli psikolojik bozukluklar görülmektedir (Tiller, 2013, s.29). Bu bozukluklara örnek olarak asabiyet ve örgütleri etkileyecek üretim karşıtı iş davranışları gösterilebilir. İşgörenlerin kaygı ve depresyon ve yoğun stres içerisinde olmaları, onları iş ertelemeye itebilmektedir. Bunu bazen isteyerek, bazen de içinde bulunduğu psikolojik durumun farkında olmadan da yapabilmektedirler.

4.1.5. Enerji Eksikliği, Öğrenilmiş Çaresizlik ve Kötümserlik

Örgütlerde erteleme davranışını bir alışkanlık haline getiren işgörenler uzun vadeli görevlerden çok kısa süreli görevleri almaya istekli olmaktadırlar. Örgütte düşük performans sergileyen işgörenlerde prokrastinasyon oranının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erteleme alışkanlığı hem örgütsel, hem bireysel verimliliği olumsuz etkilemektedir (Sadykova, 2016, s.93). İşgörenler işlerine karşı olumsuz bir tutum sergilediklerinde veya ellerinden gelen her şeyi yapsalar bile yine hiçbir şeyin değişmeyeceği düşüncesinde olduklarında, kötümser davranabilmektedirler (Barutçu ve Çöllü, 2020, s.2).

Öğrenilmiş çaresizlikte ise, bireyler birkaç kez bulunduğu durumdan veya konumdan kurtulmak için elinden gelen her şeyi yapmış fakat istediği sonuca ulaşamamıştır. İşgörenler herhangi bir konu veya durumda verdiği mücadelede başarılı olamazsa, daha sonra yaşadığı benzer olaylar karşısında mücadele etse de yine sonucun aynı olacağına

kendilerini inandırmışlardır. Bu inanmışlık işgöreni hem başarısızlığa götürecek hem de bu durumun sürekli devam edeceğine dair düşünce oluşturacaktır (Barutçu ve Çöllü, 2020, s.2).

4.1.6. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik, "belirli durumsal talepleri karşılamak için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirmek için kişinin yeteneklerine olan inançları" olarak tanımlanmaktadır (Chen, Gully ve Eden, 2001, s.62). Kişinin öz yeterlilik eksikliği, kendisine güvenememesi, kendine öz saygısını yitirmesi ve bu sayede de kendini hayatsal faaliyetlerini gerçekleştirirken engellemesine sebep olabilir. İşyerinde işgörenlerin başarısını üstlenecek başka çalışanların olduğunun bilinmesi öz saygı kaybının oluştuğunun bir göstergesidir (Gönül ve Demir, 2020, s.1651). Bir işgörenin öz yeterliliğinin eksikliği ya da azalması iş süreçlerini de olumsuz etkilemektedir. Öz yeterliliği eksik olan işgörenler, görev ve sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmakta veya bazı sorumlulukları almaktan kaçabilmektedirler. Bu durum da, işgörenlerin görevlerini yapamayacakları korkusuyla, işlerini ertelemelerine sebep olmaktadır.

4.1.7. Başarısızlık Korkusu ve Başarı Korkusu

İşgörenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken başaramayacaklarını düşünmesi onların iş erteleme davranışı göstermesini sağlamaktadır. Buna ek olarak işgörenlerin rasyonel olmayan beklentiler içinde yer alması veya mükemmeliyetçi tutumu da erteleme davranışlarına neden teşkil edebilmektedir (Baltacı, 2017, s.60).

4.1.8. Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik, kusursuzluk için çabalama ve performans için aşırı yüksek standartlar belirleme ile birlikte aşırı eleştirel değerlendirme eğilimleriyle karakterize edilen bir kişilik eğilimidir. İş ve okul başta olmak üzere hayatın her alanına yayılan, kişinin kişisel görünümünü ve sosyal ilişkilerini de etkileyebilen bir hastalıktır. Geleneksel olarak, mükemmeliyetçilik, psikolojik uyumsuzluk ve bozukluğun bir işareti olarak kabul edilmiştir. Çünkü, anksiyete ve depresyon tedavisi arayan insanlar genellikle

yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik göstermektedirler (Stoeber ve Childs, 2011, s.2053). Bir örgütte mükemmeliyetçi çalışanların olması o örgüte katkı sağladığı gibi zarar da verebilir. Bir görevi veya sorumlulukları üstlenen işgörenler işi konusunda hassas olacağı için, verilen görevleri başarı ile gerçekleştirebilirler. Fakat bu duygu durumunun fazla olması, hem bireyi hem de o örgütü zedeleyebilmektedir. Örneğin, mükemmeliyetçi işgörenler verilen projeyi çok daha kapsamlı halde en ince ayrıntısını düşünerek yapmak isteyebilirler. Bu da o işgörenin projeyi uzun sürede tamamlamasına sebep olurken, aslında tamamlanmış bile olsa onlara yeterli gelmemekte ve teslim süresini sürekli ertelemesine sebep olmaktadır.

4.1.9. Kontrol Odaklılık

Kontrol odağı, bireylerin yaşam olayları üzerindeki kontrolü hakkındaki inançlarını ifade etmektedir. Bazı bireyler başlarına gelenlerden kişisel olarak kendilerini sorumlu hissetmekte ve olaylardan dahili(içsel) olarak etkilenmektedirler. Diğerleri ise yaşadıkları olayları kontrolleri dışındaki güçler (örneğin kader, şans ve diğer insanlar) tarafından belirlendiğini düşünmektedir ve harici(dışsal) olarak etkilenmektedirler (Findley ve Cooper, 1983, s.419).

Örgütlerde içsel kontrol odaklı bireyler, günlük çalışma ortamında stresi kontrol edilebilir olarak görmektedir. Dışsal kontrol odaklı bireyler, iş arkadaşları veya rakipleri arasındaki kişisel ilişkiler gibi dış değişkenlere atfederek, kendilerini günlük yaşamlarını kontrol etme konusunda güçsüz görmeye eğilimlidirler. Örgüt içerisinde içsel kontrol odaklı işgörenler daha aktif bir duruş sergilerlerken dışsal kontrol odaklı işgörenler ise diğerlerine göre pasif rol almak isteyebilmektedirler. İçsel kontrol odaklı olan işgörenler dışsal kontrol odaklı bireylere göre kendisini ve çevresini kontrol ederken çok daha fazla çaba harcamaktadırlar. İçsel kontrol odaklı bireyler işten ayrılma konusu gündeme geldiğinde, bu kararlarını hemen uygularken, dışsal kontrol odaklı bireyler çevresel faktörler onları işten ayrılmaya zorlayana kadar beklemektedirler (Chiu ve diğer., 2005, s.841). Bu tanımlamalara bakıldığında içsel kontrol odaklı bireyleri, örgütlerde daha fazla sorumluluk alabilen işten kaçmayan bireyler olarak görmekteyiz. Fakat dış kontrol odaklı işgörenlerin, kendilerini diğerlerine göre daha kararsız ve güçsüz hissetmeleri sebebi ile görevlerini, sorumluluklarını, kararlarını ve işlerini erteleyebilme olasılıkları yüksektir.

4.1.10. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Beş Faktör Kişilik Kuramı, evrensel ve eksiksiz bütün kişilik özelliklerinin, gözleme dayalı olarak beş temel boyutta ele alınıp sınıflandırılması olarak tanımlanabilir. Bu beş temel boyut, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve gelişime açıklık olarak ifade edilmektedir (Merdan, 2013, s.142). Bu temel boyutlar aşağıdaki şekilde açıklanabilmektedir (Alzangana, 2017, s.2);

- Dışa dönüklük (Extraversion): Enerjik olma ve heyecan arama gibi olumlu özellikleri yansıtmaktadır.
- Uyumluluk / Geçimlilik (Agreeableness): Güveni ve fedakarlılığı yansıtmaktadır.
- Sorumluluk / Öz Denetim (Conscientiousness): Otokontrol, başarı motivasyonunu yansıtmaktadır.
- Nevrotiklik (Neuroticism): İrrasyonal inançları, kaygıyı ve depresyonu yansıtmaktadır.
- Gelişime Açıklık (Openness to Experience): Merak ve hayal gücünü yansıtmaktadır.

Bireyler yaşamları boyunca zamanlarının büyük bir kısmını işle ilgili uğraşlarla ve iş çevresi ile ilişkilerle geçirmektedirler. Bu sebepten ötürü bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile çalıştığı işin özellikleri arasında uyum olmasına dikkat etmesi gerekmektedir. Bu uyum bireylerin işlerinde aktif, başarılı, mutlu ve verimli olmalarına yardımcı olmaktadır (Merdan, 2013, s.144). İşgörenlerin yetenekleri, bilgi ve becerisi yanında kişilik özellikleri yaptığı iş ile uyumlu olmadığında, işgörenlerde işine karşı olumsuz duygu ve tutumlar oluşmaktadır. Bu olumsuz tutumlarından birisi de iş erteleme davranışıdır. Kendi kişilik özellikleri işine uygun olmayan işgören işlerini ertelemektedir.

4.1.11. Rol belirsizliği ve Rol Çatışması

Örgütlerde işgörenlere verilen görev ve sorumlulukların detaylı bir şekilde anlatılmaması veya eksik bilgi verilmesi ile işgörenin kendisini belirsizlik içerisinde hissetmesine sebep olmaktadır. Örgütlerde rol belirsizliği; iş tanımlarının yeterli olmamasından, yöneticilerin belirsiz emirlerinden ve çalışma arkadaşlarının karmaşık söz ve davranışlarından

kaynaklanmaktadır (Doğan ve diğer., 2016, s.42). Örgütlerde rol belirsizliği veya çatışması yaşandığında işgörenlerin önce işlerine karşı algı ve tutumları değişmektedir. Kendi içlerinde bu belirsizlikleri belirli hale getirene kadar işlerini erteleyebilmektedirler. İşgörenler işine karşı olumsuz bir tutum sergilediğinde, bu süreç öncelikle performans düşüklüğü ile başlamakta, daha sonrasında işten ayrılmayla sonuçlanmaktadır. Bu kişiler işten ayrılmasına kadar olan süreçte iş erteleme davranışı göstermeye eğilimlidirler.

4.1.12. Tükenmişlik Sendromu

Tükenme (burnout) kavramı ilk defa 1974'te Freudenberger kullanmıştır. İşgörenlerin fazla çalışmaları sonucunda görev ve sorumluluklarını yerine getiremez bir duruma gelmeleri tükenmişlik olarak adlandırılmaktadır (Naktiyok ve Karabey, 2005, s.182). Tükenmişlik, bireylerle yüz yüze ilişki gerektiren sektörlerde diğerlerine kıyasla daha fazla görülmektedir. Tükenmişlik; hizmet sektörü çalışanları olan doktorlar, hemşireler, hastabakıcılar, avukatlar, öğretmenler, akademisyenler, polisler, bankacılar, sosyal hizmet görevlileri, çocuk bakıcıları, çeşitli işletmelerin müşteri hizmetleri temsilcileri ve herhangi bir alanda yönetici kademesinde görev yapanlarda, diğer meslek gruplarına oranla daha yüksektir (Ardıç ve Polatçı, 2009, s.22). Tükenmişlik, hem bireysel hem de örgütsel açısından incelenmesi gereken bir durumdur. Örgütlerde tükenmişlik sendromu yaşayan işgörenlerin varlığı o örgüte kalıcı olarak zarar verebilmektedir. Bir örgütün kendi müşterilerine bir işgören tarafından olumsuz bir davranış sergilenmesi o örgütün müşterilerini kaybetmesine sebep olabilir. Örgütlerde tükenmişlik sendromu yaşayan işgörenler düşük performans, işe geç gelme, işe devamsızlık ve iş erteleme davranışı göstermektedir (Arı ve Bal, 2008, s.141).

Güğerçin ve Korkmazyürek (2020), araştırmalarında dış kontrol odaklılığının ve örgütsel rol çatışmasının erteleme davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre dış kontrol odaklılığının ve rol çatışmasının erteleme davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır.

4.1.13. Motivasyon Eksikliği

Motivasyon bireylerin kendi hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri gayrete yönelik yoğunluk, istikamet ve kararlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel hedefler açısından bakıldığında, bu tanımdaki yoğunluk, kişinin hedefine yönelik ne kadar çabaladığı ile ilgilidir. Gösterilen çaba ise o örgütün hedeflenen iş performansına ulaşılmasını sağlayacaktır. Kararlılık ise, kişinin bu çabasını ne kadar koruyabileceği ile ilgilidir. Hedef odaklı kişilerin verilen görevleri yerine getirinceye kadar kararlılıkları devam etmektedir. Motivasyon, sadece insanların beceri ve yeteneklerinin kazanılmasını değil, aynı zamanda onların becerilerini ve yeteneklerini nasıl ve ne ölçüde kullandıklarını da etkileyebilir. Ancak motivasyon konusunda göz önünde bulundurulması gereken konu, motivasyonun sadece bireyler arasında farklılık göstermediği; aynı birey için farklı dönemlerde bireyin psikolojik durumuna farklılık gösterebileceğidir (Tuna ve Türkmendağ, 2020, s.3249). İş görenler motivasyon düzeyleri farklılık gösterdiği dönemlerde işlerini yapmak istemeyebilir veya işlerinin teslim sürelerini uzatarak erteleyebilmektedirler.

4.1.14. Başarısız Zaman Yönetimi

Erteleme davranışının en önemli nedenlerinden biri de işgörenlerin başarılı bir şekilde zaman yönetimi yapamamasıdır. İşgörenler örgüt içerisinde veya kendi özel yaşamlarında zaman yönetimi problemleri yaşamaktadır. Bu da o işgörenin örgütte çalışırken toplantı ve diğer görüşmelerini planlayamamasına, işlerini yetiştirememesine sebep olmaktadır (Baltacı, 2017, s.60).

4.1.15. Bir Direniş Stratejisi ve Karşı Koyma Tepkisi

Kişinin bireysel korku ve yetersizlikleri, işe yönelik tutum eksikliği, iş yapabilme kabiliyetleri, karar alma eksiklikleri ve sorumluluk alma konusundaki endişeler, erteleme davranışı sebepleri olarak kabul edilmektedir. İşgörenlerin başarısızlık korkusu ile işlerini ertelemesi örgütlerde çok fazla yaşanan bir kaygı bozukluğudur. Buna ek olarak

işgörenlerin gerçekleştirilmesi zor beklentiler içinde yer alması veya mükemmeliyetçi tutumu da erteleme davranışlarına sebep olmaktadır (Baltacı, 2017, s.60).

Solomon ve Rothblum (1984), erteleme davranışının sebeplerini 13 başlıkta toplamışlardır. Bunlar, duruma hâkim olamama endişesi, mükemmeliyetçilik, karar verme zorluğu, bir başkasına olan bağımlılık ve sürekli yardım isteme alışkanlığı, yanlış yapma korkusu ile verilen görevleri yerine getirmekten korkma ve yapmaktan kaçınma ve başkalarını yapacağı yanlıştan ötürü hayal kırıklığına uğratma endişesi, özgüven problemleri, tembellik, iddia eksikliği, başarı korkusu, tükenmişlik sendromu ve başarılı zaman yönetememe, kontrole karşı direniş, risk alma ve baş etme korkusu ve akran etkisidir (Sadykova, 2016, s.93).

4.2. Uluslararası Literatürde İş Erteleme ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Van Eerde ve Venus (2018), çeşitli sektörlerde görevli 71 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada uyku kalitesi ile iş erteleme arasında negatif yönlü ilişki bulunduğunu saptadılar. Çalışmada, bu ilişkinin sadece düşük özdenetim özelliklerine sahip olanlar için mevcut olduğu, özdenetim özellikleri yüksek çalışanların düşük uyku kalitesine karşı bağışık olma eğiliminde oldukları da belirlenmiştir. Bu nedenle, uyku kalitesini iyileştirmeye yönelik genel tavsiyeler veya müdahalelerin, gerçekten etkilenen bir dizi çalışanla sınırlı olabileceği vurgulanmıştır.

Legood ve diğer. (2018), lider kaynaklı iş erteleme davranışının, olumsuz ve pasif bir liderlik davranışı olduğunu belirterek, bunun çalışanlar üzerindeki etkilerini Çinli tekstil sektörü çalışanlarının katılımı ile araştırmışlardır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, liderin iş erteleme davranışının çalışanlar üzerinde sapkın davranışlar ve işteki hayal kırıklığı gibi zararlı durumlara sebep olduğu belirlenmiştir. Bu olumsuz sonuçların azaltılması için, işletmelerin yüksek kaliteli lider-çalışan ilişkilerinin oluşmasını kolaylaştırmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Metin ve diğer. (2018), 300 Hollandalı ofis çalışanının katılımı ile yaptıkları araştırmada iş performansı ve iş erteleme arasındaki ilişkiyi incelediler. Elde edilen bulgulara göre, iş yaratma ve özgünlük ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü, performans ve erteleme

arasında ise negatif yönlü ilişki saptandı. Araştırma sonunda yazarlar, katılımı teşvik etmek için çalışanlar arasında "iyi bir uyum" sağlamanın önemini ve çalışanın işe bağlılığını geliştirerek, personelin kurumsal hedeflere olumlu yanıt verme olasılığının artırabildiğini vurgulamışlardır.

He ve diğerleri (2021), Çin'in 4 ayrı şehrinde toplam 32 şirketten 378 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada, çalışanların üzerindeki istismarcı denetleme eyleminin, iş erteleme davranışını artırdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, işyerinde dışlanmanın, istismarcı denetim ile çalışanların işi erteleme davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği, psikolojik dayanıklılığın ve psikolojik uzaklaşmanın ise, istismarcı denetim ile işyerinde dışlanma arasındaki ilişkiyi yumuşattıkları saptanmıştır. Araştırma sonunda, kötüye kullanılan denetimin kaçınılmaz olarak çalışanlar üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu, işletmelerde, çalışanların kendilerini grubun önemli bir parçası ya da özel bir örgütsel statüye sahip olduklarını hissetmeleri için karar alma süreçlerine katılmalarına daha fazla fırsat sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, sevecen ve eğitim odaklı bir organizasyon kültürünün oluşturulmasının, çalışanların psikolojik uyum ve başa çıkma yeteneklerini geliştirmeleri için iyi bir ortam yaratabileceği belirtilmiştir.

Ma ve diğer. (2021), Çin'in Sichuan Eyaleti'nde 220 yeni mezun hemşirenin katılımı ile yaptıkları araştırmada, cep telefonu bağımlılığı, iş erteleme ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda hemşirelerin %60,9'unun mesleki tükenmişlik yaşadığı, %72.7'sinin orta veya daha fazla erteleme eğiliminde olduğu ve cep telefonu bağımlılığının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, cep telefonu bağımlılığı ile işi ertelemenin duygusal tükenme ve sinizme yol açan önemli faktörler olduğu da saptanmıştır. Araştırmanın sonunda, yöneticilerin tükenmişliğin potansiyel yordayıcılarını göz önünde bulundurmaları ve yeni mezun hemşirelerde tükenmişliği azaltmaya yönelik bir müdahale çalışması yapmaları gerektiği vurgulanmıştır.

4.3. Ulusal Literatürde İş Erteleme ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Sadykova (2016), görev gereksinimlerine ilişkin açık ve spesifik bilginin eksikliği şeklinde tanımlanan iş rolü belirsizliğinin, çalışanların iş erteleme davranışı üzerine olan etkilerini İstanbul'da hizmet sektöründe 211 çalışanın katılımı ile araştırmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, iş rolü belirsizliğinin boyutları ile iş erteleme boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Araştırma sonucunda, iş rolü belirsizliğinin ve iş erteleme davranışlarının ortadan kaldırılması için işyerlerinde yetki ve sorumlulukların kesin tanımlanması, yönetim ve çalışanlar arasında etkin iletişimin sağlanması, örgütsel amaç ve hedefler önceliklerine göre sıralanması gerektiğini ve görevle ilgili ek motivasyon kaynaklarının araştırılması gerekliliği vurgulanmıştır.

Kaplan ve Uçak (2017), Nevşehir'de faaliyet gösteren iki özel hastanede çalışan 80 hemşire katılımı ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varmışlardır.

Kaplan ve Göker (2020), Kayseri 'de 393 banka çalışanının katılımı ile yaptıkları araştırmada, psikolojik sermaye ve alt boyutlarının iş erteleme üzerindeki etkisini ve psikolojik iyi oluşun bu ilişki üzerinde düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve umutun, iş erteleme üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının ise, iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik iyi oluşun iş erteleme üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiş olup, psikolojik sermaye ve iş erteleme ilişkisinde psikolojik iyi oluşun çeşitli düzeylerde düzenleyici etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Araştırmacılar, araştırma sonucunda işyerlerinde psikolojik sermaye ve alt boyutlarının yükseltilmesi, iş ertelemenin azaltılması, psikolojik iyi oluş için uygun çalışma ortamlarının oluşturulması ve çeşitli insan kaynakları uygulamaları hakkındaki önerilerini sunmuşlardır.

Kara (2021), işgörenlerin örgütte çalışırken özel yaşamı ile iş hayatı arasında denge unsurunu etkileyen unsurlardan birisinin de iş erteleme olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı Konya'da 104'ü özel sektör, 44'ü kamu sektörü çalışanı olan 148 kişinin katılımı ile yaptığı araştırmada, genel erteleme davranışlarının iş-yaşam dengesine etkisini araştırmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, işgörenlerin genel erteleme davranışlarının iş-yaşam dengeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Genel erteleme davranışının medeni duruma göre farklılık gösterdiği, evli işgörenlerin bekarlara göre daha az erteleme davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmış ve buna ek olarak iş-yaşam dengesinin çalışılan sektöre göre anlamlı farklılık gösterdiği, özel sektör çalışanlarında kamu sektörü çalışanlarına göre daha az olduğu sonucuna varılmıştır.

5. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

5.1. Psikolojik Sermaye – Üretim Karşıtı İş Davranışları

Alqasmi ve diğer. (2015), Pakistan'da 240 işgören üzerinde yaptıkları araştırma da psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Buna ek olarak, psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık boyutları ile üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönlü ilişki saptamışlardır.

Wang ve Lian (2015), Çin'de hizmet endüstrisindeki 218 çalışanın katılımı ile yapılan bir araştırmada, psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi ve aracılık rolünü incelemişlerdir. Bu çalışmada duygusal emek, "çalışanların, örgütün belirtilen hedeflerine ulaşmak için ifade ettikleri duygu ve duygularını ayarlamaya çalıştıkları süreç" olarak tanımlanmıştır.Personelin bir kısmının yalnızca duygularının dışa dönük ifadesini değiştirebildiği,iç gerçek duygularını hemen değiştiremedikleri (yüzeysel eylem), personelin başka bir kısmının ise, iç duygularını ayarlamaya ve değiştirmeye çalıştıklarını (derin eylem), yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların derin eylem yapma olasılığının daha yüksek olduğu, duygusal ifadelerinin tutarlı olduğu ve bu nedenle üretim karşıtı iş davranışları gösterme eğilimlerinin daha az olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar, psikolojik sermayenin, üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve negatif yönlü ilişkide olduğunu, ikisi arasında derin eylemin aracılık rolü oynadığı ve liderlerin duygusal zekasının ise, derin eylem ile üretim karşıtı iş davranışı arasında aracı rolü oynadığı sonucuna varmışlardır.

Baloch ve diğer. (2016), Pakistan'da bir üniversitenin 235 çalışanının katılımı ile yapılan anket çalışmasında, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmaları sonucunda psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasında önemli düzeyde ilişki bulduklarını ifade etmişler ve çalışanların üretim karşıtı iş davranışlarının istenmeyen bir davranış olması sebebi ile zamanında kontrol edilmezse işletmeler için zararlı etkiler gösteren davranışlar olduğunu

belirtmişlerdir.Buna ek olarak bu tür davranışların, çalışanları işe alırken veya iş süreçlerinde insan kaynakları fomksiyonlarını uygularken dikkate alınması gerektiğini vurgulamışlardır.

Kapusuz ve Biçer (2018), yaptıkları araştırmada psikolojik sermayeleri ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi teorik ve ampirik olarak incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışlarının anlamlı bir açıklayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte, psikolojik sermaye alt boyutlarının üretim karşıtı iş davranışları alt boyutları üzerinde anlamlı etkileri olduğu sonucuna varmışlardır.

Bayona ve Guevara (2019), araştırmalarında pozitif psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki pozitif yönlü ilişki, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasında ise negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Raza ve diğer. (2019), üretim karşıtı iş davranışlarının suiistimal etme boyutu kapsamında incelenen işyerlerinde, psikolojik sermayenin sapkın davranışlar üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar dört ayrı ilaç firmasında çalışan toplamda 300 adet ilaç mümessili ile bu araştırmayı gerçekleştirmişlerdir. İşyerinde taciz edici düzeyde olan denetimin, çalışanlara rahatsızlık verdiği ve bunun sonucunda da çalışanların saldırganlık ve misilleme gibi sapkın davranışlar gösterdiklerini belirtmişlerdir. Araştırmalarının sonucunda elde ettikleri bulgulara göre, psikolojik sermayenin, taciz edici düzeydeki denetim ile çalışanların işyerinde sergiledikleri sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi yumuşattığını belirtmişlerdir.

Örgütlerde çalışanların etkinlikleri, çalışanların sadece iş performansından değil, örgütün amacına ters düşecek ve istenmeyen davranışlar olan örgütsel sapma davranışlarından etkilenmektedir (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014, s.111). Vardi ve Wiener (1996: 151) örgütsel yanlış davranışlar olarak adlandırdığı sapma davranışlarını, "Örgüt üyelerinin temel kurumsal ve / veya toplumsal normları ihlal eden herhangi bir kasıtlı eylemi" olarak tanımlamışlardır. Spector ve Fox' a göre (2005, ss: 151-152) sapma davranışları, örgütlere ve örgütlerin paydaşlarına zarar veren veya zarar vermeyi amaçlayan kasıtlı olarak yapılan eylemlerdir. Üretim karşıtı iş davranışları olarak da ifade edilen sapma

davranışları; sözel ve fiziksel olarak saldırganlık, başkalarına kötü niyetli davranışlar, bilerek yanlış yapmak, geri çekilme (devamsızlık, geç kalma gibi) ve hırsızlık gibi davranışlardan oluşmaktadır (Ay ve diğer., 2020 s.1149). Ay **ve** diğer, (2020), bir kamu hastanesinde görev yapan hekim ve hemşirelerden oluşan 278 sağlık çalışanına anket uygulanmışlardır. Araştırma bulgularında duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel sapma arasında ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Yüzeysel rol yapmanın örgütsel sapma davranışlarını artırdığı, genel olarak pozitif psikolojik sermayenin duygusal emek kullanımını artırırken örgütsel sapma davranışlarını azalttığı belirlenmiştir. Yazarlar araştırma sonunda, hekim ve hemşirelerin pozitif psikolojik sermayelerinin artmasına katkı sağlayacak insan kaynakları yönetimi uygulamalarının iyileştirilmesi, yüzeysel rol yapma davranışlarının ve örgütsel sapma davranışlarının azaltılmasına yönelik tedbirlerin alınmasını önermişlerdir.

5.2 Psikolojik Sermaye – İşe Yabancılaşma

Tokmak (2014), duygusal emek ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırmıştır. Lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin çalışanlarının katılımı ile yapılan bu araştırmada, şirketlerin çalışanlarından performansları için fiziksel ve entelektüel çabalarına ek olarak duygusal emek yönlerini de ortaya koymalarını talep ettikleri, duygusal emeğin, bir duygu yönetimi süreci olarak çalışanlar üzerinde bazı pozitif veya negatif etkilerinin olduğu, işe yabancılaşmanın da duygusal emeğin negatif sonuçlarından biri olarak kabul edilebileceği, yalnızlık, yetersizlik ,güçsüzlük ve gelecek hakkında umutsuzluk gibi düşünceler ile işyerinde kendisini sıradan bir figür gibi algılamanın işe yabancılaşma üzerinde etkilerinin olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların psikolojik sermaye seviyesinin, duygusal emek ve işe yabancılaşması arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu ve psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasında da anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Beğenirbaş (2015), Ankara'da özel ve kamu sağlık sektöründe görev yapan 187 işgörenin psikolojik sermayesinin, duygusal emek ve işe yabancılaşma üzerine etkilerini araştırmıştır. Araştırmada öz yeterliliği yüksek olanlar ile umutlu ve iyimser işgörenlerin yüzeysel rol yapmaları ile işe yabancılaşmaları düşük bulunmuş, doğal duygu

gösterimleri ise yüksek olarak tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin genel olarak işe yabancılaşmayı engellediği görülmüştür. Ayrıca, katılımcıların duygusal emeklerinin psikolojik sermaye ve işe yabancılaşma arasında anlamlı aracılık rolüne rastlanılmamıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin genel olarak işe yabancılaşmayı engellediği sonucuna varılmıştır.

Çalışkan ve Pekkan (2017), psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin işe yabancılaşma üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında psikolojik sermayenin ve örgütsel desteğin işe yabancılaşma üzerinde etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Buna ek olarak, psikolojik sermayenin alt boyutlarının işgörenlerin örgütsel destek algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, işe yabancılaşmayı ise negatif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Araştırmada, algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sermaye alt boyutları ve işe yabancılaşma düzeyleri üzerine etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Akdoğan ve Aydemir (2018), Türkiye'deki üniversitelerin işletme bölümünde görev yapan 339 akademisyenin pozitif psikolojik sermayesinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini analiz etmişler ve pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada ayrıca, psikolojik sermayenin umut boyutunun işe yabancılaşma ile anlamlı bir ilişkisi saptanmıştır.

Turgut ve diğer. (2018), yüksek müşteri beklentisinin anahtar rol oynadığı konaklama sektöründe 4-5 yıldızlı otellerin 350 çalışanının katılımı ile yaptıkları araştırmada, işe yabancılaşmanın psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğunu ve işe yabancılaşma seviyesi azaldıkça psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde etkisinin arttığını saptamışlardır.Literatürle uyumlu olarak, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların işe uyumlulukları ile iş tatminlerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir.Araştırmanın sonraki fazında psikolojik sermayenin 4 alt boyutu ayrı ayrı analiz edilmiş ve psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlililiğin, iyimserlik ve işe yabancılaşmadan ayrı olarak iş tatmini üzerinde düzenleyici etkisinin olduğu tespit edilmiştir.Yazarlar araştırmalarının en kısıtlı yönünün araştırmanın tek sektörde yapılması olduğunu vurguluyarak, benzer araştırmaların daha geniş örneklem grupları ile değişik coğrafi bölgelerde ve değişik sektörlerde yapılmasının uygun olacağını belirtmişlerdir.

5.3 Psikolojik Sermaye – İş Erteleme

Kaplan ve Uçak (2017), psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sermaye değişkeninin umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar, anlamlı etki bulunamamasının, bu araştırmanın sağlık sektöründe yapılmasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

Jafari ve Khorasani (2018), araştırmalarında duygusal zekanın ve akademik erteleme davranışının ilişkisinde, psikolojik sermayenin aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, duygusal zekanın erteleme üzerindeki etkisini psikolojik sermayenin azalttığı sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar, ertelemenin azaltılması ve düşük duygusal zekanın patolojik etkilerini azaltmak için duygusal zekanın geliştirilmesi ve psikolojik sermayenin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

5.4 İşe Yabancılaşma - Üretim Karşıtı İş Davranışları

Lara ve Brito (2010), araştırmalarında işe yabancılaşmanın iş yerinde sapkın davranışlar üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda işe yabancılaşma boyutlarının işyerinde sapkın davranışlar üzerinde farklı ve hatta ters yönde önemli etkiler yaptığı saptanmıştır. İşe yabancılaşmanın anlamsızlık ve güçsüzlük boyutu, işyerindeki sapkın davranışlar göstermede önemli etkiler göstermiş, ancak yalnızca güçsüzlük durumunda bu ilişki negatif bulunmuştur. Kendi kendine yabancılaşma boyutu ise işyerinde sapkın davranışlar göstermeyi öngörmede başarısız olarak bulunmuştur.

Kanten ve Ülker (2014), işe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemiş ve işe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar, işe yabancılaşma düzeyi azaldığında üretim karşıtı iş davranışları göstermek eğiliminin de azalacağını belirtmişlerdir.

García-Contreras ve Fierro-Moreno (2019), araştırmalarında işe yabancılaşmanın işyerindeki sapkın davranış ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye ne ölçüde aracılık ettiğini belirlemek istemişlerdir. Araştırma sonucunda, işe yabancılaşmanın sapkın işyeri davranışı ile bilgi paylaşımı arasında aracı bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır.

Amzulescu ve Butucescu (2021), algılanan örgütsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel adalet ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca işe yabancılaşmanın, üretim karşıtı iş davranışlarının bir yordayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır.

5.5 İş Erteleme – Üretim Karşıtı İş Davranışları

Metin ve diğer. (2016), araştırmalarında düşük iş taleplerinin ve kaynaklarının can sıkıntısı ile ilişkili olduğunu ve can sıkıntısının işte erteleme ve üretim karşıtı iş davranışı ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Yapılan çalışmada iş yükü, iş kaynakları, can sıkıntısı, iş yerinde erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları kavramları araştırılmıştır. Araştırmacılar diğer hipotezlerine ek olarak da iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırarak bu iki davranışın güçlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

5.6 Psikolojik Sermaye – İşe Yabancılaşma – Üretim Karşıtı İş Davranışları

Brender-Ilan ve Sheaffer (2019), araştırmalarında ilk olarak yıkıcı liderlik ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş, ikinci olarak da bu ilişkide otonominin, narsizmin ve özyeterliliğin aracı rolünü incelemişlerdir. Özyeterlilik kavramı psikolojik sermayenin boyutuyken, otonomi ise işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu kapsamında incelenen bir kavramdır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, yıkıcı liderliğin özyeterliliği olumsuz yönde etkilediği ve üretim karşıtı iş davranışlarını azalttığı saptanmıştır. Otonominin yıkıcı liderlik ve üretim karşıtı iş davranışları ilişkisinde kısmi aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Özyeterliliğin ise, üretim karşıtı iş davranışlarını şiddetlendiren narsizm ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmacılar, narsizmin

özyeterlilik ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki bağlantıya aracılık ettiği zaman üretim karşıtı iş davranışlarını daha da kötüleştirdiği ve kişilerin karanlık üçlü (Dark Triad Disorder) davranışına sahip olmasının özyeterliliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini daha da azalttığı sonucuna varmışlardır.

6. ARAŞTIRMA

6.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Küreselleşme ve teknolojinin sürekli gelişimi örgütlerde iş süreçlerini oldukça etkilemektedir. İşletmelerin bu gelişmelere ayak uydurabilmesi son yıllarda çok önemli bir konu haline gelmiştir.

Günümüzde birçok örgüt nitelikli işgörenleri kendi bünyesinde barındırmakta ve bu nitelikli personellerin de örgütten ve yönetimden birçok konuda istekleri bulunmaktadır. Birçok işgören isteklerine tam anlamıyla cevap bulurken bir kısmı da bazı konularda örgütlerin yetersiz kaldığını düşünmektedir. İşgörenler örgütlerden, yöneticilerinden veya çalışma arkadaşlarından birçok konuda beklenti içerisinde olmaktadır. Beklentilerine karşılık bulduklarında bu durumu pozitif olarak işlerine yansıtırken, karşılık bulamadıklarında ise bazı negatif davranışlar gerçekleştirmektedirler. Örgütlerde işgörenlerin yönetime, iş arkadaşlarına yaptığı negatif davranışlar üretim karşıtı iş davranışları olarak adlandırılmaktadır.

Bu tez çalışmasının amacı ise, çalışanların psikolojik sermayelerinin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin ölçülmesi ve işe yabancılaşma ile iş ertelemenin aracılık etkisinin araştırılmasıdır.

6.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Çalışma kapsamında İstanbul Avrupa yakasında bir özel hastanede araştırma gerçekleştirilmiştir. Hastanede çalışan doktor, hemşire ve diğer sağlık hizmetleri işgörenlerine anket uygulanmıştır. Anketler 2021 yılının şubat ayında dağıtılmış ve aynı yılın nisan ayında toplanmıştır. Araştırmaya başlanmadan önce hastane ile araştırmacı arasında karşılıklı olarak gizlilik sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sebeple gizlilik

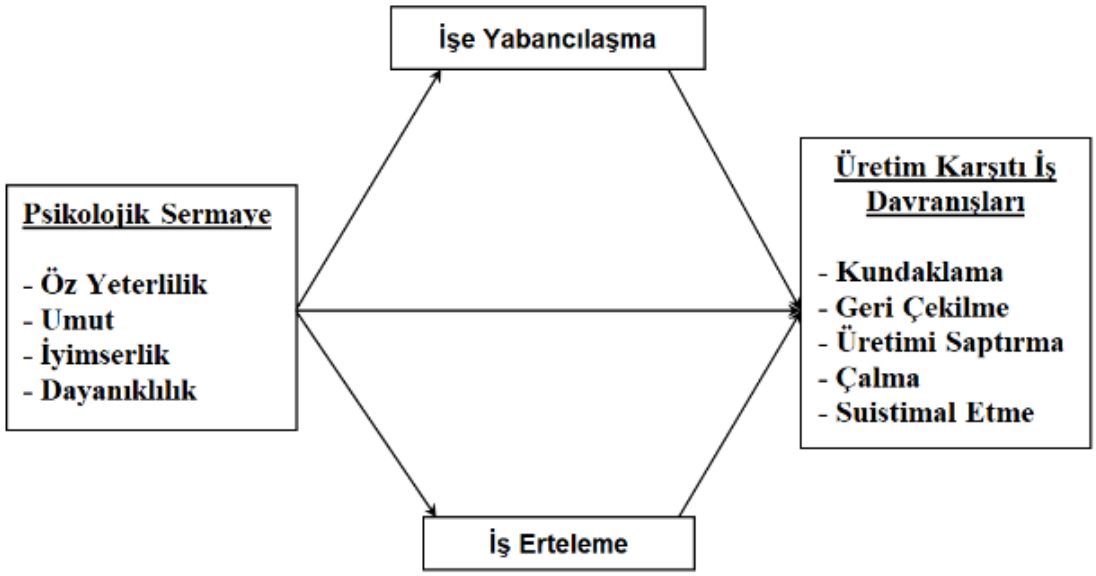
sözleşmesine uyularak araştırmanın yapıldığı kurum ismi, katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutulması gerektiğinden, hastanenin ismi paylaşılmamıştır.

Sağlık sektörü teknoloji ile birlikte sürekli kendini yenileyen ve geliştiren bir sektördür. Bu sektördeki işgörenler tıpkı üretim sektöründeki gibi zor şartlar altında çalışması ile birlikte sağlık hizmeti sağlama sürecinde yaşanan herhangi bir problem insan hayatının derinden etkilenmesine sebep olmaktadır. Bu sebeple, bu hizmetin sunumu gerçekleşirken işgörenlerin psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmesi, iş ortamında ise bu hizmetin sürdürülebilirliği için uygun şartlar yaratılması gerekmektedir. Son yıllarda yaşadığımız Covid-19 pandemisi sebebi ile sağlık personellerine olan ihtiyacımız giderek artmaktadır. Yaşadığımız bu pandemi sürecinde sağlık personellerinin yoğun çalışma saatleri ve Covid-19 virüsü ile birlikte çalışma zorunluluğu kendilerini yoğun bir baskı altında hissetmelerine sebep olmuştur. Pandemi öncesinde ise, bu sektörün emek yoğun bir sektör olması ve çalışma şartlarının zor olması, bu sektörde yapılan araştırmaların kapsamını gönden güne artırmıştır. Bu sebeple bu sektördeki çalışanlarla yapılacak bir araştırmanın literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

Uygulama sürecindeki temel problem, Dünya'da ve ülkemizde 2020 yılı başından bu yana süregelen Covid-19 pandemisi nedeni ile çeşitli iş yerlerinde uygulanan esnek veya dönüşümlü çalışmaya bağlı olarak anketin uygulanması için tüm personele kısa sürede ulaşma şansının olmamasıdır. Buna ek olarak araştırmacı ve personel arasında bulaş riski de araştırmamızı önemli düzeyde kısıtlamıştır. Öte yandan dağıtılan anketlerin bazı katılımcılar tarafından gerekli özen ve ciddiyet gösterilmeden doldurulmuş olması ve buna bağlı olarak önemli sayıda anketin değerlendirme dışı bırakılması ve üç aylık kısa bir dönemde uygulanması da bir kısıt olarak kabul edilmiştir.

6.3. Araştırmanın Modeli, Değişkenleri ve Hipotezler

Bu tez çalışmasında psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma ve iş ertelemenin aracılık yönü araştırılmıştır. Bu çerçevede kavramsal araştırma modeli Şekil 5'de gösterilmektedir.



Şekil 4. Araştırma Modeli

Bu tez çalışmasının bağımsız değişkeni işgörenlerin psikolojik sermayesi, bağımlı değişkeni üretim karşıtı iş davranışları, aracı değişkenleri ise işe yabancılaşma ve iş ertelemedir. İş görenlerin psikolojik sermayesi değişkeni umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarıyla açıklanmaktadır. Üretim karşıtı iş davranışları bağımlı değişkeni, kundaklama, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma, suiistimal etme boyutlarıyla açıklanmıştır.

Psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde aracılık rolü olan işe yabancılaşma ve iş erteleme değişkenleri kullanılan ölçekte boyutlara ayrılmamıştır. Bu sebeple bu araştırmada aracılık rolü olan kavramlar boyutsuz olarak incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, işgörenlerin psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi ve işe yabancılaşma ve iş ertelemenin aracılık etkisi araştırılmıştır.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda belirlenen ana hipotezler şu şekildedir:

H_1: Öz yeterlilik (H_{1a}), Umut (H_{1b}), İyimserlik (H_{1c}), Dayanıklılık (H_{1d}) boyutlarının üretim karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_2: Çalışanların psikolojik sermayesi ile Kundaklama (H_{2a}), Geri çekilme (H_{2b}), Üretimi saptırma (H_{2c}), Çalma (H_{2d}), Suistimal etme (H_{2e}) boyutları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_3: Çalışanların psikolojik sermayesinin iş erteleme davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_4: Çalışanların psikolojik sermayesinin işe yabancılaşmaları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_5: İşe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_6: İş ertelemenin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_7: İşe yabancılaşmanın, Öz yeterlilik (H_{7a}), Umut (H_{7b}), iyimserlik (H_{7c}), Dayanıklılık (H_{7d}) ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

H_8: İşe yabancılaşmanın, psikolojik sermaye ile Kundaklama (H_{8a}), Geri çekilme (H_{8b}), Üretimi saptırma (H_{8c}), Çalma (H_{8d}), Suistimal etme (H_{8e}) arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

H_9: İş ertelemenin, Öz yeterlilik (H_{9a}), Umut (H_{9b}), İyimserlik (H_{9c}), Dayanıklılık (H_{9d}) ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

H_{10}: İş ertelemenin, psikolojik sermaye ile Kundaklama (H_{10a}), Geri çekilme (H_{10b}), Üretimi saptırma (H_{10c}), Çalma (H_{10d}), Suistimal etme (H_{10e}) arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

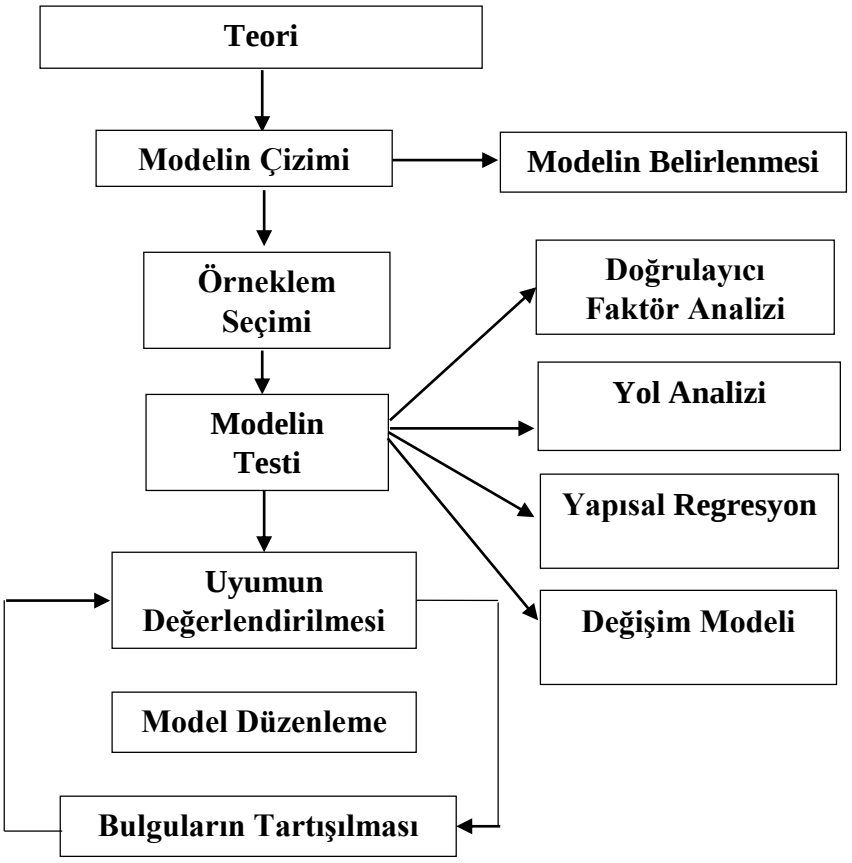
6.4. Analiz Yöntemi

Bu araştırmada İstanbul Avrupa yakasında bulunan bir özel hastanede anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Uygulanan anket, 5'li Likert tipinde ve toplamda 84 sorudan oluşmaktadır. Uygulanan anket formu Ek-2'de sunulmuştur. Araştırmada anket ile toplanan nicel veriler kullanılmıştır. Toplanan nicel veriler incelenerek bu araştırma için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kapsamında, SPSS ve SmartPLS ve AMOS programlarının kullanılmasına karar verilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesi, değişkenler arası nedenselliği ve yapısal özellikleri analiz etmeyi sağlayan bir yöntemdir. YEM, klasik istatistiksel yöntemlerin varsayımlarını

karşılamayan gözlemsel (observed, manifest) ve gözlenemeyen (gizli, latent) değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin modellenmesini, tahmin ve test edilmesini sağlamaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi, özellikle eğitim, sosyal, davranış, ekonomi ve spor bilimlerinde kullanılan bilgi, tutum ve davranış olayları ile ilgili teorik yapıların veya nedensel ilişkilerin modellenmesini, analiz edilmesini ve hipotez testleri ile de modellerin test edilmesini sağlayan istatistiksel bir yöntemdir (Özdamar, 2017, s.156).

YEM, uluslararası literatürde SEM (Structural Equation Modelling) olarak adlandırılmaktadır. YEM kavramının, iki önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışılan sürecin bir seri yapısal eşitlik denklemleri (regresyon eşitlikleri) içermesidir. İkinci olarak, oluşturulan yapısal eşitlikler, hipotezlerin daha kolay anlaşılabilmesi için görsel olarak çizimle gösterilebilmesidir. YEM analizi bize bu iki temel özelliği göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s.5). Bir araştırma için yapısal eşitlik modellemesi oluşturulurken bu modellemenin bazı aşamaları bulunmaktadır. Şekil 5'de bu aşamalar ifade edilmiştir.



Şekil 5. Bir Yapısal Eşitlik Modeli'nin Oluşturulması (Meydan ve Şeşen, 2015, s.19)

Yapısal eşitlik modelinde toplamda yedi adım bulunmaktadır. Bu araştırma "Psikolojik Sermaye'nin Üretim Karşıtı İş Davranışları üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşma ve İş Erteleme'nin Aracılık Etkisi"ni analiz etmek için yapılmıştır. Yapısal eşitlik modeli oluşturulurken ilk olarak bağımlı ve bağımsız değişkenlere karar verilip, aracı değişkenler belirlendikten sonra ikinci olarak araştırma modeli çizilerek çeşitli hipotezler belirlenmiştir. Araştırma modeli çizildikten sonra ise psikolojik sermaye, üretim karşıtı iş davranışları, işe yabancılaşma ve iş erteleme kavramlarının arasındaki ilişkiler açısından ulusal ve uluslararası veri tabanlarında bu kavramlar taranmıştır. İlgili kavramlar ile ilgili bildiri, makale, tez, kitap ve dergilere ulaşılmıştır.

Araştırmada üçüncü aşama olarak araştırmanın yapılacağı örneklem seçilmiştir. Dördüncü aşama olarak, araştırma modelinin testi için yapılan literatür taraması sonucunda, psikolojik sermaye, üretim karşıtı iş davranışları, işe yabancılaşma ve iş erteleme ile ilgili geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklere ulaşılmıştır. Ölçek formlarının Türkçe kaynaklarına ulaşılmış ve ana kaynaklarının İngilizce olması sebebi ile ana dilindeki ölçekler ile kontrol düzenlemesi yapılarak uygulamanın yapılacağı işletmeye dağıtılmıştır. Araştırma modelinin testi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Beşinci aşama olarak ise, nicel verilere uygulanan istatistiki işlemlerden elde edilen sonuçlar genel kabul görmüş uyum endeksleri ile karşılaştırılarak yorumlanmış ve son olarak Path Diyagramı ile sonuçlar sunulmuş ve bulgular tartışılmıştır.

6.5. Ana Kütle ve Örneklem

Bu çalışmada, ana kütle büyüklüğünü hesaplamak için hastane yönetiminden çalışan işgören sayıları istenmiş ve bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın yapıldığı hastanede 600 işgören çalışmaktadır. Bu ana kütleden seçilecek örneklem büyüklüğü % 95 güven sınırları içerisinde ve % 5 anlamlılık düzeyinde özel hastanede 107, kamu hastanesinde ise 341 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında uygulanacak anket formlarının toplanması ise 1 ay olarak planlanmış ve 600 çalışana uygulanan anketten 400 adet geri dönüş sağlanmıştır. Dağıtılan anketlerin hepsine geri dönüş sağlanamamasının sebebi ise, anket formlarının uygulandığı dönemde Covid19 pandemisinin devam etmesi nedeniyle

hastanenin esnek çalışma düzenini tercih etmesidir. Bu hastanede esnek çalışma düzeninde çalışan birçok personel dönem dönem işe gelmekte veya bir kısmı ise süresiz ücretsiz izne çıkarılmıştır.

Araştırma yapılması için toplanan 400 adet anket formu ayrıntılı olarak incelendikten sonra eksik doldurulmuş olan formlar araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Sonuç olarak dağıtılan toplam 600 anket formundan sadece 390 tanesi araştırmada kullanılmak üzere istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

6.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada psikolojik sermaye, üretim karşıtı iş davranışları, işe yabancılaşma ve iş erteleme ölçekleri kullanılmıştır.

6.6.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde bu kavramın ve boyutlarının ölçülebilmesi için anket uygulaması kullanıldığı görülmektedir. Bu kapsamda psikolojik sermaye boyutlarını ölçmek için anket uygulaması yapılmıştır. Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler detaylı bir şekilde incelendikten sonra psikolojik sermaye ve boyutlarını ölçmek için Luthans ve diğer. (2007) 'nin 'Psikolojik Sermaye Ölçeği' kullanılmıştır. Luthans ve diğer. (2007a)'nin daha önceki çalışmalarda yapılan ölçeklerden yararlandığı görülmektedir.

Luthans ve arkadaşlarının 2007 yılında yapmış olduğu çalışmasından elde edilen ölçeğin boyutları ve bu boyutları ölçmek için yararlandığı ölçekler ve orijinal kaynaklar, aşağıdaki Şekil 6'da detaylı olarak ele alınmıştır.

Psikolojik sermayenin umut boyutu Luthans ve diğer. (2007a)'nin çalışmasındaki beş ifade ile ölçülmüştür. Luthans ve diğer. (2007) bu ifadeleri Synder ve diğer. (1996)'nin çalışmasından almıştır. Synder (1991), ise Harris (1988)'in kırk beş maddeden (ifadeden) oluşan ölçeğinden önce on dört maddeyi ele almış, daha sonra yüksek puan veren dört madde üzerinde yoğunlaşmıştır.

Psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu Luthans ve diğer. (2007a)'nin çalışmasındaki maddeden beş ifade ile ölçülmüştür. Luthans ve diğer. (2007a), bu ifadeleri Scheier ve Carver (1985)'in çalışmasından almıştır. Psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu Luthans ve diğer. (2007a)'nin çalışmasındaki beş ifade ile ölçülmüştür. Luthans ve diğer. (2007a), bu ifadeleri Wagnild ve Young (1993)'ın çalışmasından almıştır. Psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutu Luthans ve diğer. (2007a)'nin çalışmasındaki dört ifade ile ölçülmüştür. Luthans ve diğer. (2007a), bu ifadeleri Parker (1998)'den almıştır. Bu tez çalışmasında Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından Türkçeye çevrilen ve geçerlik güvenilirlik analizi yapılan Luthans ve diğer. (2007a)'nin on sekiz ifadeli psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinde (Ek-1) dört boyut incelenmiştir. Bu boyutlar; özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliktir. Ölçekte P1-P6 numaralı sorular Özyeterlilik boyutu, P7-P12 numaralı sorular umut boyutu, P13-P16 numaralı sorular dayanıklılık boyutu ve P17-P20 nolu sorular iyimserlik boyutu ile ilgilidir. Ölçekte toplamda yirmi adet soru bulunmaktadır.

6.6.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Üretim karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler detaylı bir şekilde incelendikten sonra üretim karşıtı iş davranışları ve boyutlarını ölçmek için Spector ve diğer. (2006)'nin 'Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği' kullanılmıştır. Spector ve diğer. (2006)'nin daha önceki çalışmalarda yapılan ölçeklerden yararlandığı görülmektedir.

Spector ve diğer. (2006) çalışmalarında üretim karşıtı iş davranışları kavramının ölçülmesi için iki farklı formda kontrol listesi oluşturmuşlardır. Bunlardan ilki iki boyutlu (örgütsel ve bireysel) ve kırk beş ifadeden oluşan bir listedir. İkinci olarak ise beş boyutlu (kötüye kullanma, üretimden sapma, sabote etme, çalma ve geri çekilme) ve otuz üç ifadeli beşli Likert bir ölçektir (Rauf ve Farooq, 2014, s.42).

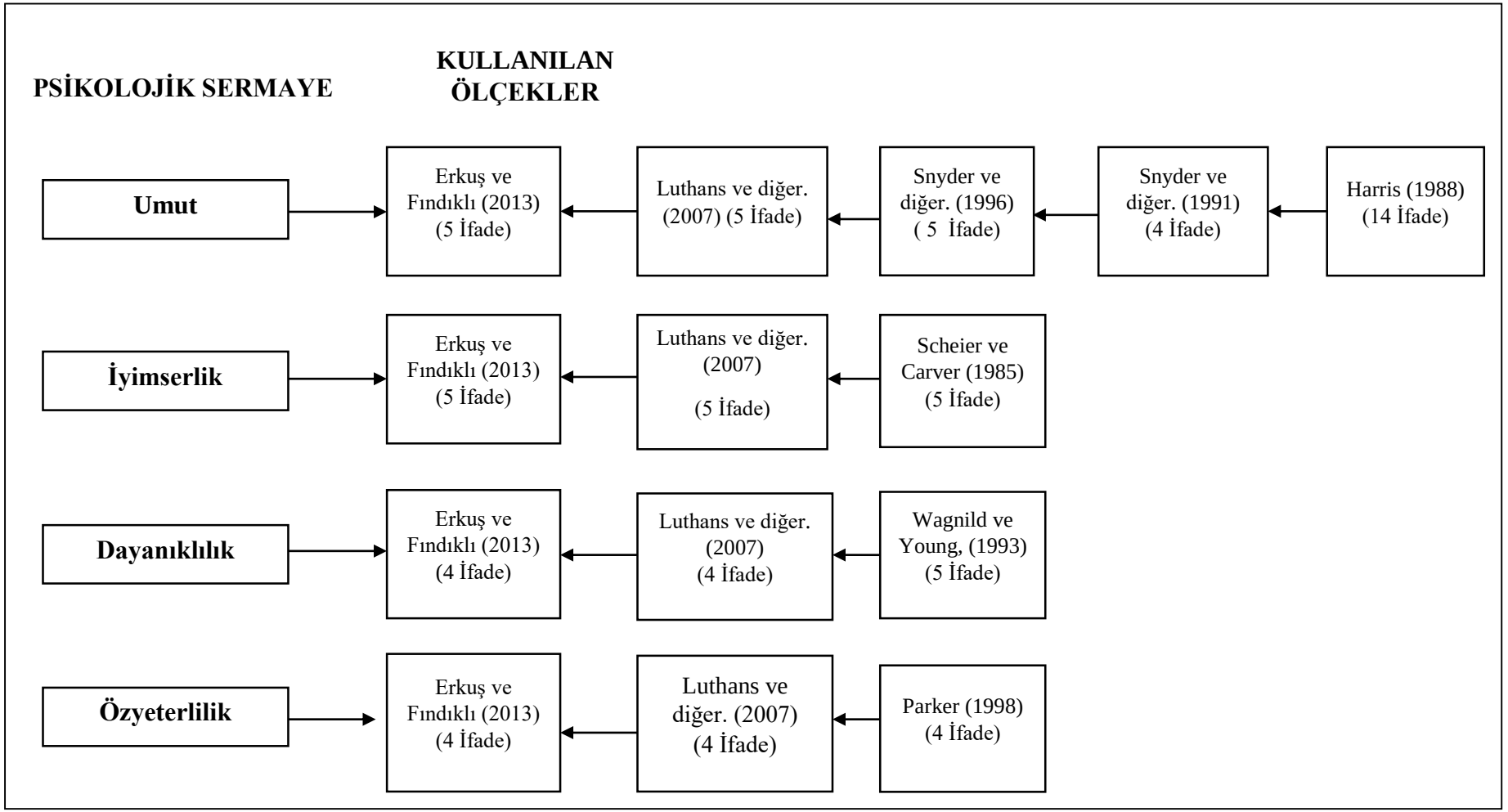
Spector ve arkadaşlarının 2006 yılında yapmış olduğu çalışmasından elde edilen ölçeğin boyutları ve bu boyutları ölçmek için yararlandığı ölçekler ve orijinal kaynaklar aşağıdaki Şekil 6'te detaylı olarak ele alınmıştır.

Spector ve diğer. (2006) üretim karşıtı iş davranışları konusunda birkaç çalışmadan (Bruursema ve diğer., 2004; Goh ve diğer., 2003; Penney ve Spector, 2005) derleyerek bir ölçek geliştirmişlerdir.

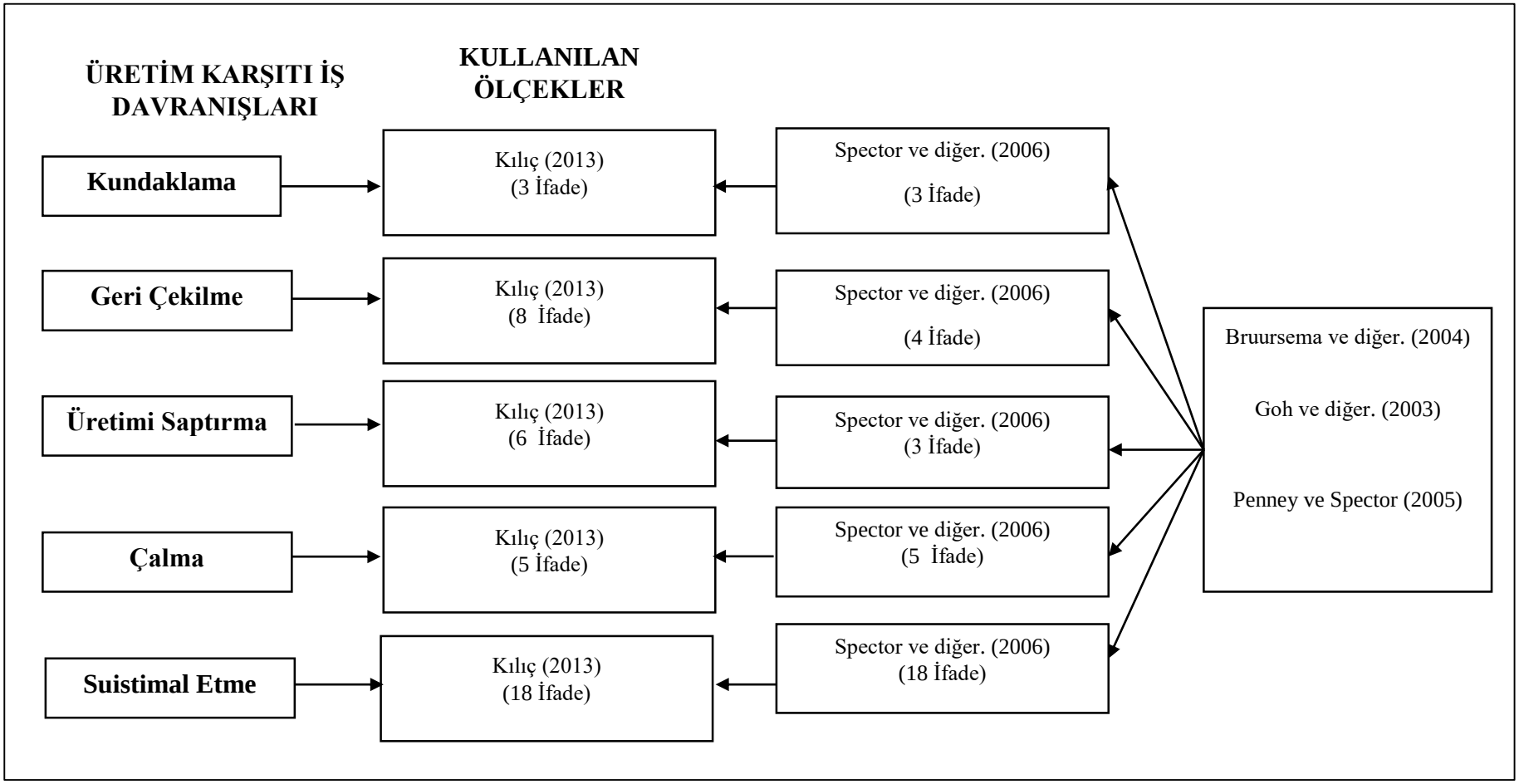
Spector ve diğer. (2006) bu çalışmayı yaparken önceden yaptıkları araştırmalardan derledikleri ifadeleri toplamış daha sonra oluşturdukları çeşitli uzmanlardan oluşan kontrol grubu ile (on iki adet endüstriyel ve organizasyonel psikoloji doktora öğrencileri) alt ölçek puanlarını belirlemiş, alt ölçekler arasında karşılaştırma yaparak boyutlara ifadeleri yerleştirmiştir.

Kılıç (2013) araştırmasında Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen otuz üç ifadelik ölçeğe uzman bir grup oluşturarak yeni ifadeler eklemişlerdir. Ölçeğin Geri Çekilme boyutuna dört yeni ifade, Üretimi Saptırma boyutuna üç yeni ifade olmak üzere toplamda yeni yedi ifade eklenmiştir. Bu tez çalışmasında Kılıç (2013) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinde (Ek-1) beş boyut incelenmiştir. Bu boyutlar; kundaklama, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma ve suiistimal etmedir. Ölçekte Ü1-Ü3 numaralı sorular kundaklama boyutu, Ü4-Ü11 numaralı sorular geri çekilme boyutu, Ü12-Ü17 numaralı sorular üretimi saptırma boyutu, Ü18-Ü22 numaralı sorular çalma boyutu ve Ü23-Ü40 numaralı sorular ise suiistimal etme boyutu ile ilgilidir. Ölçekte toplamda kırk adet soru bulunmaktadır.



Şekil 6. Psikolojik Sermaye İle İlgili Oluşturulan Ölçeğin Orijinal Kaynakları

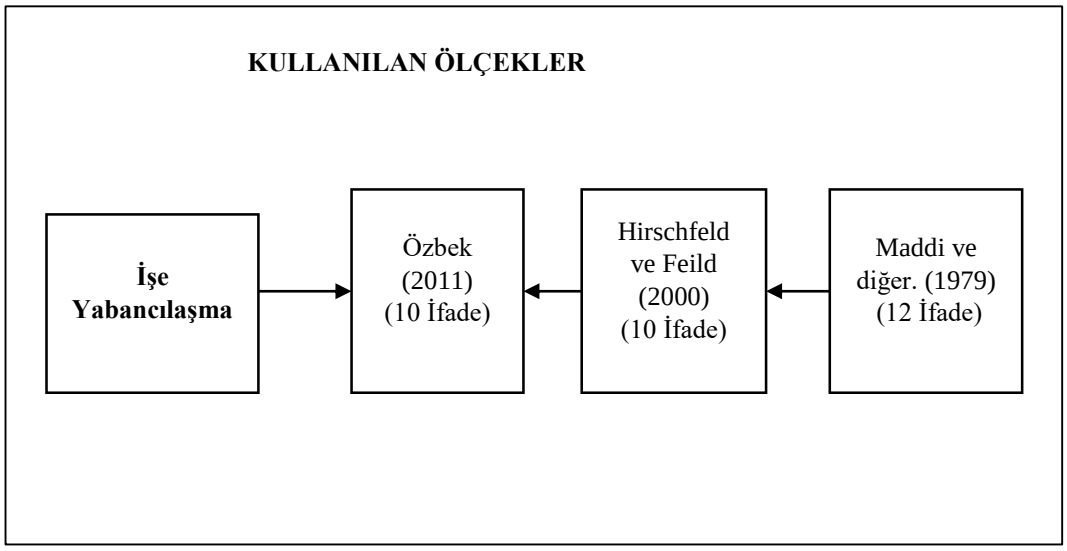


Şekil 7. Üretim Karşıtı İş Davranışları İle İlgili Oluşturulan Ölçeğin Orijinal Kaynakları

6.6.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği

İşe yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler detaylı bir şekilde incelendikten sonra işe yabancılaşma ve boyutlarını ölçmek için Hirschfeld ve Feild, (2000) tarafından geliştirilen, Özbek (2013) tarafından geçerlik güvenilirlik analizi yapılan 'İşe Yabancılaşma' ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek (Ek-1)tek boyutlu ve on sorudan oluşmaktadır. Uygulanan ankette İ1-İ10 numaralı sorular işe yabancılaşma sorularıdır.

Literatür incelendiğinde Hirschfeld ve Feild 'in yapmış olduğu çalışmasından elde edilen ölçeğin boyutları ve bu boyutları ölçmek için yararlandığı ölçekler ve orijinal kaynaklar aşağıdaki şekilde detaylı bir Şekil 8'de ele alınmıştır.



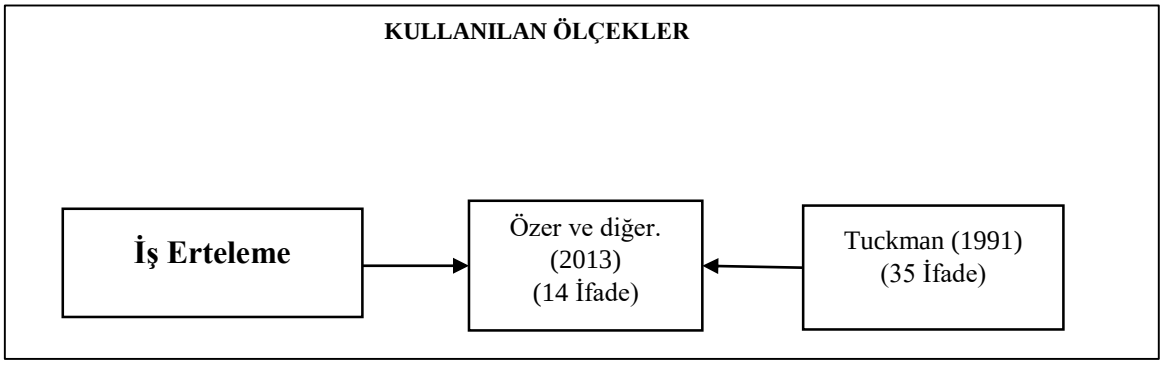
Şekil 8. İşe Yabancılaşma İle İlgili Oluşturulan Ölçeğin Orijinal Kaynakları

Hirschfeld ve Feild (2000)'in ölçeği tek boyutlu on ifadeden oluşmaktadır. Hirschfeld ve Feild (2000) ise bu ifadeleri Maddi ve diğer. (1979)'un yaptığı çalışmasından almıştır. Maddi ve diğer. (1979), yaptıkları araştırmada işe yabancılaşma ölçeğinde on iki ifade bulunmaktadır ve Hirschfeld ve Feild (2000) bu ifadelerden on adet ifadeyi araştırma kapsamına almışlardır.

6.6.4. İş Erteleme Ölçeği

İş erteleme ile ilgili yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler detaylı bir şekilde incelendikten sonra, literatürde en fazla kullanılan ölçeğin Tuckman (1991)'nin 'İş Erteleme Ölçeği' olduğu tespit edilmiştir.

Tuckman (1991) ölçeğinin Türkçeye çevrilmesi ise Özer ve diğer. (2013) tarafından yapılmıştır. Araştırmamızda ise Türkçe'ye çevrilmiş ve geçerlik güvenirliği yapılmış olan bu ölçek kullanılmıştır. Özer ve diğer. (2013)'nin ölçeği (Ek-1) tek boyutlu bir ölçek olup on dört ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek Şekil 9'da gösterilmektedir. Uygulanan ankette E1-E14 numaralı sorular iş erteleme sorularıdır.



Şekil 9. İş Erteleme İle İlgili Oluşturulan Ölçeğin Kaynakları

7. VERİ ANALİZİ

Araştırmanın bu aşamasında 390 adet anketin veri analizi ve araştırma modeline göre karar verilen hipotez testlerinin sonuçları detaylı olarak açıklanmıştır. Öncelikle uygulanan anketteki demografik özellikleri içeren istatistikler sunulmuş daha sonrasında ise araştırma modelinin geçerliliği ve güvenilirliği ile ilgili analizler yapılmıştır. Verilerin analizlerinde genel olarak SPSS, AMOS ve SmartPLS istatistik programları kullanılmıştır.

7.1 Demografik Veriler

Bu bölümde araştırmada kullanılan anketi cevaplandıran üç yüz doksan katılımcının kurumdaki görevi, öğrenim durumu, yaş, cinsiyet, sektörde çalışma süresi ve kurumda çalışma süresini gösteren demografik özellikler açıklanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3- 7'de gösterilmektedir.

7.1.1. Kurumdaki Görev

Bu araştırmanın anketine katılan kişilerin kurumdaki görevleri ile ilgili demografik veriler Tablo 3'de görüldüğü gibidir.

Tablo 3. Kurumdaki Görev Demografik Verileri

Kurumdaki Görev	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Doktor	38	9,7	9,7
Hemşire	130	33,3	43,1
Psikolog	4	1,0	44,1
Diyetisyen	2	,5	44,6
Ebe	5	1,3	45,9
Tekniker	40	10,3	56,2
Hizmetli Personel	63	16,2	72,3
Memur	78	20,0	92,3
Diğer	30	7,7	100,0
Toplam	390	100	

Araştırmaya katılanların kurumdaki görevleri sırasıyla doktor, hemşire, psikolog, diyetisyen, ebe, tekniker, hizmetli personel, memur ve diğerdir. Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılanların %33,3'ünü (n=130 kişi) hemşireler oluşturmaktadır. Bu en büyük grubun ardından katılımcıların %20'si (n=78 kişi) memur, %16,2'si hizmetli personel, %10,3'ü (n=40 kişi) tekniker, %9,7'si doktor (n=38 kişi) ve 7,7'si (n=30 kişi) diğer, %1,3'ü (n=5 kişi) ebe, %1'i (n=4 kişi) psikolog ve %0,5'i (n=2 kişi) diyetisyendir.

7.1.2 Öğrenim Durumu

Bu araştırmanın anketine katılan kişilerin öğrenim durumu ile ilgili demografik veriler Tablo 4'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4. Öğrenim Durumu Demografik Verileri

Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim	45	11,5	11,5
Lise	83	21,3	32,8
Ön Lisans	117	30,0	62,8
Lisans	94	24,1	86,9
Yüksek Lisans	12	3,1	90,0
Doktora	1	,3	90,3
Tıp İhtisası	38	9,7	100,0
Toplam	390	100,0	

Araştırmaya katılanların öğrenim durumu sırasıyla ilköğretim, lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora ve tıp ihtisasıdır. Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların öğrenim durumu katılımcıların %30'u (n=117 kişi) ön lisans, %24,1'1 (n=94 kişi) lisans, %21,3'ü

(n=83 kişi) lise, 11,5'i (n=45 kişi) ilköğretim, %9,7'si (n=38 kişi) tıp ihtisası, %3,1'i (n=12 kişi) yüksek lisans ve % 0,3'ü (n=1 kişi) doktora mezunudur.

7.1.3. Yaş

Bu araştırmanın anketine katılan kişilerin yaşı ile ilgili demografik veriler Tablo 4'te görüldüğü gibidir.

Tablo 5. Öğrenim Durumu Demografik Verileri

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-24	133	34,1	34,1
25-29	83	21,3	55,4
30-34	39	10,0	65,4
35-39	45	11,5	76,9
40-44	43	11,0	87,9
45-49	19	4,9	92,8
50-54	16	4,1	96,9
55-59	9	2,3	99,2
60-64	3	,8	100,0
Toplam	390	100,0	

Tablo 5'te katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular incelendiğinde katılımcıların ağırlıklı olarak (%34,1; n= 133 kişi) 20-24 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte, katılımcıların %21,3'ü (n=83 kişi), 25-29 yaş arasında, %11,5'i (n=45 kişi) 35-39 yaş arasında, %11'i (n=43 kişi) 40-44 yaş arasında, %10'u (n=39 kişi) 30-34 yaş arasında, %4,9'u (n=19 kişi) 45-49 yaş arasında, %4,1'i (n=16 kişi) 50-54 yaş arasında, %2,3'ü (n=9 kişi) 55-59 yaş arasında ve %0,8'i (n=3 kişi) 60-64 yaş arasındadır. Araştırmaya katılanların yaşları 20-65 ve üstü arasında değişmektedir. Araştırmada uygulanan ankette 65 ve üstü seçeneği de bulunmaktadır fakat araştırmaya katılanlardan 65 ve üstü çalışan yoktur.

7.1.4 Cinsiyet

Bu araştırmanın anketine katılan kişilerin cinsiyeti ile ilgili demografik veriler Tablo 6'da görüldüğü gibidir.

Tablo 6. Cinsiyet Durumu Demografik Verileri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	240	61,5	61,5
Erkek	150	38,5	100,0
Toplam	390	100,0	

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların %61,5'inin (n=240 kişi) kadın ve %38,5'inin (n=150 kişi) erkek olduğu görülmektedir.

7.1.5. Sektördeki Çalışma Süresi

Bu araştırmanın anketine katılan kişilerin sektördeki çalışma süresi ile ilgili demografik veriler Tablo 7'de görüldüğü gibidir.

Tablo 7. Sektörde Çalışma Süresi Demografik Verileri

Sektördeki Çalışma	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5 Yıl	217	55,6	55,6
6-10 Yıl	66	16,9	72,6
11-15 Yıl	57	14,6	87,2
16-20 Yıl	21	5,4	92,6
21-25 Yıl	17	4,4	96,9
26 Yıldan Fazla	12	3,1	100,0
Toplam	390	100,0	

Araştırmaya katılanların %55,6'sının (n=217 kişi) sektörde toplam çalışma süresi 0-5 yıl, %16,9'unun (n=66 kişi) 6-10 yıl, %14,6'sının (n=57 kişi) 11-15 yıl, %5,4'ünün (n=21 kişi) 16-20 yıl, %4.4'ünün (n=17 kişi) 21-25 yıl ve %3,1'inin (n=12 kişi) 26 yıldan fazla olduğu görülmektedir.

7.1.6. Kurumdaki Çalışma Süresi

Bu araştırmanın anketine katılan kişilerin kurumdaki çalışma süresi ile ilgili demografik veriler Tablo 8'de görüldüğü gibidir.

Tablo 8. Kurumdaki Çalışma Süresi Demografik Verileri

Kurumdaki Çalışma	Birey Sayısı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5 Yıl	390	100,0	100,0
Toplam	390	100,0	

Tablo 8 incelendiğinde 390 katılımcının tamamının kurumdaki çalışma süresi 0-5 yıl arasında olduğu görülmektedir.

7.2. Ölçek Doğrulama

YEM Analizi, araştırma yapmak için oluşturulan modelin görünen ve/veya görünmeyen tüm değişkenlerinin bir arada test edilmesi ile elde edilen sonucun, eldeki toplanan verilerle ne derece uyumlu olduğunun ortaya konulmasıdır. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum indeksleri model ile veri arasında uyum olduğunu gösteriyorsa yapısal olarak oluşturulan hipotezler kabul edilmekte; uyum indeksleri böyle bir uyumun var olmadığını ortaya koyuyorsa hipotezler ret edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s.5).

7.2.1. Güvenilirlik ve Geçerlik

Bir ölçeğin kurgu, içerik, yapı ve konu sorgulama gücünü ve yeterliliğini değerlendirmek için yararlanılan yöntemlere güvenilirlik ve geçerlik analizi denmektedir. Güvenilirlik analizi yapmak için aşağıdaki unsurların dikkate alınması gerekmektedir. Bunlar (Özdamar, 2017, s.110);

- Ölçekteki madde/soru sayısı sorgulanan konunun yapısına bağlı olarak birbirleri ile ilişkili, kümeler/boyutlar oluşturabilen ve küme içindeki maddelerin/soruların birbirleri ile ilişkili olması gereklidir.
- İncelenecek ölçeğin verileri ve bu ölçeğin özellikleri (demografik özellikler, sosyo-ekonomik özellikler) haricinde özellik ile ilgili eğilim, yargı, tutum, katılım, onay ve davranışları irdeleyen soruların puanlarından oluşmalıdır.
- Skor değerler, ölçek tanımlı yaklaşık aralıklı veri, aralıklı veri ya da oransal ölçek veri özelliklerinden en az biri ile uyumlu olmalıdır.
- Güvenilirlik analizi sonuçlarının etkin ve geçerliliğinin yüksek olması için skor değerler normal dağılım göstermelidir.

Bir ölçek ne derece güvenilir ise istatistiksel analiz sonrasında da elde edilen veriler o derece güvenilir kabul edilmektedir. Zira aynı ölçek aynı kişilere farklı zamanlarda uygulandığında farklı sonuçlar veriyor ise elde edilen sonuçlara dayalı yorumlama yapmak pek mümkün olmamaktadır (Karagöz, 2019, s.1001). Bu sebeple ölçeklerin güvenilirliğin hesaplanması için birçok yöntem kullanılmaktadır. Bunlar dan birisi de Cronbach Alfa Katsayısı dır. (Özdamar, 2017, s.114). Tablo 9'da Cronbach alfa katsayısının uygunluk değerleri ifade edilmiştir.

Tablo 9. Cronbach α Uygunluk Değerleri

α Sınırları	**Karar**
$\alpha < 0.40$	Ölçek güvenilir değildir. Ölçek yeniden düzenlenmelidir.
$0.40 \leq \alpha < 0.50$	Ölçek çok düşük güvenilirlik düzeyine sahiptir. Ölçeğin yeniden düzenlenmesi ya da modifiye edilmesi gerekir.
$0.50 \leq \alpha < 0.60$	Ölçek düşük güvenilirlik düzeyine sahiptir. Prototip ölçek olarak kullanılması, ancak iyileştirme çalışmalarının yapılması uygun olur.
$0.60 \leq \alpha < 0.70$	Ölçek yeterli güvenilirlik düzeyine sahiptir.
$0.70 \leq \alpha < 0.90$	Ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.
$\alpha \leq 0.90$	Ölçek, çok yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

Kaynak:(Özdamar, 2017, s.112)

Cronbach α katsayısı maddelerin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach α katsayısı, 0 ile 1 arasında değişim göstermektedir. Cronbach α değerinin büyüklüğüne göre ölçeğin güvenilirliği ve iç tutarlılığı Tablo 9'daki değerlere göre yorumlanmaktadır (Özdamar, 2017, s.112).

7.2.1.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekte 20 madde/soru ile test edilmiş olan psikolojik sermaye, araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, 20 ifadeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği, 4 boyuttan (Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik) oluşmaktadır. Bir sonraki bölümlerde yapılan analizler sonucunda bu ölçekteki 4 ifade çıkartıldığından ölçeğin geçerlik güvenilirlik analizi 16 ifade için yapılmıştır. Psikolojik sermayenin dört boyutuna ait Cronbach Alfa değerleri aşağıdaki Tablo 10'da ifade edilmiştir.

Tablo 10. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Özyeterlilik ve Umut	,945	10
Dayanıklılık ve İyimserlik	,757	6
Toplam	,878	16

Cronbach's Alpha güvenilirlik testi sonucuna göre, PSÖ Özyeterlilik ve Umut boyutunun Cronbach's Alphagüvenilirlik kaysayısı 0,945 ve Dayanıklılık ve İyimserlik boyutunun Cronbach's Alphagüvenilirlik katsayısı 0,757 ve ölçeğin toplam Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0,878'dir. Ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

7.2.1.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekte 40 madde/soru ile test edilmiş olan üretim karşıtı iş davranışları, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, 40 ifadeden ve 5 boyuttan

(Kundaklama, Geri çekilme, Üretimi saptırma, Çalma ve Suiistimal etme) oluşmaktadır. Bir sonraki bölümlerde yapılan analizler sonucunda bu ölçekteki 6 ifade çıkartıldığından ölçeğin geçerlik güvenilirlik analizi 34 ifade için yapılmıştır Elde edilen sonuçlar Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Geri Çekilme	,905	7
Suistimal Etme	,849	7
Kundaklama	,787	3
Toplam	,876	17

Cronbach's Alpha güvenilirlik testi sonucuna göre, ÜKİDÖ Geri Çekilme boyutunun Cronbach's Alpha güvenilirlik kaysayısı ,905; Suistimal Etme boyutunun Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,849; Kundaklama boyutunun Cronbach's Alpha güvenilirlik kaysayısı ,787 ve ölçeğin toplam Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ise ,876'dir. Ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

7.2.1.3. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekte 10 madde/soru ile test edilmiş olan işe yabancılaşma, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, 10 ifadeden/maddeden ve tek boyuttan (boyutsuz) oluşmaktadır. Bir sonraki bölümlerde yapılan analizler sonucunda bu ölçekteki 2 ifade çıkartıldığından ölçeğin güvenilirlik analizi 8 ifade için yapılmıştır. Tablo 12'de işe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları ifade edilmiştir.

Tablo 12. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İşe Yabancılaşma	,935	8

İşe Yabancılaşma ölçeği (EK-2)'nin Cronbach alfa değeri 0,935'tir. Ölçek çok yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

7.2.1.4. İş Erteleme Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekte 14 madde/soru ile test edilmiş olan iş erteleme, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, 14 ifadeden ve tek boyuttan (boyutsuz) oluşmaktadır. Bir sonraki bölümlerde yapılan analizler sonucunda bu ölçekteki 4 ifade çıkartıldığından ölçeğin geçerlik güvenilirlik analizi 10 ifade için yapılmıştır Tablo 13'de iş erteleme ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları ifade edilmiştir.

Tablo 13. İşe Yabancılaşma Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Güvenilirlik Katsayısı

Faktör	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Erteleme	,911	10

İş Ertelemenin (EK-2) Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,911'tir. Ölçek çok yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

7.2.2. Faktör Analizi

Sosyal bilim araştırmalarında faktör analizi denildiğinde genellikle iki temel analiz akla gelmektedir. Bunlar Açıklayıcı/Keşfedici faktör analizi (Exploratory Factor Analysis, EFA) ve Doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis, CFA) dir. Keşfedici

faktör analizi (KFA), ölçek geliştirme çalışmalarının ilk aşamasında gözlenen değişkenlerin hangi faktörlerin oluşturduğunu keşfetmek amacı ile kullanılmaktadır. KFA ile ayrıca ele alınan kavrama (yapıya) veya araştırma modeline ilişkin çok sayıdaki değişken azaltılır ve bu yapıyı açıklayan daha az sayıda ve açıklama gücü yüksek faktörlerin keşfedilmesine yardımcı olmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise önceden geliştirilmiş, önceki araştırmalarda kullanılmış veya kavramsal dayanağı bulunan bir ölçeğin ya da araştırma modelinin doğruluğunu toplanan veri ile teyit etmek amacı ile kullanılmaktadır. KFA'nın keşfedici ve indirgemeci, DFA'nın ise doğrulayıcı ve tahminleyici bir mantıkla çalıştığı söylenmektedir (Gürbüz, 2019, ss:50-51). Bu araştırmada kullanılan ölçekler daha önceki araştırmalarda geliştirilmiş olması sebebi ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

7.2.2.1. Doğrulayıcı ve Keşfedici Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis, CFA) modelleri genellikle gözlemlenen bazı değişkenlerin gizli boyutu/değişkeni oluşturup oluşturmadığının ya da birçok gizli değişken arasında tanımlanan ilişkilerin var olup olmadığının test edilmesi için kullanılmaktadır. Araştırma modelindeki her bir gizli değişken, gözlemlenen değişken tarafından ölçülmektedir. Bu sebeple doğrulayıcı faktör analizi modellerinde, bir değişkenin diğer bir değişkeni etkilemesi değil, değişkenler arasındaki ilişkiler önemli olarak kabul edilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), genellikle ölçek geliştirme ve geçerlik güvenilirlik analizinde kullanılan ve önceden belirlenmiş bir yapının doğruluğunu belirlemeyi amaçlamaktadır (Karagöz, 2019, s.1034).

DFA/CFA; H_0: "Her faktör belirlenen özgün indikatör değişkenler alt seti ile önemli düzeyde ilişkilidir.", H_1: "Her bir faktörün belirlenmesinde etkin olan değişkenler alt seti ile F_1önemli düzeyde ilişkili değildir." Hipotezlerini test etmek için yararlanılan analitik yöntemdir (Özdamar, 2018, s.248).

7.2.2.1.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi

Psikolojik sermaye ölçeğinin ölçek geçerliliğinin araştırılması için spss istatistik

programı ile keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin Keşfedici Faktör Analizine (KFA) uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla öncelikle Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi (BKT) yapılmıştır.

KMO değeri, örneklemin faktör analizi için yeterli olup olmadığını açıklamaktadır. Yüksek KMO değeri, ölçekteki her bir değişkenin diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceğini ifade etmektedir. KMO değeri 0,50'den düşükse faktör analizine devam edilemez (Kaya, 2013, s.178),

KMO değeri 0,50 ise örneklem yeterliliği zayıf, 0,60 orta, 0,70 iyi, 0,80 çok iyi ve 0,90 mükemmeldir (Karagöz, 2016, s.190). Bu bağlamda, PSÖ'nün KMO değeri 0,953 olarak saptanmış ve örneklem yeterliliğinin *"mükemmel"* olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett küresellik testi sonuçları Tablo 14'de ifade edilmiştir.

Tablo 14. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Test		**Sonuçlar**
Kaiser-Meyer-Olkin		,953
Bartlett Küresellik Testi	**Ki-Kare**	5648,079
	Sd.	190
	p	,000

BKT ise, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığını tespit etmek için kullanılır. P değeri < 0,05 ise, veri seti faktör analizi için uygundur (Karagöz, 2016, s.190). PSÖ'nün Barlett Küresellik Testi sonucuna göre Ki-Kare değerinin ($\chi^2_{(190)}$ = 5648,079; p<0,05) anlamlı olduğu ve veri setinin KFA için uygun olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekte 20 madde/soru ile test edilmiş olan psikolojik sermaye, araştırmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, 20 ifadeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği, 4 boyuttan (Özyeterlilik, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik) oluşmaktadır.

Psikolojik sermayenin dört boyutuna ait sapmaya yönelik KFA sonuçları Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi (KFA)Sonuçları

No	Özyeterlilik ve Umut	Dayanıklılık ve İyimserlik	Açıklanan Varyans
ÖZY4	,849		35,353
ÖZY2	,847		
ÖZY3	,822		
ÖZY5	,797		
UM2	,766		
UM4	,760		
ÖZY1	,757		
UM1	,681	,409	
ÖZY7	,648		
DAY1	**,641**	**,474**	
UM5	,580		
ÖZY6	**,317**		
UM3	**,316**		
İYİM2		,807	26,682
İYİM1		,803	
İYİM3		,773	
DAY4		,758	
DAY3		,653	
DAY2	,437	,571	
İYİM4		**,430**	
		Toplam	59,035

Ölçek maddelerinin faktörlerle olan ilişkisini faktör yük değeri açıklamaktadır ve maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir (Büyüköztürk, 2002). KFA analizinde faktör yük değeri 0,50 ve üzerinde olan maddeler analize alınmış, faktör yük değeri 0,50'nin altında olan maddeler analizden çıkarılmıştır (Karagöz, 2016, s. 190). Bu doğrultuda yapılan KFA analizinde sonucunda OZY6, UM3 ve İYİM4 maddeleri, 50'nin altında olduğu için analizden çıkarılmış ve kalan 17 madde ile analiz tekrarlanmıştır.

Tekrarlanan analizde, Özyeterlilik ve Umut boyutlarını ölçen maddeler 1. faktör altında yer alırken, Dayanıklılık ve İyimserlik boyutlarını ölçen maddeler 2. faktör altında toplanmıştır. DAY1 maddesi 1. Faktör (Özyeterlilik veUmut) altında toplandığı için analizden çıkarılmış ve analiz üçüncü kez tekrarlanarak psikolojik sermaye değişkenin nihai faktör yapısı elde edilmiştir. PSÖ'nün nihai faktör yapısına ilişkin sonuçları Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

No	Özyeterlilik ve Umut	Dayanıklılık ve İyimserlik	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
ÖZY2	,852			
ÖZY4	,849			
ÖZY3	,823			
ÖZY5	,799			
ÖZY1	,770		39,368	,945
UM2	,757			
UM4	,753			
UM1	,665			
ÖZY7	,644			
UM5	,567			
İYİM2		,830		
İYİM1		,821		
DAY4		,783	28,476	,757
İYİM3		,773		
DAY3		,657		
DAY2		,606		
		Toplam	67,844	,878

Elde edilen nihai yapıya göre, PSÖ; Özyeterlilik ve Umut (Açıklanan Varyans: %39,368) ve Dayanıklılık ve İyimserlik (Açıklanan Varyans: %28,476) olmak üzere toplam 2 boyuttan oluşmuştur. Bununla birlikte ölçeğin açıkladığı toplam varyans %67,844'dir.

Yaşlıoğlu'na (2017) göre ölçeğin açıkladığı toplam varyansın %50'yi geçiyor olması faktör analizi için önemli bir kriterdir. KFA sonuçları çerçevesinde PSÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda, ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon ağırlıkları ve hata varyansları saptanmış ve Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları ve Hata Varyansları

Varyanslar	Tahmin	S. Hata	C.R.	Madde		Faktör	Standardize Edilmiş Tahmin
Özyeterlilik	,662	,060	11,048				
Dayanıklılık	,576	,066	8,708				
e1	,185***	,016	11,558	**ÖZY3**	<--	Özyeterlilik ve	,898
e2	,136***	,013	10,519	**ÖZY5**	<--	Özyeterlilik ve	,846
e3	,198***	,018	11,189	**ÖZY1**	<--	Özyeterlilik ve	,735
e4	,240***	,020	11,927	**UM2**	<--	Özyeterlilik ve	,814
e5	,573***	,044	13,077	**UM4**	<--	Özyeterlilik ve	,788
e6	,289***	,023	12,671	**UM1**	<--	Özyeterlilik ve	,756
e7	,313***	,024	12,880	**UM5**	<--	Özyeterlilik ve	,623
e8	,432***	,033	13,080	**ÖZY7**	<--	Özyeterlilik ve	,702
e9	,452***	,034	13,318	**ÖZY2**	<--	Özyeterlilik ve	,884
e10	,585***	,043	13,515	**ÖZY4**	<--	Özyeterlilik ve	,909
e11	,400***	,034	11,938	**İYİM2**	<--	Dayanıklılık ve	,768
e12	,211***	,021	9,914	**İYİM1**	<--	Dayanıklılık ve	,866
e13	,205***	,020	10,072	**DAY4**	<--	Dayanıklılık ve	,861
e14	,442***	,036	12,186	**İYİM3**	<--	Dayanıklılık ve	,744
e15	,603***	,047	12,883	**DAY3**	<--	Dayanıklılık ve	,669
e16	,592***	,047	12,732	**DAY2**	<--	Dayanıklılık ve	,693

***p<0,001

Hataların varyanslarının tahmini gözlenen değişkenlerin gizil değişkenlerle ölçüldüğünü doğru olarak göstermektedir. Büyük hata varyansları faktörler tarafından açıklanamayan gözlenen değişkenlerdeki değişkenliğin çok olduğunu göstermektedir. Küçük hata varyansları gözlenen değişkenin varyansının faktör varyansına yakın olduğu durumlarda meydana gelir (Bayram, 2013, s.78). Bu çerçevede PSÖ'nün hata varyanslarının DAY3, DAY2 ve ÖZY4 dışında düşük, standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının ise yüksek olduğu görülmektedir. PSÖ'nün uyum indeksleri incelendiğinde ise elde edilen sonuçlar, $\chi 2/df$ değerinin 5'ten küçük ($\chi 2 /df = 3,793$) ve uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler arasında (Bayram, 2013, s.78) olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda ölçeğin faktör yapısı istatistiksel olarak anlamlı ve geçerlidir. PSÖ'ye ait DFA uyum indeksleri aşağıdaki Tablo 18'de gösterilmektedir.

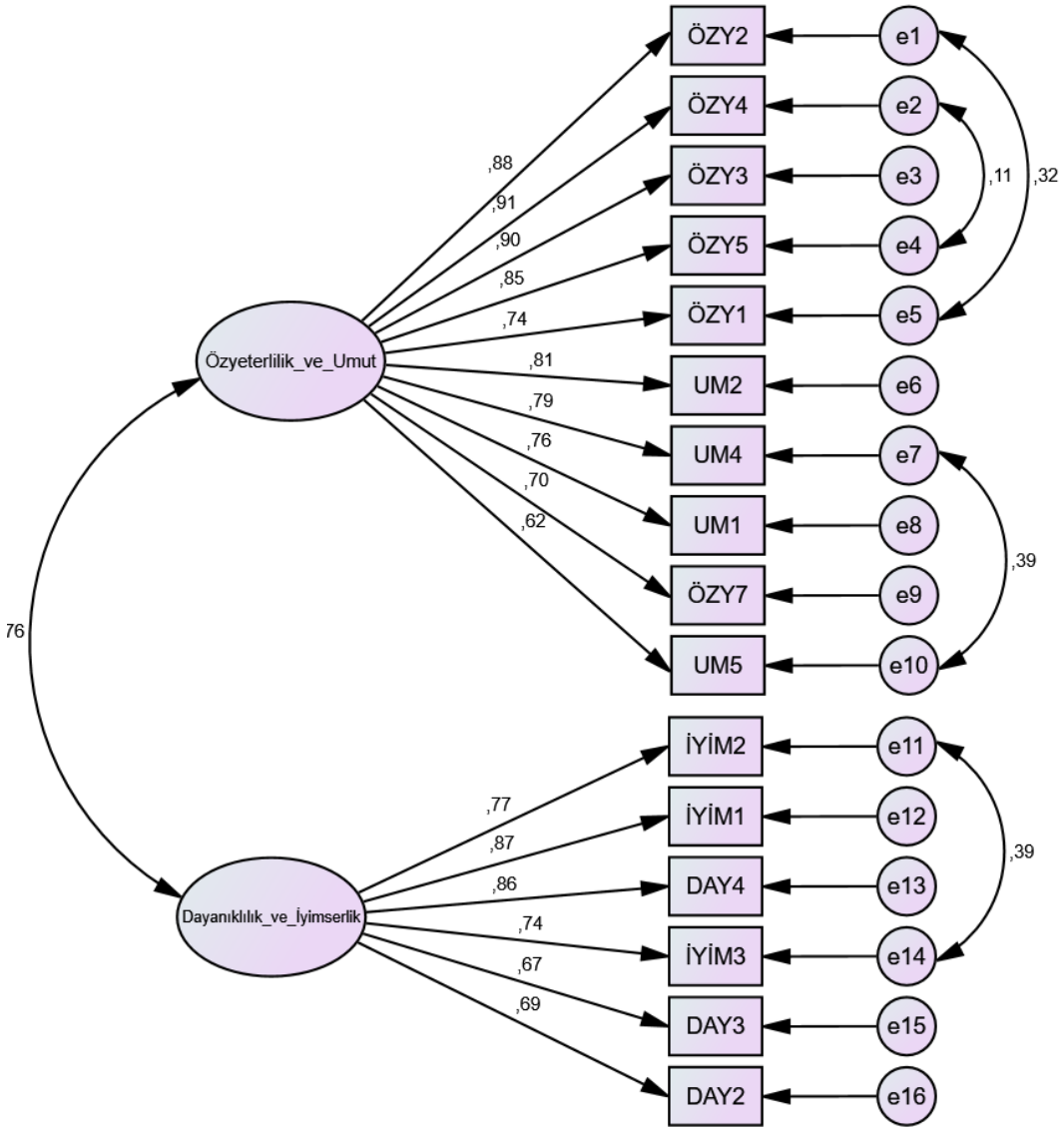
Tablo 18. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Index	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model	Sonuç
RMSEA	0 ≤ RMSEA ≤ 0,05	,05 < RMSEA ≤ ,10	,085	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	,95 ≤ NFI ≤ 1	,90 < NFI < ,95	,928	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	,95 ≤ GFI ≤ 1	,90 < GFI< ,95	,905	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0 ≤ SRMR < 0,05	,05 ≤ SRMR < ,10	,049	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	,97 ≤ CFI ≤ 1	,95 ≤ CFI < ,97	,946	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi 2$ /df	0 < $\chi 2$ /df < 3	0 < $\chi 2$ /df < 5	3,793	Kabul Edilebilir Uyum

RMSEA: Root mean square error of approximation; NFI: Normed-fit index; GFI: Goodness of Fit Index; SRMR: (Standardized) Root Mean Square Residual; CFI: Comparative Fit Index; $\chi 2$ /df: Model ChiSquare

Psikolojik sermaye ölçeği RMSEA, NFI, GFI, SRMR, CFI, $\chi 2$ /df değeri kabul edilebilir uyumda olduğu sonucuna varılmıştır.

Psikolojik sermayeye ait doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diyagramı şekil 10'da gösterilmiştir.



Şekil 10. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Path Diyagramı

Şekil 10'da psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diyagramı görülmektedir. Bir Faktör Analizi path diyagramındaki path katsayılarının 0,50 değerinin üzerinde olması beklenir. Bu ve daha büyük değerler o maddenin/ifadenin altboyutun (altfaktör) oluşumunda önemli katkısının olduğunu belirtir. Ancak normal

dağılım varsayımına göre (z- test) yapılan testler aracılığı ile her bir katsayının önemlilik düzeyi (p-value) exact olarak hesaplanmaktadır.

7.2.2.1.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Faktör Analizi

Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin ölçek geçerliliğinin araştırılması için Spss istatistik programı ile keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin Keşfedici Faktör Analizine (KFA) uygun olup olmadığını tespit etmek amacıyla öncelikle Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi (BKT) yapılmıştır.Elde edilen sonuçlar Tablo 19'da gösterilmektedir.

Tablo 19. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği'nin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Test		**Sonuçlar**
Kaiser-Meyer-Olkin		,924
BartlettKüresellik Testi	**Ki-Kare**	14241,351
	Sd.	780
	p	,000

ÜKİDÖ'nün KMO değeri 0,924 olarak saptanmış ve faktör analizi için örneklem yeterliliğinin "mükemmel" olduğu görülmüştür. Ölçeğin Barlett Küresellik Testi sonucuna göre Ki-Kare değerinin ($\chi 2(780) = 14241,351$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve veri setinin KFA için uygun olduğu tespit edilmiştir. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği, kundaklama, geri çekilme, üretimi saptırma, çalma ve suistimal etme olmak üzere 5 boyuttan ve 40 maddeden oluşmaktadır. ÜKİDÖ'nin boyutunu saptamaya yönelik KFA sonuçları Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği' ne İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

No	1	2	3	4	5	6
GERİ4	,807					
GERİ2	,797					
GERİ3	,794					
GERİ5	,735					
GERİ7	,683					
GERİ6	,651					
ÜS1	,644					
GERİ8	,642			,329		
ÜS6	,566			,366		
ÜS3	,522					
ÜS2	,506					
SUİ14		,819				
SUİ12		,710				
SUİ16		,710				
SUİ18		,689		,414		
SUİ15		,654				
SUİ17		,597				
ÇA1	,575	,588	,339			
ÇA2	,550	,569	,336			,324
ÜS4	,351	,555				
ÇA3	,498	,551				,313
ÜS5	,535	,547		,349		
SUİ13		,524				
SUİ9	,372	,424		,385		
SUİ7		,308	,749			
SUİ5			,686	,376		
SUİ2			,580			
ÇA5	,484	,436	,549			,350
ÇA4	,484	,440	,535			,367
SUİ10			,480			
SUİ11		,340	,419			
SUİ6				,783		
SUİ4				,737		
SUİ8			,380	,637		
SUİ3			,422	,570		
SUİ1	,393			,506		
KUN2					,907	
KUN1	,404				,803	
KUN3	,338				,614	
GERİ1						-,598
Açıklanan Varyans	41,971	8,331	5,634	3,862	3,629	2,671
				Toplam Varyans		66,097

Tablo 20'de ÜKİDÖ'ye ait maddelerin toplam altı faktör altında oldukça dağınık ve düzensiz bir yapıda dağıldıkları görülmektedir. Burada ağırlıklı olarak geri çekilme boyutuna ait maddelerin oluşturduğu 1. faktör, toplam varyansın %41,971'ini açıklarken, diğer faktörlerin varyans yüzdelerinin %10'un altında kalarak oldukça düşük değerler aldığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçtan dolayı, ölçek maddeleri teorik yapıya uygun anlamlı bir faktör yapısı oluşturana kadar faktör yükü düşük maddeler çıkarılarak KFA tekrar edilmiştir.

Tekrarlanan analizlerde, üretimi saptırma boyutunu ölçen maddeler (6 madde), çalma boyutunu ölçen maddeler (5 madde) ve geri çekilme boyutunu ölçen GER1 ve suistimal etme boyutunu ölçen SUİ1-SUİ11 arasındaki maddeler faktör yükleri 0,50'nin altında olduğu için ya da farklı faktörler altına toplandıkları için analizden çıkarılmıştır. Bu doğrultuda ÜKİDÖ'nin nihai faktör yapısı elde edilmiştir. Söz konusu yapıya göre ÜKİDÖ, geri çekilme (7 madde), sustimal etme (7 madde) ve kundaklama (3 madde) olmak üzere toplam 3 boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Tablo 21'de, ÜKİDÖ'nün KFA sonucu elde edilen faktör yapısına ilişkin sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 21. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği'ne İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

No	Geri Çekilme	Suistimal Etme	Kundaklama	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
GERİ2	,792				
GERİ3	,822				
GERİ4	,862				
GERİ5	,804			26,876	,905
GERİ6	,696				
GERİ7	,712				
GERİ8	,667				
SUİ12		,794			
SUİ13		,611			
SUİ14		,895			
SUİ15		,695		24,973	,849
SUİ16		,724			
SUİ17		,675			
SUİ18		,767			

KUN1		,815		
KUN2		,924	13,104	,787
KUN3		,665		
	Toplam		64,953	,876

Elde edilen nihai yapıya göre, ÜKİDÖ; Geri Çekilme (Açıklanan Varyans: %26,876); Suistimal Etme (Açıklanan Varyans: %24,973) ve Kundaklama (Açıklanan Varyans: %13,104); olmak üzere toplam 3 boyuttan oluşmuştur. Bununla birlikte ölçeğin açıkladığı toplam varyans %64,953'tür. KFA sonuçları çerçevesinde ÜKİDÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda, ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon ağırlıkları ve hata varyansları saptanmış ve Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22. Üretim karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları Ve Hata Varyansları

Varyanslar	Tahmin	S. Hata	C.R.	Madde		Faktör	Standardize Edilmiş Tahmin
Geri Çekilme.	,085**	,010	8,767				
Suistimal Etme	,188**	,020	9,527				
Kundaklama	,046**	,005	8,888				
e1	,057**	,005	11,656	GERİ2	<	Geri Çekilme	,774
e2	,078**	,007	11,283	GERİ3	<	Geri Çekilme	,775
e3	,050**	,005	10,493	GERİ4	<	Geri Çekilme	,832
e4	,059**	,005	11,191	GERİ5	<	Geri Çekilme	,785
e5	,028**	,003	10,124	GERİ6	<	Geri Çekilme	,810
e6	,041**	,003	12,295	GERİ7	<	Geri Çekilme	,710
e7	,116**	,009	12,728	GERİ8	<	Geri Çekilme	,685
e8	,098**	,008	11,918	SUİ12	<	Suistimal Etme	,811
e9	,543**	,040	13,748	SUİ13	<	Suistimal Etme	,534
e10	,022**	,005	4,334	SUİ14	<	Suistimal Etme	,948
e11	,276**	,021	13,155	SUİ15	<	Suistimal Etme	,644
e12	,290**	,021	13,563	SUİ16	<	Suistimal Etme	,639
e13	,297**	,022	13,592	SUİ17	<	Suistimal Etme	,599
e14	,078**	,009	8,357	SUİ18	<	Suistimal Etme	,835
e15	,025**	,003	9,147	KUN1	<	Kundaklama	,891
e16	,100**	,008	11,895	KUN2	<	Kundaklama	,806
e17	,032**	,006	5,157	KUN3	<	Kundaklama	,620

ÜKİDÖ'nün hata varyanslarının düşük, standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının ise yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin uyum indeksleri incelendiğinde ise elde edilen sonuçlar, χ2/df değerinin 5'ten küçük (χ2 /df =3,971) ve uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler arasında (Bayram, 2013, s.78) olduğunu göstermektedir. Bu doğrultu da ölçeğin faktör yapısı istatistiksel olarak anlamlı ve geçerlidir. ÜKİDÖ'ye ait DFA uyum indeksleri Tablo 23'de gösterilmektedir.

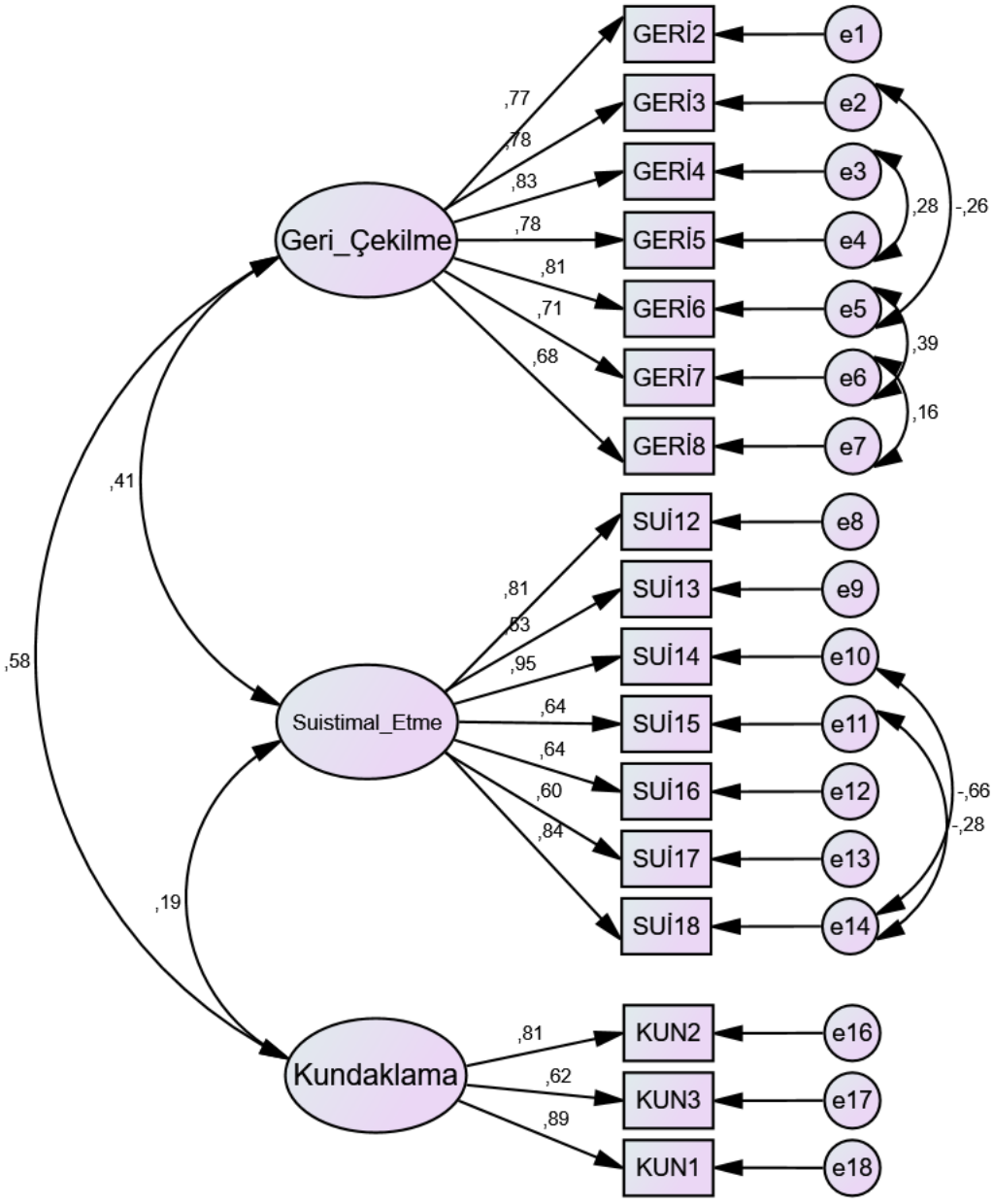
Tablo 23. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Index	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model	Sonuç
RMSEA	0 ≤ RMSEA ≤ 0,05	,05 < RMSEA ≤ ,10	,087	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	,95 ≤ NFI ≤ 1	,90 < NFI < ,95	,901	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	,95 ≤ GFI ≤ 1	,90 < GFI< ,95	,908	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0 ≤ SRMR < 0,05	,05 ≤ SRMR < ,10	,064	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	,97 ≤ CFI ≤ 1	,95 ≤ CFI < ,97	,951	Kabul Edilebilir Uyum
χ2 /df	0 < χ2 /df < 3	0 < χ2 /df < 5	3,971	Kabul Edilebilir Uyum

RMSEA: Root mean square error of approximation; NFI: Normed-fit index; GFI: Goodness of Fit Index; SRMR: (Standardized) Root Mean Square Residual; CFI: Comparative Fit Index; χ2 /df: Model ChiSquare

Üretim Karşıtı İş Davranışları ölçeği RMSEA, NFI, GFI, SRMR, CFI, χ2 /df değeri kabul edilebilir uyumda olduğu sonucuna varılmıştır.

Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diyagramı Şekil 11 de gösterilmiştir.



Şekil 11. Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

7.2.2.1.3. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Analizi

İşe Yabancılaşma Ölçeği tek boyuttan ve 10 maddeden oluşmaktadır. İYÖ'nün boyutunu saptamaya yönelik KFA sonuçları Tablo 24'de gösterilmiştir.

Tablo 24. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

No	Faktör 1	Faktör 2	Açıklanan
İY3	,862		
İY7	,833		
İY4	,827		
İY6	,822		52,337
İY5	,816		
İY2	,803		
İY8	,733		
İY1	,722		
İY9		**,879**	20,071
İY10		**,859**	
		Toplam	72,408

KFA analizi sonucunda İY9 ve İY10 maddeleri ölçeğin teorik yapısında olmayan ikinci bir faktör altında toplanmış ve birlikte toplam varyansın %20,07'sini açıklamıştır. Faktör yapısını araştırma modelinde var olan yapıya göre oluşturmak için İY9 ve İY10 analizden çıkarılmış ve kalan 8 madde ile analiz tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analizde, İYÖ'nin nihai faktör yapısı elde edilmiştir. İYÖ'nün nihai faktör yapısına ilişkin KFA sonuçları Tablo 25'de gösterilmektedir.

Tablo 25. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

No	İşe Yabancılaşma	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
İY7	,880		
İY4	,880		
İY5	,877		
İY3	,871	69,538	,935
İY6	,869		
İY8	,808		
İY2	,796		
İY1	,668		
	Toplam	69,538	,935

Elde edilen nihai yapıda İYÖ tek boyuttan oluşmakta ve toplam varyansın %69,53'ünü açıklamaktadır. KFA sonuçları çerçevesinde İYÖ'nin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda, ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon ağırlıkları ve hata varyansları saptanmış ve Tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26. İşe Yabancılaşma Ölçeği' nin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları ve Hata Varyansları

Varyanslar	Tahmin	S. Hata	C.R.	Madde		Faktör	Standardize Edilmiş Tahmin
İşe Yabancılaşma	1,174***	,112	10,463				
e1	,416***	,037	11,220	İY7	<-	İşe Yabancılaşma	,859
e2	,406***	,038	10,761	İY4	<-	İşe Yabancılaşma	,879
e3	,365***	,034	10,644	İY5	<-	İşe Yabancılaşma	,882
e4	,637***	,052	12,156	İY3	<-	İşe yabancılaşma	,808
e5	,491***	,044	11,246	İY6	<-	İşe Yabancılaşma	,862
e6	,750***	,061	12,364	İY8	<-	İşe Yabancılaşma	,775
e7	1,027***	,080	12,913	İY2	<-	İşe Yabancılaşma	,713
e8	1,251***	,093	13,472	İY1	<-	İşe Yabancılaşma	,560

***p<0,001

İYÖ'nün hata varyanslarının İY1, İY2 ve İY8 dışında düşük ve standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının ise yüksek olduğu görülmektedir. İYÖ'nin uyum indeksleri incelendiğinde ise elde edilen sonuçlar, $\chi 2/df$ değerinin 5'ten küçük ($\chi 2$ /df =2,944) ve uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler arasında (Bayram, 2013, s.78) olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda ölçeğin faktör yapısı istatistiksel olarak anlamlı ve geçerlidir. İYÖ'ne ait DFA uyum indeksleri Tablo 27'de gösterilmektedir.

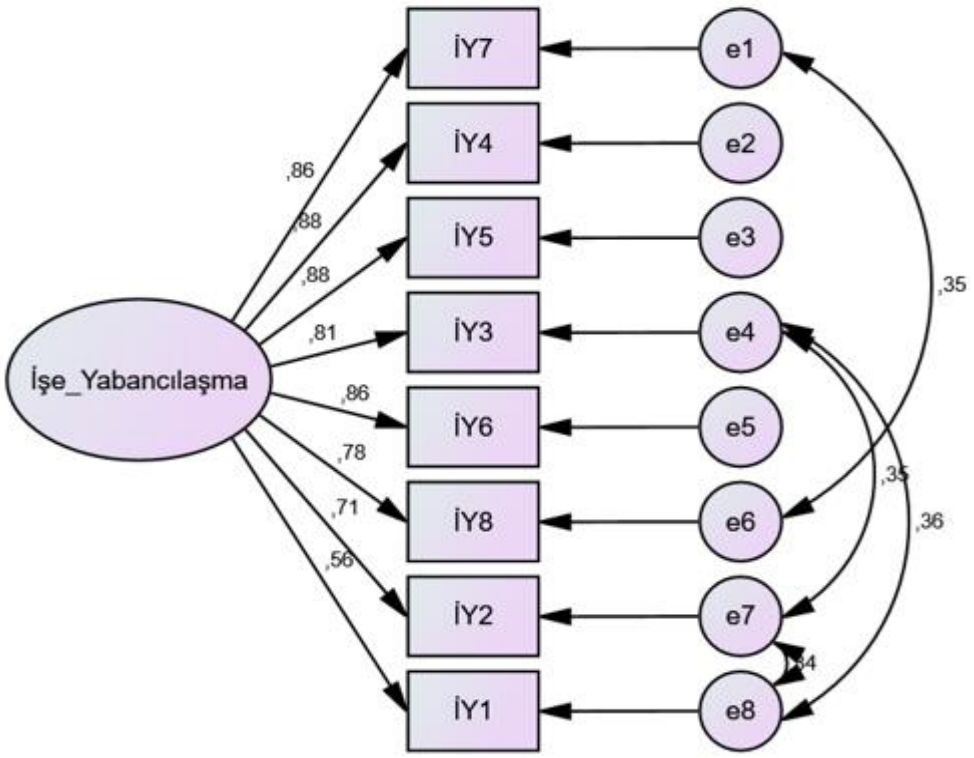
Tablo 27. İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Index	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model	Sonuç
RMSEA	0 ≤ RMSEA ≤ 0,05	,05 < RMSEA ≤ ,10	,071	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	,95 ≤ NFI ≤ 1	,90 < NFI < ,95	,928	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	,95 ≤ GFI ≤ 1	,90 < GFI< ,95	,948	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0 ≤ SRMR < 0,05	,05 ≤ SRMR < ,10	,061	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	,97 ≤ CFI ≤ 1	,95 ≤ CFI < ,97	,963	Kabul Edilebilir Uyum
χ2 /df	0 < χ2 /df < 3	0 < χ2 /df < 5	2,944	Kabul Edilebilir Uyum

RMSEA: Root mean square error of approximation; NFI: Normed-fit index; GFI: Goodness of Fit Index; SRMR: (Standardized) Root Mean Square Residual; CFI: Comparative Fit Index; χ2 /df: Model ChiSquare

İşe yabancılaşma ölçeği RMSEA, NFI, GFI, SRMR, CFI, χ2 /df değeri kabul edilebilir uyumda olduğu sonucuna varılmıştır.

İşe yabancılaşma ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diyagramı şekil 13 de gösterilmiştir.



Şekil 12. İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

Tablo 27 ve Şekil 12'deki DFA sonuçlarında görüldüğü gibi ölçek maddelerin regresyon katsayılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Ölçek sorularının işe yabancılaşma kavramını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ölçtüğü tespit edilmiştir.

7.2.2.1.4. İş Erteleme Ölçeğinin Faktör Analizi

İş Erteleme Ölçeği tek boyuttan ve 14 maddeden oluşmaktadır. İEÖ'nin boyutunu saptamaya yönelik KFA sonuçları Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 28. İş Erteleme Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

No	Faktör 1	Faktör 2	Açıklanan Varyans
İE4	,891		44,610
İE3	,856		
İE8	,856		
İE7	,851		
İE5	,807		
İE1	,797		
İE11	,727		
İE2	,714		
İE6	,633		
İE9	,549		
İE13	**,452**		
İE12		**,852**	14,981
İE14		**,813**	
İE10		**,743**	
		Toplam	59,591

KFA analizi sonucunda İE10, İE12 ve İE14 maddeleri ölçeğin teorik yapısında olmayan ikinci bir faktör altında toplanmış birlikte toplam varyansın %14,981'sini açıklamıştır. İE13 maddesi ise birinci faktör altında toplanmakla birlikte faktör yük değeri 0,452 saptanarak 0,50'inin altında kalmıştır. Bu bulgular çerçevesinde faktör yapısını araştırma modelinde var olan yapıya göre oluşturmak için İE10, İE12, İE14 ve İE13 maddeleri analizden çıkarılmış ve kalan 10 madde ile analiz tekrarlanmıştır. Tekrarlanan analizde, İEÖ'nin nihai faktör yapısı elde edilmiştir. Tablo 29, İYÖ'nün nihai faktör yapısına ilişkin KFA sonuçları göstermektedir.

Tablo 29. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

No	İşe Erteleme	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
İE4	,891		
İE8	,858		
İE3	,857		
İE7	,852		
İE5	,810	60,374	,911
İE1	,799		
İE11	,721		
İE2	,719		
İE6	,638		
İE9	,553		
	Toplam	60,374	,911

KFA sonucu elde edilen nihai yapıda İEÖ tek boyuttan oluşmakta ve toplam varyansın %60,37'sini açıklamaktadır. KFA sonuçları çerçevesinde İEÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda, ölçek maddelerinin standardize edilmiş regresyon ağırlıkları ve hata varyansları saptanmış ve Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30. İş Erteleme Ölçeği'nin Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları ve Hata Varyansları

Varyanslar	Tahmin	S. Hata	C.R.	Madde		Faktör	Standardize Edilmiş Tahmin
İşe Erteleme	1,013***	,089	11,338				
e1	,238***	,023	10,484	İE4	<---	İş Erteleme	,900
e2	,401***	,036	11,233	İE8	<---	İş Erteleme	,824
e3	,354***	,034	10,398	İE3	<---	İş Erteleme	,887
e4	,446***	,037	11,982	İE7	<---	İş Erteleme	,821
e5	,547***	,043	12,648	İE5	<---	İş Erteleme	,793
e6	,513***	,040	12,983	İE1	<---	İş Erteleme	,746
e7	,707***	,053	13,294	İE11	<---	İş Erteleme	,682
e8	,814***	,061	13,373	İE2	<---	İş Erteleme	,650
e9	1,116***	,082	13,543	İE6	<---	İş Erteleme	,592
e10	2,942***	,214	13,730	İE9	<---	İş Erteleme	,475

***p<0,001

İEÖ maddelerinin hata varyanslarının ağırlıklı olarak 0,50'ye yakın ve üzeri olduğu, standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının ise İE9 dışında yüksek olduğu görülmektedir. İEÖ'nün uyum indeksleri incelendiğinde ise elde edilen sonuçlar, $\chi 2/df$ değerinin 5'ten

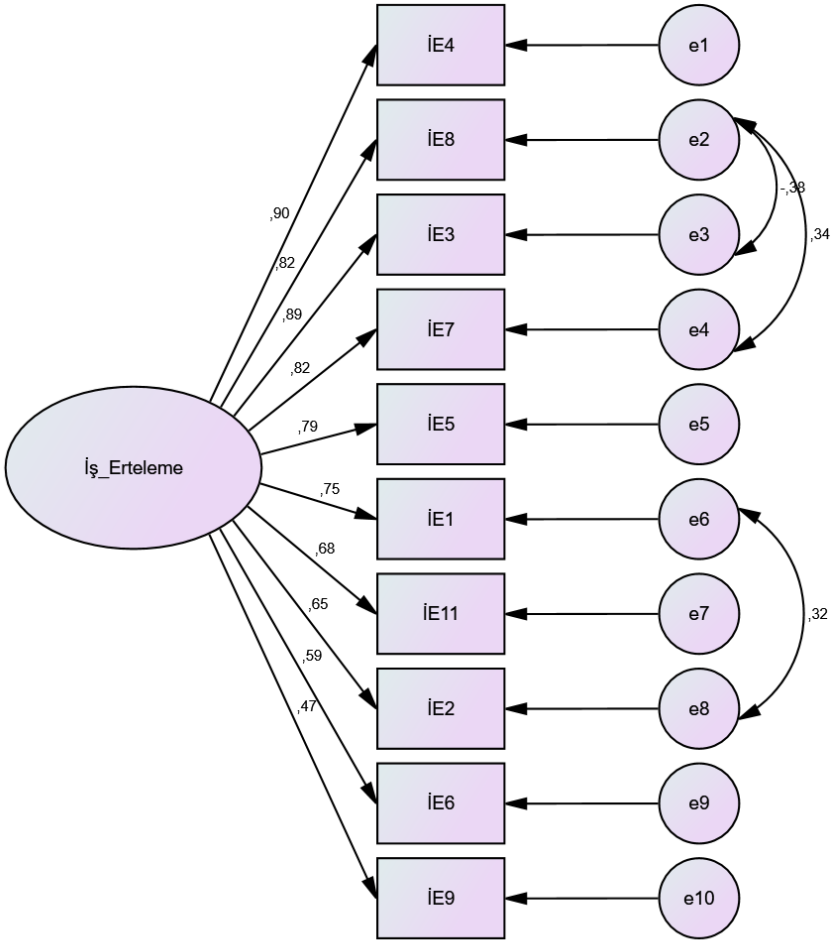
küçük ($\chi 2$ /df =4,595) ve uyum indekslerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda ölçeğin faktör yapısı istatistiksel olarak anlamlı ve geçerlidir. İEÖ'ye ait DFA uyum indeksleri Tablo 31'de gösterilmektedir.

Tablo 31. İşe Erteleme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Index	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model	Sonuç
RMSEA	0 ≤ RMSEA ≤ 0,05	,05 < RMSEA ≤ ,10	,096	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	,95 ≤ NFI ≤ 1	,90 < NFI < ,95	,945	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	,95 ≤ GFI ≤ 1	,90 < GFI< ,95	,929	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	0 ≤ SRMR < 0,05	,05 ≤ SRMR < ,10	,0377	İyi Uyum
CFI	,97 ≤ CFI ≤ 1	,95 ≤ CFI < ,97	,957	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi 2$ /df	0 < $\chi 2$ /df < 3	0 < $\chi 2$ /df < 5	4,595	Kabul Edilebilir Uyum

RMSEA: Root mean square error of approximation; NFI: Normed-fit index; GFI: Goodness of Fit Index; SRMR: (Standardized) Root Mean Square Residual; CFI: Comparative Fit Index; $\chi 2$ /df: Model ChiSquare

İEÖ'nün doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diyagramı ise Şekil 13'de gösterilmektedir.



Şekil 13. İşe Erteleme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Path Diyagramı

7.3. Normallik Testleri

Normal dağılım, bir veri setinin dağılımda değerlerin büyük bir bölümünün ortalama değerin etrafında toplanması, düşük ve yüksek puanların olduğu uçlara doğru simetrik ve düzenli bir azalmanın olmasıdır (Akbulut, 2012, s.172). Faktör ortalamaları üzerinden verilerin analizine başlamadan önce sonuçların dağılımını tespit etmek gerekir. Bunun nedeni, araştırma sonuçlarını analiz ederken kullanılacak test tiplerinin parametrik olmayan ve parametrik testler olarak ikiye ayrılmasıdır. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için asgari örnek sayısının 30 olması, dağılımların normal olması gerekir

(Saruhan ve Özdemirci, 2016, s.236). Bu şartlar sağlanmadığı takdirde parametrik olmayan testler yapılır. Bu bağlamda faktör ortalamalarının normal dağılıp dağılmadığını saptamak amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov test sonuçları Tablo 32'de gösterilmektedir.

Tablo 32. Değişkenlerin ve Boyutlarının Normal Dağılım Test Sonuçları

Değişkenler ve Boyutları	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Sd	p
Psikolojik Sermaye	,122	390	,000
Özyeterlilik ve Umut	,154	390	,000
Dayanıklılık ve İyimserlik	,125	390	,000
İşe Yabancılaşma	,081	390	,000
İş Erteleme	,150	390	,000
Üretim Karşıtı İş Davranışları	,348	390	,000
Geri Çekilme	,394	390	,000
Suistimal Etme	,437	390	,000
Kundaklama	,471	390	,000

Örnek sayısı 50'den büyük olan bir veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla öncelikle Kolmogorov-Smirnov testi yapılır (Saruhan ve Özdemirci, 2016, s.236). Verilerin normal dağıldığını kabul etmek için söz konusu test sonuçlarının p değerlerinin 0,05'ten büyük olması gerekmektedir (Karagöz, 2016, s.93). Tablo 31 incelendiğinde araştırma modelinde yer alan değişken ve boyutların hiçbirinin anlamlılık düzeyinin 0,05'ten büyük olmadığı görülmektedir. Bu nedenle verilerin normal dağılımı hakkında karar verebilmek için bir diğer yöntem olan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenmiştir. George ve Mallery'e (2010) verilerin normal dağıldığını kabul etmek için basıklık ve çarpıklık değerlerinin +2,0 ile – 2,0 arasında olması gerekmektedir. Bu doğrultuda verilerin basıklık ve çarpıklık analizleri gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 33'de gösterilmiştir.

Tablo 33. Değişkenlerin ve Boyutlarının Normal Dağılım Test Sonuçları

Değişkenler ve Boyutları	Basıklık	Çarpıklık	Kabul Edilebilir Sınırlar
Psikolojik Sermaye	2,988	-1,389	
Özyeterlilik ve Umut	3,293	-1,599	
Dayanıklılık ve İyimserlik	1,756	-1,130	
İşe Yabancılaşma	-,654	,400	
İş Erteleme	1,212	1,178	+2,0; -2,0
Üretim Karşıtı İş Davranışı	26,958	4,605	
Geri Çekilme	54,511	6,295	
Suistimal Etme	33,146	5,349	
Kundaklama	44,814	6,133	

Tablo 33'de görüldüğü gibi özellikle üretim karşıtı iş davranışı değişkeninin ve boyutlarının basıklık – çarpıklık değerleri kabul edilebilir aralığın çok üzerindedir. Bununla birlikte psikolojik sermayenin basıklık değeri ve özyeterlilik ve umut boyutunun basıklık değeri kabul edilebilir sınırın üzerindedir.

7.3.1. Değişkenlerin Ortalama Puanları, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

Elde edilen bu sonuçlar değişkenlere ve boyutlarına ilişkin verilerin tamamının normal dağılım koşulunu sağlamadığını göstermektedir. Bu nedenle değişkenler arası ilişkilerin saptamak için parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu parametrik olmayan ilişki testlerinden biri de Spearman Korelasyon Analizidir (Akbulut, 2012, s.184). Bu doğrultuda değişkenlerin arasındaki korelasyon katsayılarını saptamak için Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlerin ortalama puanları, standart sapma değerleri ve Spearman Korelasyon katsayıları Tablo 34'de gösterilmektedir.

Tablo 34. Değişkenlerin ve Boyutların Ortalama, Standart Sapma ve Spearman Korelasyon Katsayıları

Değişken ve Boyutlar	x̄	Ss.	Psikolojik Sermaye	Özyeterlilik ve Umut	Dayanıklılık ve İyimserlik	İşe Yabancılaşma	İş Erteleme	Üretim Karşıtı İş Davranışı	Geri Çekilme	Suiistimal Etme	Kundaklama
Psikolojik Sermaye	4,138	±,738	1,000								
Özyeterlilik ve Umut	4,195	±,789	,901**	1,000							
Dayanıklılık ve İyimserlik	4,082	±,798	,936**	,718**	1,000						
İşe Yabancılaşma	2,659	±1,120	-,204**	-,193**	-,175**	1,000					
İş Erteleme	1,990	±,956	-,378**	-,346**	-,346**	,436**	1,000				
Üretim Karşıtı İş Davranışı	1,106	±,272	-,175**	-,138**	-,153**	,176**	,180**	1,000			
Geri Çekilme	1,105	±,307	-,194**	-,164**	-,173**	,124*	,172**	,809**	1,000		
Suistimal Etme	1,132	±,470	-,171**	-,108*	-,156**	,163**	,123*	,704**	,426**	1,000	
Kundaklama	1,081	±,300	-,122*	-,131**	-,085	,067	,137**	,645**	,483**	,333**	1,000

Tablo 34'te görüldüğü gibi araştırma modelinde yer alan bütün değişkenler arasında ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. Psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasında %20,4 oranında negatif yönde ve anlamlı (r=0,204; p<0,01) ve psikolojik sermaye ile iş erteleme arasında %37,8 oranında negatif yönde ve anlamlı (r=378; p<0,01) ilişki vardır. Bununla birlikte psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışı arasında %17,5 oranında negatif yönde ve anlamlı (r=175; p<0,01) anlamlı ilişki söz konusudur. Aracı değişkenlerin bağımsız değişkenle olan ilişkileri incelendiğinde ise, işe yabancılaşma ile üretim karşıtı iş davranışı arasında %17,6 oranında pozitif yönde ve anlamlı (r=0,176; p<0,01) bir ilişki vardır. Ayrıca iş erteleme ile üretim karşıtı iş davranışı arasında %18 oranında pozitif yönde ve anlamlı (r=0,18; p<0,01) bir ilişki vardır.

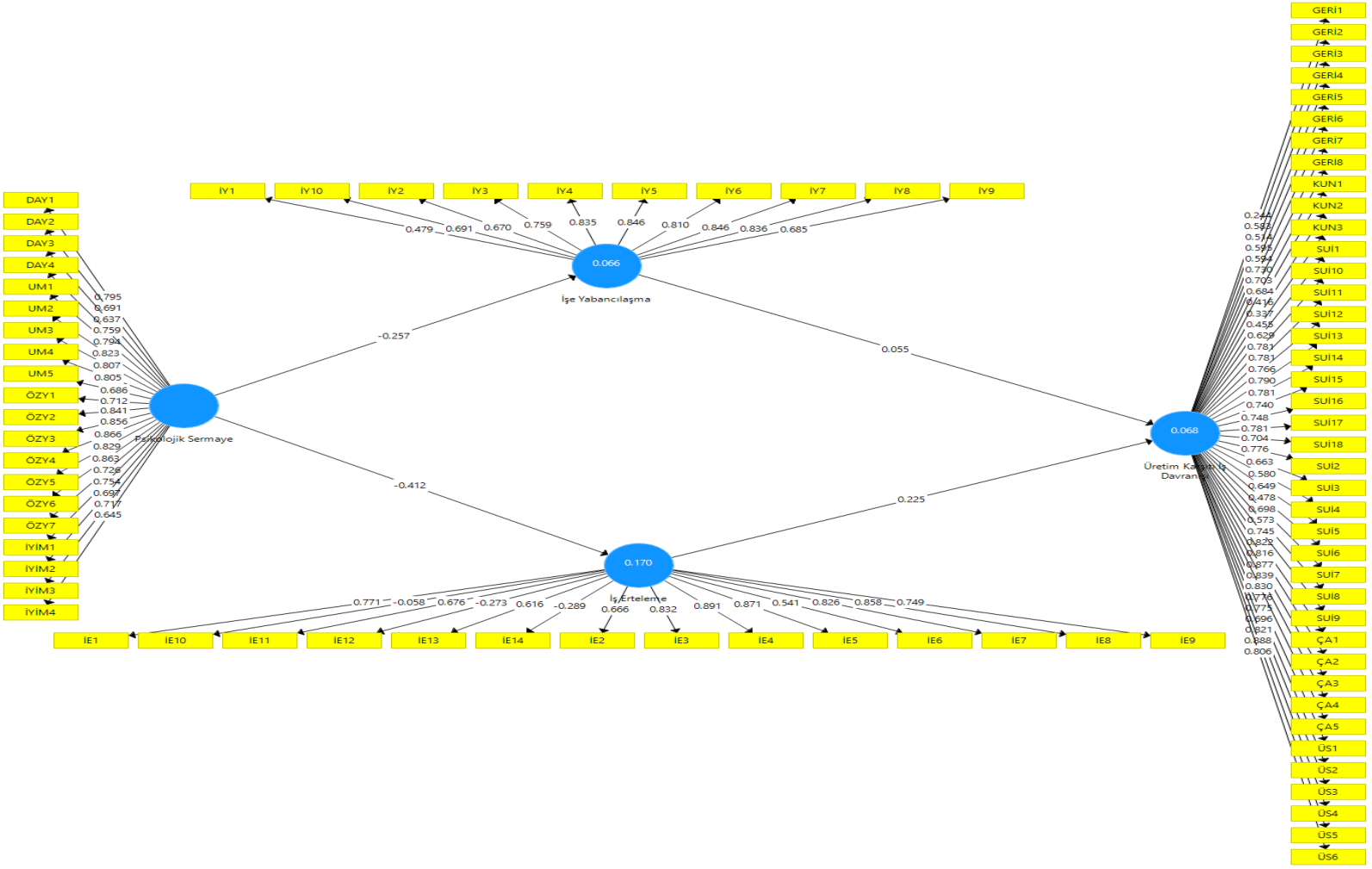
Değişkenler normal dağılıma uygun olmadığı için parametrik testler ile ilerlenememiştir. Bu nedenle planlanan şekilde SPSS-AMOS ile analizler gerçekleştirilememiş, kovaryans temelli yapısal eşitlik modeli kullanılamamıştır. Bu aşamadan sonra en küçük kareler temelli yapısal eşitlik modellemesi ile analizlere devam edilmiştir.

7.4. En Küçük Kareler Yöntemiyle Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM)

7.4.1. Güvenilirlik Geçerlik Analizleri

Veri seti normal dağılım göstermediği için Smart PLS programı kullanılarak en küçük kareler yöntemiyle analizler (yol ve aracılık analizleri) gerçekleştirilmiştir. Özellikle teorinin tam gelişmediği ve araştırmanın keşifsel amaçlar taşıdığı durumlarda en küçük kareler yöntemi ile yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) analizinin yapılabileceği önerilmektedir (Hair ve diğer., 2017, s.109). PLS, ölçülen modelde her bir değişkenin ölçümünde kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği ve değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ve anlamlılık düzeyini eşzamanlı olarak değerlendirmektedir. PLS yönteminin veri dağılımı konusunda hiçbir varsayımı olmamakla birlikte, tahminlerin istatistiki anlam düzeylerinin tespitinde bootstrapping ve jackknifing gibi parametrik olmayan yöntemleri kullanılmaktadır (Eroğluer ve Yılmaz, 2015, s.295).Araştırma modelinin analizinden önce araştırmada yer alan yapıların geçerlik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında; iç tutarlılık güvenirliği (internal consistency reliability), birleşme geçerliği (convergent validity) ve ayrışma geçerliği (discriminant validity) değerlendirilmiştir. İç tutarlılık güvenirliği için Cronbach Alfa ve birleşik güvenirlik (CR=Composite Reliability) katsayıları incelenmiştir. Birleşme geçerliğinin tespitinde, faktör yükleri ile açıklanan ortalama varyans (AVE=Average Variance Extracted) değerleri kullanılmıştır. Faktör yüklerinin ≥0,70; Cronbach Alpha ve birleşik güvenirlik katsayılarının ≥0,70; açıklanan ortalama varyans değerinin de ≥0,50 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir (Hair ve diğer., 2006; Hair ve diğer., 2017, s.111; Fornell ve Larcker, 1981, s.47). Tablo 34'de araştırmada yer alan yapıların iç tutarlılık güvenirliği ve birleşme geçerliği ile ilgili sonuçlar gösterilmektedir. SmartPLS'de çalışılmış olan araştırma ölçüm modeli Şekil 14'de ifade edilmektedir. Bu model güvenilirlik ve geçerlik analizlerinin yapılması amacı ile çizilmiştir.



Şekil 14. Başlangıç Ölçüm Modeli

Tablo 35. PLS-SEM Birinci Faktör Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Psikolojik Sermaye	Üretim Karşıtı İş Davranışı	İş Erteleme	İşe Yabancılaşma	Cronbach Alfa	CR	AVE
Dayanıklılık	DAY1	,795				,963	,966	,590
	DAY2	,691						
	DAY3	,637						
	DAY4	,759						
Umut	UM1	,794						
	UM2	,823						
	UM3	,807						
	UM4	,805						
	UM5	,686						
Özyeterlilik	ÖZY1	,712						
	ÖZY2	,841						
	ÖZY3	,856						
	ÖZY4	,866						
	ÖZY5	,829						
	ÖZY6	,863						
	ÖZY7	,726						
İyimserlik	İYİM1	,754						
	İYİM2	,697						
	İYİM3	,717						
	İYİM4	,645						
Geri Çekilme	GERİ1		**,244**			,971	,974	,493
	GERİ2		,583					
	GERİ3		,514					
	GERİ4		,595					
	GERİ5		,594					
	GERİ6		,730					
	GERİ7		,703					
	GERİ8		,684					
Kundaklama	KUN1		,416					
	KUN2		**,337**					
	KUN3		,455					
Suiistimal Etme	SUİ1		,629					
	SUİ10		,781					
	SUİ11		,781					
	SUİ12		,766					
	SUİ13		,790					
	SUİ14		,781					
	SUİ15		,740					
	SUİ16		,748					
	SUİ17		,781					
	SUİ18		,704					
	SUİ2		,776					
	SUİ3		,663					
	SUİ4		,580					
	SUİ5		,649					
	SUİ6		,478					
	SUİ7		,698					
	SUİ8		,573					
	SUİ9		,745					
Çalma	ÇA1		,822					
	ÇA2		,816					
	ÇA3		,877					

Tablo 35 (Devamı). PLS-SEM Birinci Faktör Analizi Sonuçları

Çalma	ÇA4		,839					
	ÇA5		,830					
Üretimi Saptırma	ÜS1		,776					
	ÜS2		,775					
	ÜS3		,696					
	ÜS4		,821					
	ÜS5		,888					
	ÜS6		,806					
İş Erteleme	İE1			,771		,894	,880	,468
	İE10			**-,058**				
	İE11			,676				
	İE12			**-,273**				
	İE13			,616				
	İE14			**-,289**				
	İE2			,666				
	İE3			,832				
	İE4			,891				
	İE5			,871				
	İE6			,541				
	İE7			,826				
	İE8			,858				
	İE9			,749				
İşe Yabancılaşma	İY1				,479	,923	,928	,569
	İY10				,691			
	İY2				,670			
	İY3				,759			
	İY4				,835			
	İY5				,846			
	İY6				,810			
	İY7				,846			
	İY8				,836			
	İY9				,685			

Tablo 35'te görüldüğü gibi psikolojik sermaye değişkeninin alt boyutlarının faktör yükleri 0,4'ün üzerindedir. 0,4-0,7 arasında kalan yükler için CR ve AVE değerleri kontrol edilmiştir. CR değeri 0,70, AVE değeri 0,5'i geçtiğinden madde eksiltmeye gerek duyulmamıştır.

Faktör yükü 0,40 ile 0,70 arasında maddeleri olan değişkenlerin AVE ve CR katsayıları, eşik değere ulaşıncaya kadar faktör yükü en düşük olandan başlanarak maddeler ölçüm modelinden tek tek çıkarılarak analiz tekrarlanır (Yıldız, 2020, s.109).

Araştırma modelindeki tüm değişkenlerin CR katsayıları eşik değerin üzerindedir ancak İş Erteleme ve Üretim Karşıtı İş Davranışı değişkenlerinde AVE değerleri eşik değerin altında kalmıştır. Bu nedenle öncelikle bu değişkenlere ait faktör yükü 0,40'ın altında kalan maddeler (GERİ1, KUN2, İE10, İE12 ve İE14) çıkarılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 36'da gösterilmektedir.

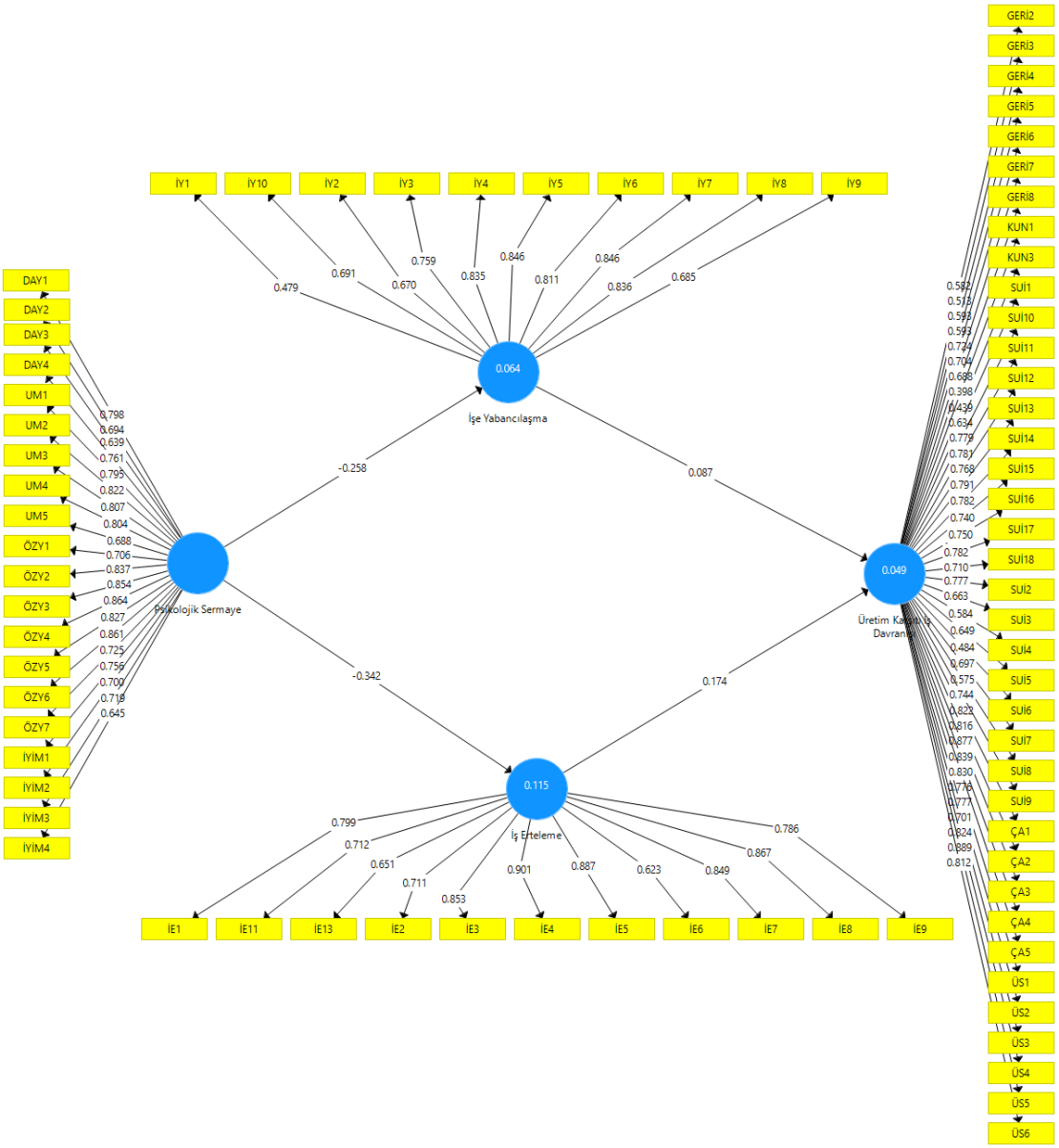
Tablo 36. İkinci Faktör Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Psikolojik Sermaye	Üretim Karşıtı İş Davranışı	İş Erteleme	İşe Yabancılaşma	Cronbach Alfa	CR	AVE
Dayanıklılık	DAY1	,798				,963	,966	,590
	DAY2	,694						
	DAY3	,639						
	DAY4	,761						
Umut	UM1	,795						
	UM2	,822						
	UM3	,807						
	UM4	,804						
	UM5	,688						
Özyeterlilik	ÖZY1	,706						
	ÖZY2	,837						
	ÖZY3	,854						
	ÖZY4	,864						
	ÖZY5	,827						
	ÖZY6	,861						
	ÖZY7	,756						
İyimserlik	İYİM1	,700						
	İYİM2	,719						
	İYİM3	,645						
	İYİM4	,756						
Geri Çekilme	GERİ2		,582			,977	,975	,515
	GERİ3		,513					
	GERİ4		,593					
	GERİ5		,593					
	GERİ6		,724					
	GERİ7		,704					
	GERİ8		,688					
Kundaklama	KUN1		**,398**					
	KUN3		,439					
Suiistimal Etme	SUİ1		,634					
	SUİ10		,779					
	SUİ11		,781					
	SUİ12		,768					
	SUİ13		,791					
	SUİ14		,782					
	SUİ15		,740					
	SUİ16		,750					
	SUİ17		,782					
	SUİ18		,710					
	SUİ2		,777					
	SUİ3		,663					
	SUİ4		,584					
	SUİ5		,649					
	SUİ6		,484					
	SUİ7		,697					
	SUİ8		,575					
	SUİ9		,744					
Çalma	ÇA1		,822					
	ÇA2		,816					
	ÇA3		,877					
	ÇA4		,839					
	ÇA5		,830					
Üretimi Saptırma	ÜS1		,776					
	ÜS2		,777					

Tablo 36 (Devamı). İkinci Faktör Analizi Sonuçları

Üretimi Saptırma	ÜS3		,701					
	ÜS4		,824					
	ÜS5		,889					
	ÜS6		,812					
İş Erteleme	İE1			,799		,939	,948	,625
	İE11			,712				
	İE13			,651				
	İE2			,711				
	İE3			,853				
	İE4			,901				
	İE5			,887				
	İE6			,623				
	İE7			,849				
	İE8			,867				
	İE9			,786				
İşe Yabancılaşma	İY1				,479	,923	,928	,569
	İY10				,691			
	İY2				,670			
	İY3				,759			
	İY4				,835			
	İY5				,846			
	İY6				,811			
	İY7				,846			
	İY8				,836			
	İY9				,685			

GERİ1, KUN2, İE11, İE12 ve İE14 maddeleri sırasıyla çıkarıldıktan sonra Üretim Karşıtı İş Davranışı değişkenin AVE değeri 0,493'ten 0,515'e ve İş Erteleme değişkeninin AVE değeri 0,465'ten 0,625'e yükselmiştir. Elde edilen ikinci ölçüm modeli Şekil 15'de gösterilmektedir.



Şekil 15. İkinci Ölçüm Modeli

Yapılan ikinci faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye, üretim karşıtı iş davranışı, iş erteleme ve işe yabancılaşma değişkenleri kapsamında 0,4'ün altında yükü olan madde bulunmamaktadır. Tüm değişkenlerin AVE ve CR değerleri literatürdeki sınırlar içerisindedir.

Sadece kundaklama boyutunun Tablo 34 incelendiğinde KUN1 maddesinin faktör yükünün 0,40'ın altında kaldığı (0,398) görülmektedir. Bu nedenle KUN1 maddesi çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 37'de gösterilmektedir.

Tablo 37. Üçüncü Faktör Analizi Sonuçları

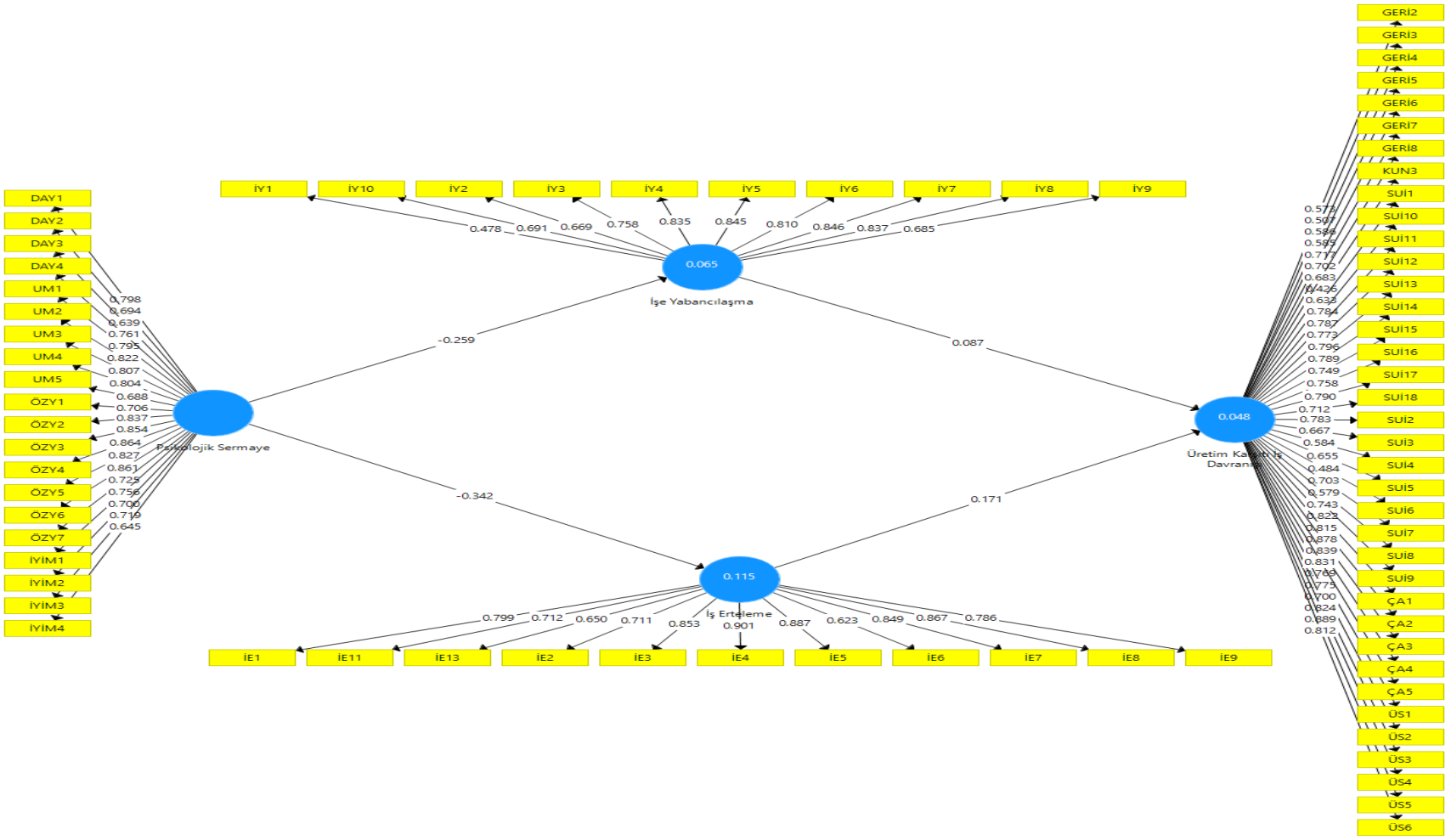
Boyut	Madde	Psikolojik Sermaye	Üretim Karşıtı İş Davranışı	İş Erteleme	İşe Yabancılaşma	Cronbach Alfa	CR	AVE
Dayanıklılık	DAY1	,798				,963	,966	,590
	DAY2	,694						
	DAY3	,639						
	DAY4	,761						
Umut	UM1	,795						
	UM2	,822						
	UM3	,807						
	UM4	,804						
	UM5	,688						
Özyeterlilik	ÖZY1	,706						
	ÖZY2	,837						
	ÖZY3	,854						
	ÖZY4	,864						
	ÖZY5	,827						
	ÖZY6	,861						
	ÖZY7	,725						
İyimserlik	İYİM1	,756						
	İYİM2	,700						
	İYİM3	,719						
	İYİM4	,645						
Geri Çekilme	GERİ2		,573			,974	,976	,525
	GERİ3		,507					
	GERİ4		,586					
	GERİ5		,585					
	GERİ6		,717					
	GERİ7		,702					
	GERİ8		,683					
Kundaklama	KUN3		,426					
Suiistimal Etme	SUİ1		,633					
	SUİ10		,784					
	SUİ11		,787					
	SUİ12		,773					
	SUİ13		,796					
	SUİ14		,789					
	SUİ15		,749					
	SUİ16		,758					
	SUİ17		,790					
	SUİ18		,712					
	SUİ2		,783					
	SUİ3		,667					
	SUİ4		,584					
	SUİ5		,655					
	SUİ6		,484					
	SUİ7		,703					
	SUİ8		,579					
	SUİ9		,743					
Çalma	ÇA1		,822					
	ÇA2		,815					
	ÇA3		,878					
	ÇA4		,839					
	ÇA5		,831					

Tablo 37(Devamı). Üçüncü Faktör Analizi Sonuçları

Üretimi Saptırma	ÜS1		,769					
	ÜS2		,775					
	ÜS3		,700					
	ÜS4		,824					
	ÜS5		,889					
	ÜS6		,812					
İş Erteleme	İE1			,799		,939	,948	,625
	İE11			,712				
	İE13			,650				
	İE2			,711				
	İE3			,853				
	İE4			,901				
	İE5			,887				
	İE6			,623				
	İE7			,849				
	İE8			,867				
	İE9			,786				
İşe Yabancılaşma	İY1				,478	,922	,928	,568
	İY10				,691			
	İY2				,669			
	İY3				,758			
	İY4				,835			
	İY5				,845			
	İY6				,810			
	İY7				,846			
	İY8				,837			
	İY9				,685			

Üçüncü ölçüm modeline ait değerlerin gösterildiği Tablo 37 incelendiğinde araştırma modelindeki değişkenlere ait bütün maddelerin faktör yükünün 0,40'ın üstünde olduğu ve Cronbach Alfa, CR ve AVE katsayılarının eşik değerin üstünde olduğu görülmektedir. Üçüncü ölçüm modeli Şekil 16'da gösterilmiştir.

Bu aşamaya kadar yapılan analizlerle birleşme geçerliliği ve iç tutarlılık güvenilirliği sağladığı tespit edilmiştir.



Şekil 16. Üçüncü Ölçüm Modeli

7.4.2. Ayrışma Geçerliliği

Ayrışma geçerliğinin tespitinde; çapraz yükler, Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter ile Henseler ve diğer. (2015) tarafından önerilen HTMT ölçütü kullanılmıştır. Çapraz yüklere göre binişik madde tespit edilirse binişik maddeler ölçüm modelinden çıkarılır ve ardından Fornell ve Larcker ölçütü ile HTMT katsayıları kontrol edilir (Yıldız, 2020, s.68). Tablo 38'de veri setine ait çapraz yükler gösterilmektedir.

Tablo 38. Nihai Ölçüm Modeline İlişkin Maddelerin Çapraz Yükleri

Madde	Psikolojik Sermaye	Üretim Karşıtı İş Davranışı	İş Erteleme	İşe Yabancılaşma
DAY1	,798	-,057	-,319	-,231
DAY2	,694	-,103	-,236	-,185
DAY3	,639	-,080	-,215	-,109
DAY4	,761	-,121	-,267	-,268
UM1	,795	-,111	-,273	-,236
UM2	,822	-,196	-,240	-,208
UM3	,807	-,181	-,295	-,224
UM4	,804	-,171	-,261	-,184
UM5	,688	-,024	-,167	-,206
ÖZY1	,706	-,147	-,161	-,107
ÖZY2	,837	-,233	-,276	-,220
ÖZY3	,854	-,177	-,335	-,235
ÖZY4	,864	-,185	-,319	-,185
ÖZY5	,827	-,141	-,317	-,165
ÖZY6	,861	-,206	-,316	-,229
ÖZY7	,725	-,083	-,253	-,075
İYİM1	,756	-,110	-,266	-,232
İYİM2	,700	-,087	-,254	-,238
İYİM3	,719	-,111	-,201	-,198
İYİM4	,645	-,133	-,136	-,102
GERİ2	-,152	,573	,134	,127
GERİ3	-,068	,507	,111	,110
GERİ4	-,080	,586	,079	,081
GERİ5	-,091	,585	,113	,121
GERİ6	-,062	,717	,164	,113
GERİ7	-,039	,702	,132	,143
GERİ8	-,152	,683	,214	,164
KUN3	-,052	,426	,138	,050
SUİ1	-,276	,633	,174	,277
SUİ10	-,157	,784	,136	,149
SUİ11	-,108	,787	,124	,126
SUİ12	-,111	,773	,168	,111

SUİ13	-,114	,796	,180	,160
SUİ14	-,092	,789	,182	,117
SUİ15	-,084	,749	,153	,112
SUİ16	-,072	,758	,158	,117
SUİ17	-,125	,790	,192	,137
SUİ18	-,146	,712	,208	,158
SUİ2	-,163	,783	,158	,119
SUİ3	-,144	,667	,134	,128
SUİ4	-,194	,584	,147	,172
SUİ5	-,131	,655	,116	,105
SUİ6	-,073	,484	,065	,110
SUİ7	-,061	,703	,127	,100
SUİ8	-,075	,579	,041	,124
SUİ9	-,101	,743	,180	,154
ÇA1	-,104	,822	,163	,103
ÇA2	-,110	,815	,173	,101
ÇA3	-,165	,878	,176	,103
ÇA4	-,161	,839	,151	,081
ÇA5	-,162	,831	,138	,092
ÜS1	-,120	,769	,115	,087
ÜS2	-,160	,775	,179	,158
ÜS3	-,126	,700	,158	,105
ÜS4	-,164	,824	,204	,119
ÜS5	-,142	,889	,173	,160
ÜS6	-,154	,812	,239	,137
İE1	-,280	,083	,799	,488
İE11	-,140	,135	,712	,394
İE13	-,168	,091	,650	,355
İE2	-,227	,108	,711	,477
İE3	-,286	,197	,853	,388
İE4	-,367	,240	,901	,501
İE5	-,338	,255	,887	,471
İE6	-,166	,136	,623	,314
İE7	-,245	,213	,849	,388
İE8	-,345	,201	,867	,505
İE9	-,266	,140	,786	,478
İY1	,103	,040	,209	,478
İY10	-,285	,063	,579	,691
İY2	-,010	,116	,283	,669
İY3	-,018	,136	,376	,758
İY4	-,136	,165	,317	,835
İY5	-,152	,150	,369	,845
İY6	-,108	,119	,320	,810
İY7	-,172	,173	,410	,846
İY8	-,225	,234	,373	,837
İY9	-,315	,074	,580	,685

Bir veri setinde çapraz yüklerin olmaması için her bir maddenin faktör yükü en yüksek değeri kendi değişkeni altında alması ve kendi değişkenindeki faktör yükü ile diğer değişkenlerdeki faktör yükü arasında 0,10'dan fazla fark olması beklenir (Yıldız, 2020, s.69). Çapraz yükler tablosu kontrol edildiğinde, araştırma değişkenlerini ölçen ifadeler arasında binişik madde olmadığı tespit edilmiştir. Fornell ve Larcker (1981) kriteri sonuçları Tablo 39'da gösterilmektedir.

Tablo 39. Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Fornell ve Larcker Kriteri)

	Psikolojik Sermaye	**Üretim Karşıtı İş Davranışı**	**İş Erteleme**	**İşe Yabancılaşma**
Psikolojik Sermaye	**(,768)**			
Üretim Karşıtı İş Davranışı	-,176	**(,725)**		
İş Erteleme	-,342	,219	**(,791)**	
İşe Yabancılaşma	-,259	,181	,548	**(,754)**

Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, araştırmada yer alan yapıların açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin karekökü, araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından yüksek olmalıdır. Tablodaki parantez içindeki değerler AVE'nin karekök değerleridir.

Tablodaki değerler incelendiğinde, her bir yapının AVE değerinin karekökünün, diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından daha yüksek olduğu görülmektedir. HTMT katsayıları ise Tablo 40'da gösterilmiştir.

Tablo 40. Ayrışma Geçerliği Sonuçları (HTMT Kriteri)

	Psikolojik Sermaye	**Üretim Karşıtı İş Davranışı**	**İş Erteleme**	**İşe Yabancılaşma**
Psikolojik Sermaye				
Üretim Karşıtı İş Davranışı	,176			
İş Erteleme	,334	,210		
İşe Yabancılaşma	,216	,173	,538	

Henseler ve diğer. (2015)'nin kriterine göre HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), araştırmada yer alan tüm değişkenlere ait ifadelerin korelasyonlarının ortalamasının (the heterotrait-heteromethod correlations) aynı değişkene ait ifadelerin korelasyonlarının (the monotrait-heteromethod correlations) geometrik ortalamalara oranlarını ifade etmektedir. Yazarlar HTMT değerinin; teorik olarak birbirine yakın kavramlarda 0,90'ın, uzak kavramlarda ise 0,85'in altında olmasını gerektiğini belirtmişlerdir (Yıldız, 2020, s.71).

Tablo 40'da HTMT katsayılarının eşik değerin altında olduğu görülmektedir. Çapraz yükler, Fornell-Larcker kriteri ve HTMT ölçütüne göre ayrışma geçerliliğini sağlamaktadır.

7.5. Hipotez Testleri

Bu aşamaya kadar yapılan analizlerde veri setinin iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliliği ve ayrışma geçerliliği kontrol edilmiştir. Uygunluğu sağlanan verilerle hipotez testlerine geçilmiştir. PLS-SEM kullanılarak ilerleme zorunluluğundan araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde güncellenmiştir.

H_1: Çalışanların psikolojik sermayesinin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_2: Çalışanların psikolojik sermayesinin iş erteleme davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_3: Çalışanların psikolojik sermayesinin işe yabancılaşmaları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_4: İşe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

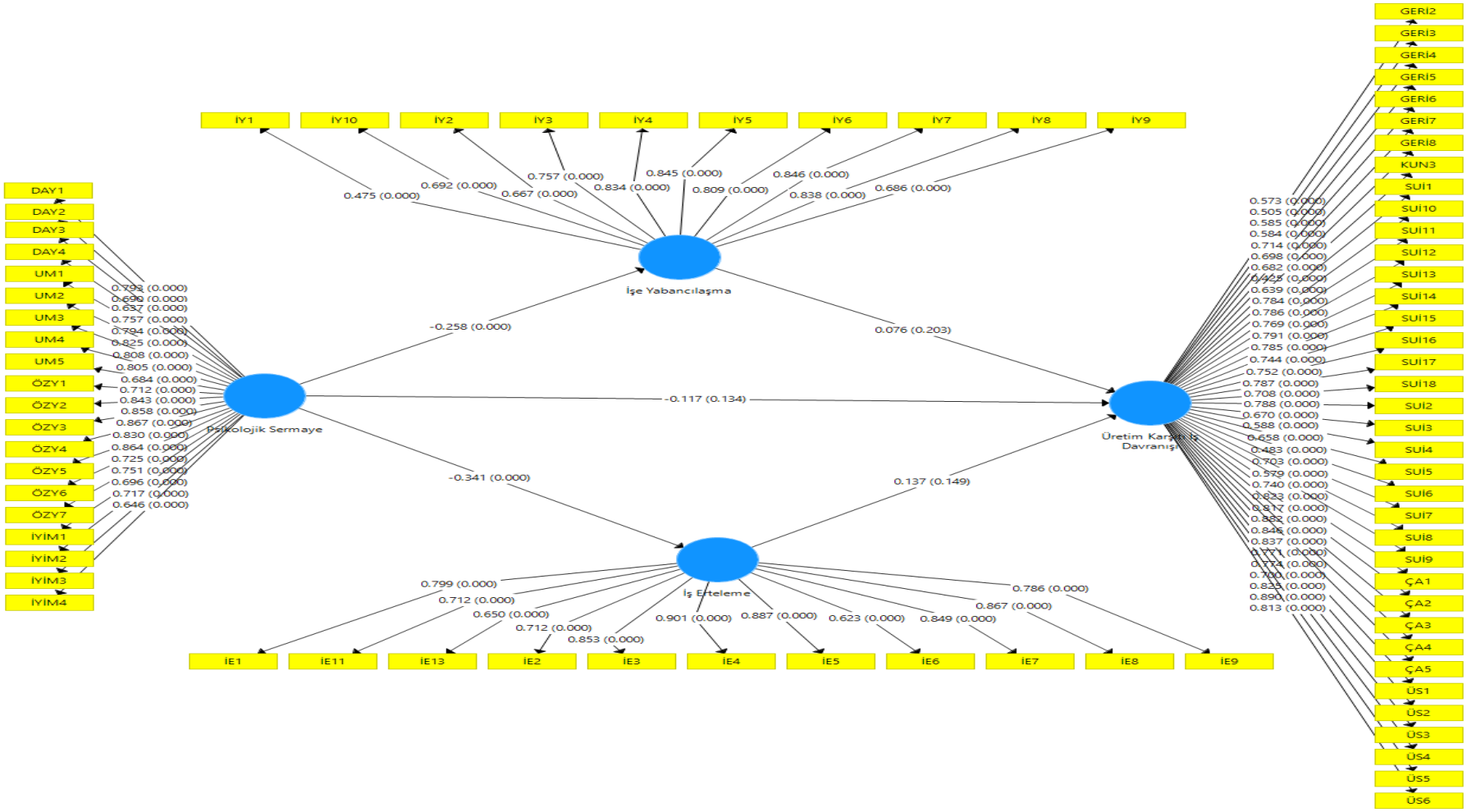
H_5: İş ertelemenin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_6: İşe yabancılaşmanın, psikolojik sermayesi ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

H_7: İş ertelemenin, psikolojik sermayesi ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

7.5.1. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 17'de gösterilmiştir.



Şekil 17. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma modelinin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi kullanılmıştır. Veriler SmartPLS 3.3.3 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir (Ringle vd., 2015; Yıldız, 2020). Araştırma modeline ilişkin; doğrusallık, yol katsayıları, R^2 ve etki büyüklüğünü (f^2) hesaplamak için PLS algoritması; tahmin gücünü (Q^2) hesaplamak için de Blindfolding analizi çalıştırılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) ile örneklemden 5000 alt örneklem alınarak t değerleri hesaplanmıştır.

Araştırma sonuçlarına ilişkin; VIF, R^2, f^2 ve Q^2 değerleri Tablo 40'da sunulmuştur. Doğrudan etkilere yönelik sonuçlara Tablo 41'de, dolaylı etkilere yönelik sonuçlara da Tablo 42'de yer verilmiştir.

Tablo 41. Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		**VIF**	**R^2**	**f^2**	**Q^2**
Psikolojik Sermaye	İşe Yabancılaşma	1,000	,067	,071	,016
Psikolojik Sermaye	İş Erteleme	1,000	,116	,132	,067
Psikolojik Sermaye	Üretim Karşıtı İş Davranışı	1,141	,058	,013	,028
İş Erteleme	Üretim Karşıtı İş Davranışı	1,524		,013	
İşe Yabancılaşma	Üretim Karşıtı İş Davranışı	1,443		,004	

Değişkenler arasındaki VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelendiğinde, değerlerin eşik değer olan 5'in altında olması nedeniyle değişkenler arasında doğrusallık problemi olmadığı anlaşılmıştır. R^2'nin 0,25 ve üzeri olması zayıf, 0,50 ve üzeri olması orta, 0,75 ve üzeri olması güçlü açıklayıcılığının olduğunu gösterir. Etki büyüklüğü (f^2) her egzojen değişken için hesaplanır ve egzojen değişkenlerin endojen değişkenlerin açıklanma oranındaki paylarını gösterir. f^2 değerinin 0,02 ve üzeri olması düşük, 0,15 ve üzeri olması orta ve 0,35 ve üzeri olması yüksek olarak değerlendirilir (Yıldız, 2020, s.74). Endojen değişkenler için hesaplanan tahmin gücü katsayılarının (Q^2) sıfırdan büyük olması, araştırma modelinin, endojen değişkenleri tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Silaparasetti vd., 2017, s.95). Tablodaki Q^2 değerlerinin sıfırdan büyük

olması nedeniyle araştırma modelinin işe yabancılaşma, iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışı değişkenlerini tahmin gücüne sahip olduğu belirtilebilir.

Tablo 42. Değişkenlerin Doğrudan Etki Katsayıları

Değişkenler / Etkiler	**Standardize β**	**Standart Sapma**	**t değeri**	**p**
Psikolojik Sermaye → Üretim Karşıtı İş Davranışı	-,117	,078	1.499	,134
Psikolojik Sermaye → İş Erteleme	-,341	,058	5.888	,000
Psikolojik Sermaye → İşe Yabancılaşma	-,258	,066	3.913	,000
İş Erteleme → Üretim Karşıtı İş Davranışı	,137	,095	1.445	,149
İşe Yabancılaşma → Üretim Karşıtı İş Davranışı	,076	,059	1.274	,203

Psikolojik Sermaye'nin, Üretim Karşıtı İş Davranışı üzerindeki etkisi (β= -0,117; p>0,05); İş Erteleme'nin, Üretim Karşıtı İş Davranışı üzerindeki etkisi (β= 0,137; p>0,05) ve İşe Yabancılaşma'nın Üretim Karşıtı İş Davranışı üzerindeki etkisi (β= 0,076; p>0,05)anlamsızdır (??). Psikolojik Sermaye'nin, İş Erteleme üzerindeki etkisi (β= -0,341; p<0,001) ve Psikolojik Sermaye'nin, İşe Yabancılaşma üzerindeki etkisi (β= -0,258; p<0,001) negatif yönde ve anlamlıdır.

Tablo 43. Değişkenlerin Dolaylı Etki Katsayıları

Değişkenler / Etkiler	**Değişkenler**	**Standardize β**	**Standart Sapma**	**t değeri**	**p**
Psikolojik Sermaye → İşe Yabancılaşma → Üretim Karşıtı İş Davranışı	-,020	-,020	,016	1.205	,228
Psikolojik Sermaye → İş Erteleme → Üretim Karşıtı İş Davranışı	-,047	-,048	,035	1.338	,181

Elde edilen bulgulara göre Psikolojik Sermaye'nin İşe Yabancılaşma üzerinden Üretim Karşıtı İş Davranışı üzerindeki dolaylı etkisi (β= -0,020; p>0,05) ve İş Erteleme üzerinden Üretim Karşıtı İş Davranışı üzerindeki dolaylı etkisi (β= -0,047; p>0,05) anlamsızdır.(??)

7.5.2. Hipotezlere İlişkin Testler

Çalışmanın hipotezlerine ait hesaplamalar aşağıda sunulmuştur.

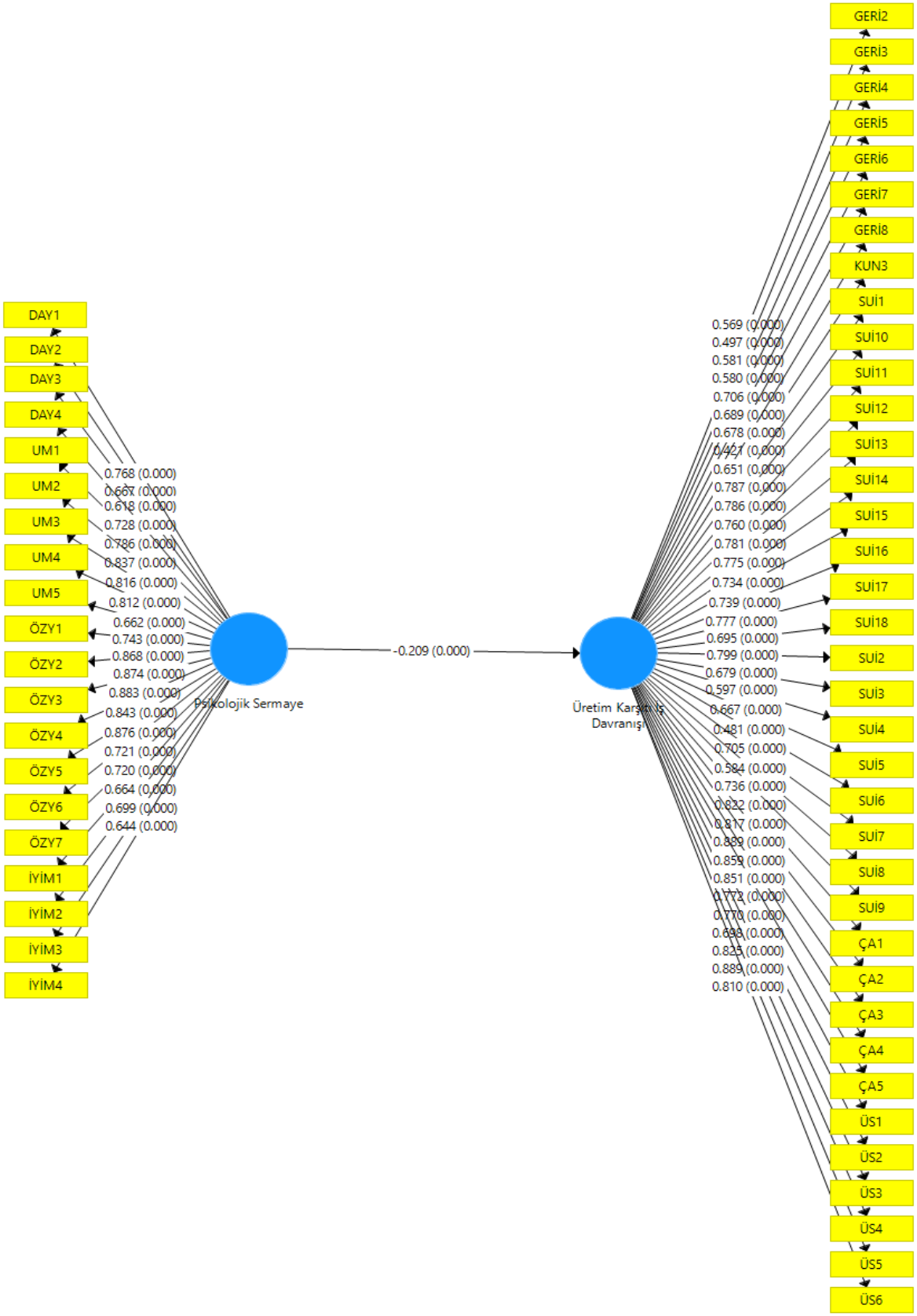
H_1: Çalışanların psikolojik sermayesinin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Regresyon analizinin birinci aşamasında psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 44'de gösterilmektedir.

Tablo 44. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi

Değişkenler / Etkiler	***β***	**Ss**	**t**	**p**
Psikolojik Sermaye→Üretim Karşıtı İş Davranışları	-,209	,058	3,910	,000

Tablo 44' e bakıldığında standardize edilmiş regresyon katsayısı (*β)*, -,209 değerini alırken, Standart hata (Ss) ise 0,58 değerini almıştır. Bu sonuçlara göre "psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde %-20,9 oranında (β =-0,209; p< 0,001) negatif yönde ve anlamlı etkisi vardır" (Hipotez kabul edilmiştir.) Şekil ise birinci regresyon denklemine ilişkin SmartPLS programı ile hipotezin test edildiği yapı gösterilmektedir.



Şekil 18. Psikolojik Sermaye'nin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

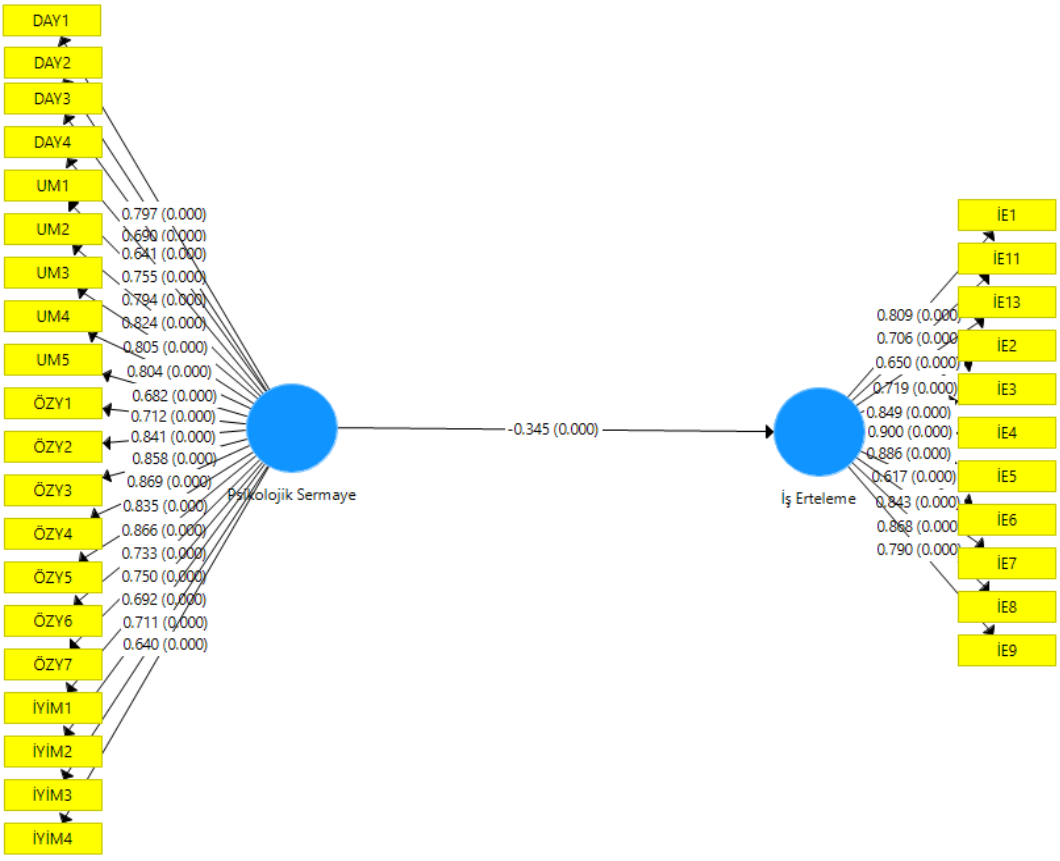
H_2: Çalışanların psikolojik sermayesinin iş erteleme davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

Regresyon analizinin ikinci aşamasında psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 45'de gösterilmektedir.

Tablo 45. Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi

Değişkenler / Etkiler	*β*	Ss	t	p
Psikolojik Sermaye→İş Erteleme	-,345	,057	6.036	,000

Tablo 45'e bakıldığında standardize edilmiş regresyon katsayısı *(β)*, -,345 değerini alırken, Standart hata (Ss) ise 0,57 değerini almıştır. Bu sonuçlara göre "psikolojik sermayenin iş erteleme üzerinde %-34,5 oranında (β = -0,345; p<0,001) negatif yönde ve anlamlı etkisi vardır" (Hipotez kabul edilmiştir.) Şekil 19'da ise ikinci regresyon denklemine ilişkin SmartPLS programı ile hipotezin test edildiği yapı gösterilmektedir.



Şekil 19. Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi

H_3: Çalışanların psikolojik sermayesinin işe yabancılaşmaları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.

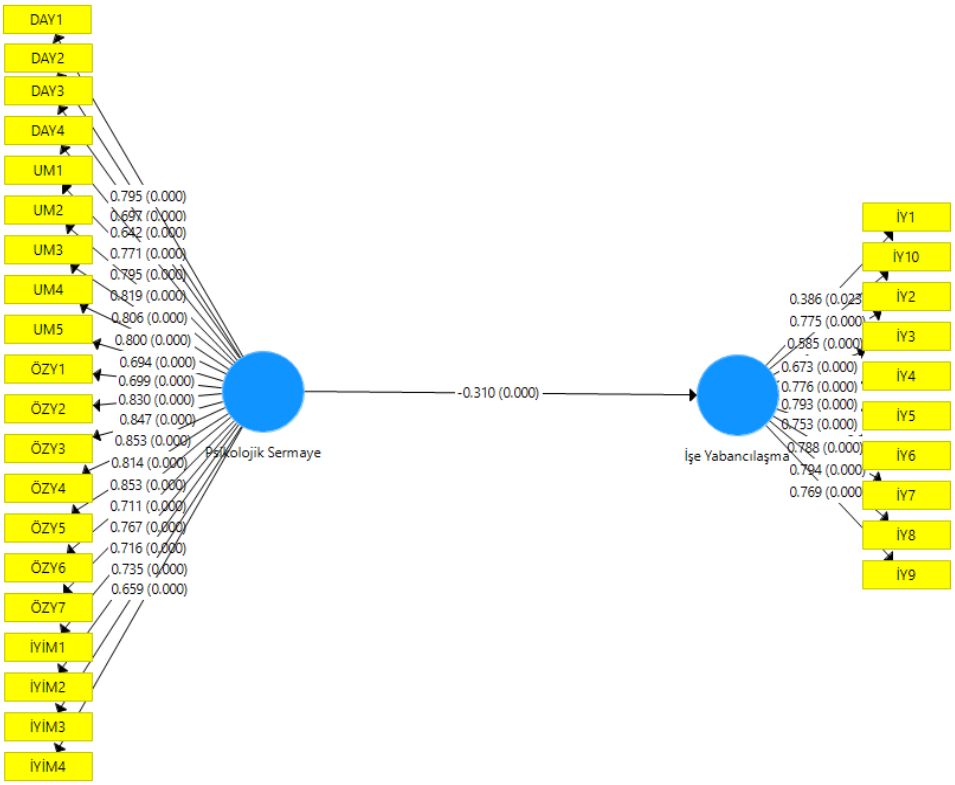
Regresyon analizinin üçüncü aşamasında psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 46'da gösterilmektedir.

Tablo 46. Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

Değişkenler / Etkiler	***β***	**Ss**	**t**	**p**
Psikolojik Sermaye →İşe Yabancılaşma	-,310	,057	5,399	,000

Tablo 46'**ya** bakıldığında standardize edilmiş regresyon katsayısı (*β)*, -,310 değerini alırken, Standart hata (Ss) ise 0,57 değerini almıştır. Bu sonuçlara göre "psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde üzerinde %-31 oranında (β = -0,310; p<0,001) negatif yönde ve anlamlı etkisi vardır" (Hipotez kabul edilmiştir.)

Şekil 20'de ise üçüncü regresyon denklemine ilişkin SmartPLS programı ile hipotezin test edildiği yapı gösterilmektedir.



Şekil 20. Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

H_4: İşe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Regresyon analizinin dördüncü aşamasında işe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 47'de gösterilmektedir.

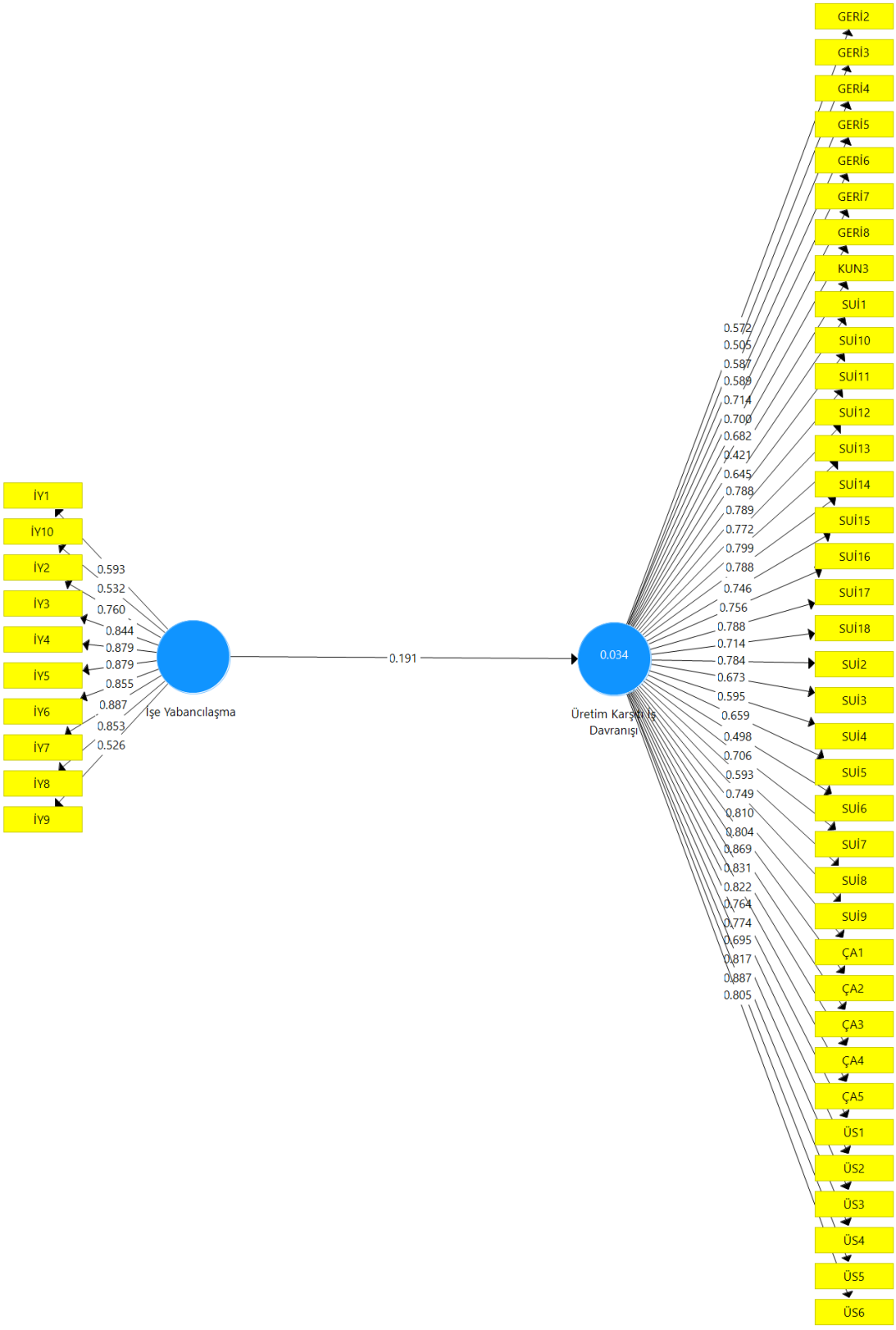
Tablo 47. İşe Yabancılaşmanın Üretim Karşıtı İş davranışları Üzerindeki Etkisi

Değişkenler / Etkiler	***β***	**Ss**	**t**	**p**
İşe Yabancılaşma →Üretim Karşıtı İş Davranışları	,191	,036	5,293	,000

İY: İşe Yabancılaşma; ÜKİD: Üretim Karşıtı İş Davranışı

Tablo 47'ye bakıldığında standardize edilmiş regresyon katsayısı *(β)*, ,191 değerini alırken, Standart hata (Ss) ise 0,36 değerini almıştır. Bu sonuçlara göre "işe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerinde % 19 oranında (β = 0,191; p<0,001) pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır" (Hipotez kabul edilmiştir).

Şekil 21'de ise dördüncü regresyon denklemine ilişkin SmartPLS programı ile hipotezin test edildiği yapı gösterilmektedir.



Şekil 21. İşe Yabancılaşmanın Üretim Karşıtı İş davranışları Üzerindeki Etkisi

H_5: İş ertelemenin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

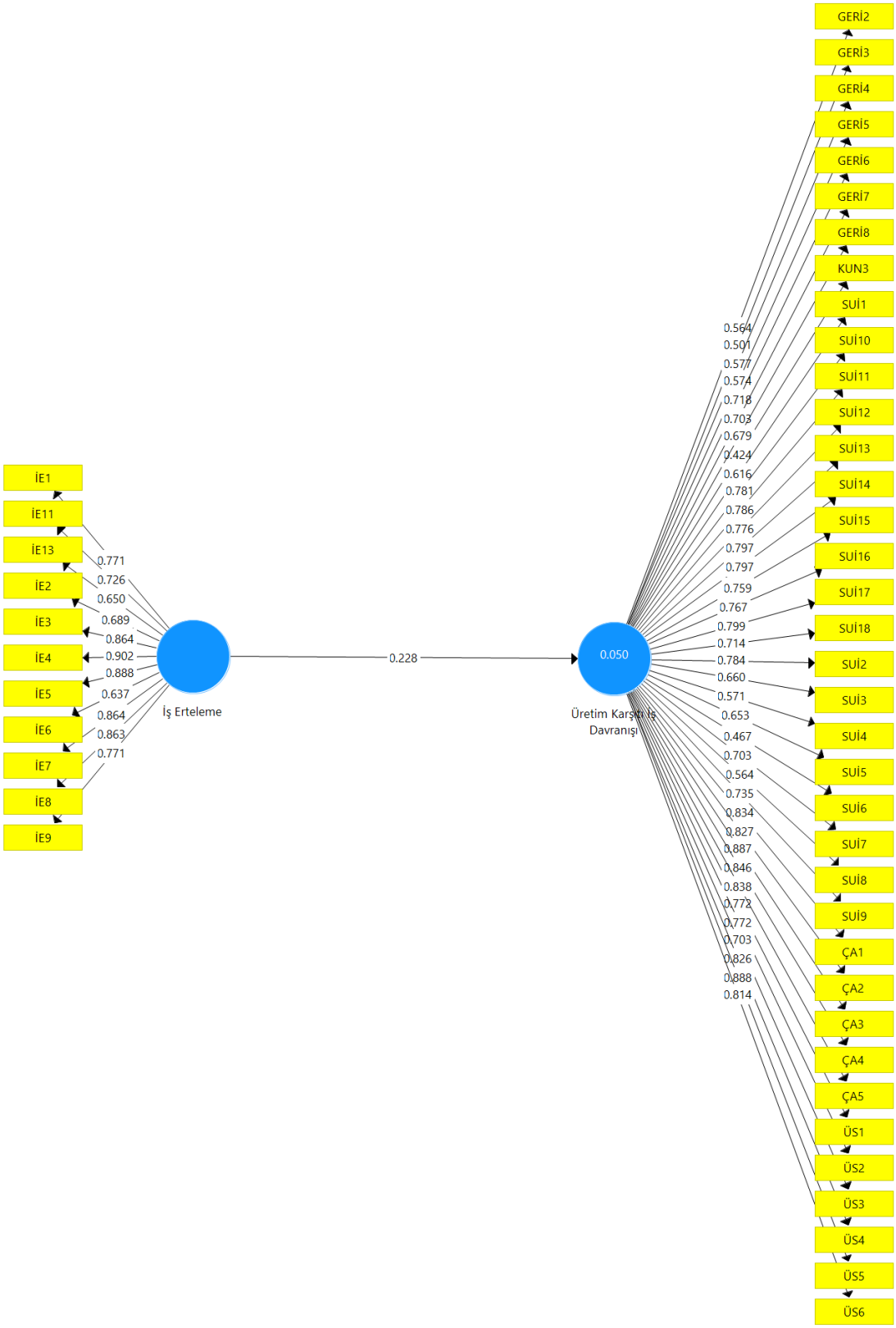
Regresyon analizinin beşinci aşamasında iş ertelemenin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 48'de gösterilmektedir.

Tablo 48. İş Ertelemenin Üretim Karşıtı İş davranışları Üzerindeki Etkisi

Değişkenler / Etkiler	***β***	**Ss**	**t**	**p**
İş Erteleme →Üretim Karşıtı İş Davranışları	,228	,062	3,689	,000

Tablo 48'e bakıldığında standardize edilmiş regresyon katsayısı (*β),* ,228 değerini alırken, Standart hata (Ss) ise 0,62 değerini almıştır. Bu sonuçlara göre "iş ertelemenin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde % 22,8 oranında ($\beta = 0{,}228$; $p<0{,}001$) pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır" (Hipotez kabul edilmiştir).

Şekil 22'de ise beşinci regresyon denklemine ilişkin SmartPLS programı ile hipotezin test edildiği yapı gösterilmektedir.



Şekil 22. İş Ertelemenin Üretim Karşıtı İş davranışları Üzerindeki Etkisi

Araştırma modelinde yer alan işe yabancılaşma ve iş erteleme değişkenlerinin aracılık rollerini test etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtildiği gibi hiyerarşik

regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenin (psikolojik sermaye) bağımlı değişken (üretim karşıtı iş davranışı) üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Eğer bu ilişki anlamlıysa ardından bağımsız değişkenin aracı değişken (iş erteleme, işe yabancılaşma) üzerindeki etkisine bakılır ve bu ilişkinin de anlamlı olması beklenir. Son olarak denkleme bağımsız ve aracı değişken birlikte sokulur ve bu aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsız ise aracı değişkenin tam aracılık, eğer bu etki anlamlı ancak azalmış ise kısmı aracılık rolü saptanmış olur. Bu doğrultuda iş ertelemenin aracılık etkisini test etmek için SmartPLS içindeki bootstrapping işlemi kullanılarak öncelikle aracı değişken olmadan psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlılık düzeyine bakılmıştır. Daha sonra aracı değişken olan iş erteleme modele dâhil edilerek yol katsayıları ve dolaylı etkinin anlamlılık düzeyi incelenmiştir. Modeldeki dolaylı etki anlamlı değilse aracı etki söz konusu değildir. Aracı etkiden bahsedilmek için dolaylı etkinin anlamlı olması gerekmektedir (Özen ve Elçi 2019, s.83).

H_6: İşe yabancılaşmanın, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

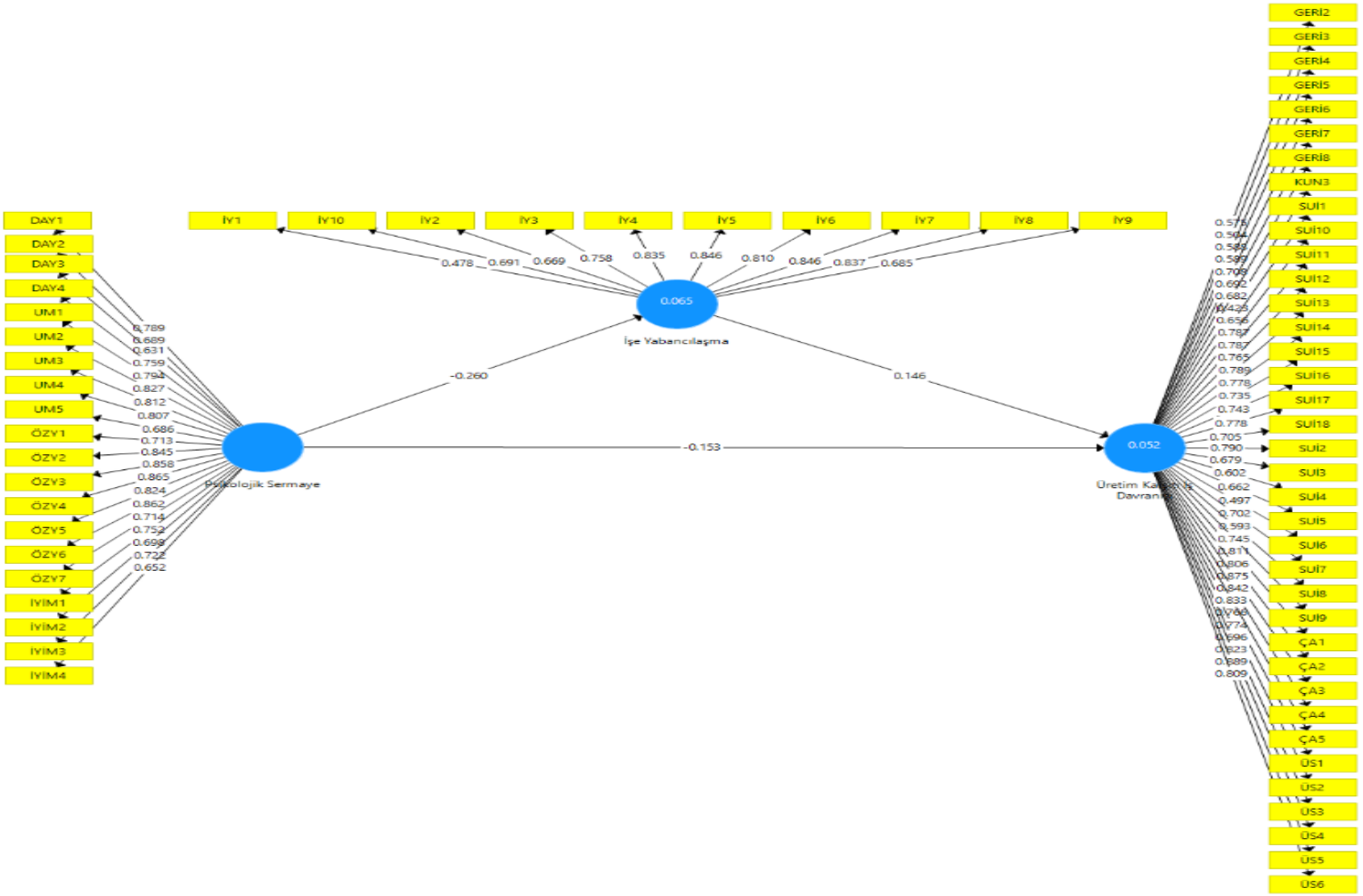
Regresyon denkleminin altıncı aşamasında ise bağımsız (psikolojik sermaye) ve aracı değişkenin (işe yabancılaşma) bağımlı değişken (üretim karşıtı iş davranışı) üzerindeki birlikte etkisi test edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 49'da gösterilmektedir.

Tablo 49. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü

Değişkenler	β	Ss	t	p
PS→ÜKİD	-,153	,070	2.180	,029
PS→İY	-,260	,065	4.024	,000
İY→ÜKİD	,146	,062	2.357	,018

PS: Psikolojik Sermaye; İY: İşe Yabancılaşma; İKİD: Üretim Karşıtı İş Davranışı

Tablo 49'da psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinin %-20,9'dan %-15,3e (β = -0,153; $p<0,05$) düştüğü görülmektedir. Bu doğrultuda işe yabancılaşmanın, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkide kısmı aracılık rolü saptanmıştır. Şekil 23'te ise üçüncü regresyon denklemine ilişkin yapı gösterilmektedir.



Şekil 23. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü

H_7: İş ertelemenin, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.

İş ertelemenin aracılık rolüne ilişkin regresyon analizin ilk aşaması için gerekli olan psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışı üzerindeki anlamlı etkisi daha önce tespit edilmiştir. (Bkz: Tablo 44). Regresyon denkleminin yedinci aşamasında ise bağımsız (psikolojik sermaye ve aracı değişkenin (iş erteleme) bağımlı değişken (üretim karşıtı iş davranışı) üzerindeki birlikte etkisi test edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 50'de gösterilmektedir.

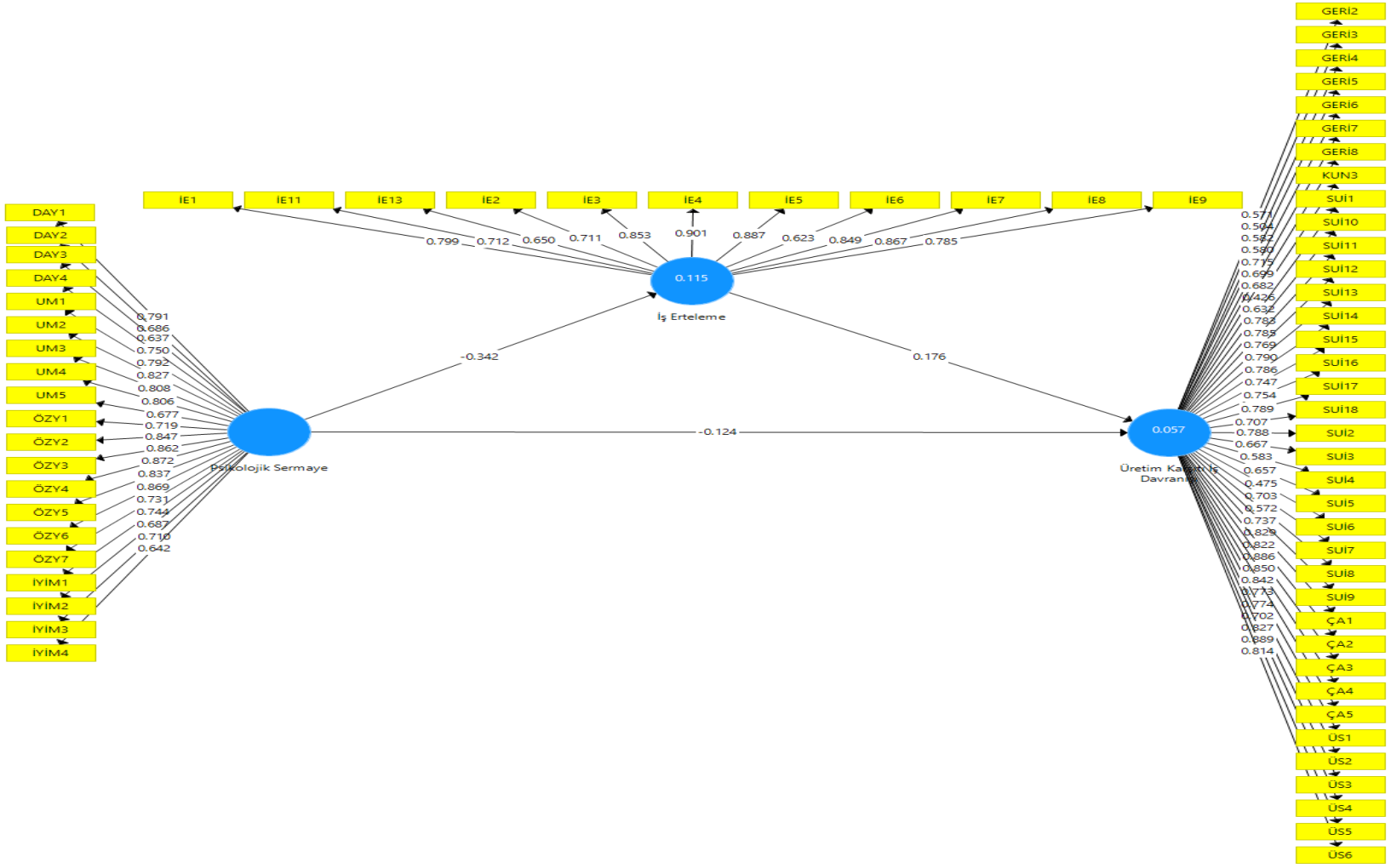
Tablo 50. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İş Ertelemenin Aracılık Rolü

Değişkenler / Etkiler	β	Ss	t	p
PS→ÜKİD	-,124	,081	1.538	,124
PS→İE	-,342	,059	5.790	,000
İE→ÜKİD	,176	,087	2.028	,043

PS: Psikolojik Sermaye; İE: İş Erteleme; İKİD: Üretim Karşıtı İş Davranışı

Tablo 50'de psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu (p>0,05) görülmektedir. Bu doğrultuda iş ertelemenin, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü saptanmıştır.

Şekil 24'de ise üçüncü regresyon denklemine ilişkin yapı gösterilmektedir.



Şekil 24. Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İş Ertelemenin Aracılık Rolü

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

İstanbul Avrupa yakasında bir özel hastanede gerçekleştirilen bu araştırma, psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde işe yabancılaşma ve iş ertelemenin aracılık rolünün analiz edilmesi için hazırlanmıştır. Çalışmanın bu bölümünde değişkenler arası analizlerin sonuçları ifade edilecek, araştırmanın kısıtları ile gelecekteki araştırmalara yönelik ve sektör odaklı önerilere yer verilecektir.

Günümüzde gelişen teknoloji, değişen ekonomik şartlar ve rekabet ortamı nedeniyle, işletmeler parasal sermayelerinin ve karlılıklarının yanı sıra, sahip oldukları insan sermayesine de giderek artan ölçüde ilgi göstermektedirler. İnsan sermayesi, bireylerin doğuştan gelen özelliklerine dış çevreden elde ettikleri bilgi, beceri ve davranışsal özelliklerin eklenmesiyle zamanla artmaktadır (Kaya ve Kesen 2014, s.30). Literatürde bilimsel yayınlarda da, aynı konunun sık olarak ele alındığı gözlenmektedir. Örgütler açısından insan sermayesi, en üst yöneticiden başlayarak en alt seviyedeki işgörenlere kadar tüm çalışanların, ruh ve beden sağlıkları, örgütün amaç ve stratejik hedeflerine uygun eğitim dereceleri, işteki performans, yetenek ve tecrübeleri, işe ve çalıştıkları örgüte bağlılık dereceleri, müşterilerle iletişimleri, hizmet içi eğitim ve yeniliklere açık olmaları gibi konularla ilişkilidir. Bu çerçeveden bakıldığında, çalışanların psikolojik sermayeleri verimli çalışmalar yapabilmeleri açısından öne çıkmaktadır.

Psikolojik sermaye, pozitif psikoloji alanında geliştirilen bir kavram olup, Luthans ve Youssef (2004), tarafından insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesine geçen ve kişisel büyümeyi ve performans gelişimini teşvik etmek için psikolojik bir kaynak olan, büyüme ve gelişme sürecinde bir kişinin pozitif psikolojik durumu şeklinde tanımlandığı literatürde belirtilmiştir (Jin, ve diğer. 2020, s.2). Psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik olmak üzere 4 alt boyutunun olduğu kabul edilmektedir. Nitelikli insan gücü oluşmasında, psikolojik sermaye önemli yer tutmaktadır. Psikolojik sermaye seviyesi yüksek olan çalışanlarda, işe adanmışlığın, örgütsel bağlılığın, iş performansının ve iş tatminin artması gibi üretimi olumlu yönde etkileyen davranışlar oluşmaktadır. Bunun tersine olarak, psikolojik sermayesi düşük seviyede olan

çalışanlarda ise, işe yabancılaşma, iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları gibi olumsuz davranışlar gelişebilmektedir.

Çalışanların işletmenin amaç ve hedeflerine aykırı olan ve kasten yaptıkları davranışlar olan üretim karşıtı iş davranışları, üretimi önemli düzeyde olumsuz olarak etkileyen davranışlardır. İşyerinde başkalarına karşı fiziksel ve/veya sözlü saldırı, çalışanlar hakkında dedikodu yapma, işini kasten yanlış yapma, sabotaj (kundaklama, mülkün tahrip edilmesi), hırsızlık yapma, bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmeme, geç kalma, iş bırakma, vb.), mobbing ve ayrımcılık uygulama, bilginin, zamanın ve kaynakların kötüye kullanılması, işyerinde alkol ve uyuşturucu kullanımı, sosyal ve sanal kaytarma (işyerinde işi dışında internet ortamında zaman geçirme) ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kurallara uymama gibi davranışlar genel olarak üretim karşıtı iş davranışları olarak kabul edilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995, s.561-566 ; Sackett ve Devore, 2002, s. 145-146 ; Piccoli, 2013, s.91; Doğan ve Kılıç, 2014,s.105).

Araştırmada psikolojik sermaye değişkeni için Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından Türkçeye çevrilen ve geçerlik güvenilirlik analizi yapılan Luthans ve diğer. (2007a)'nin on sekiz ifadeli psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 20 ifadeden oluşmaktadır. Üretim karşıtı iş davranışları değişkeni için Kılıç (2013), tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 40 ifadeden oluşmaktadır. Kılıç (2013), Spector ve diğer. (2006) tarafından geliştirilen otuz üç ifadelik ölçeğe uzman bir grup oluşturarak ölçeğin Geri Çekilme boyutuna dört yeni ifade, Üretimi Saptırma boyutuna üç yeni ifade olmak üzere toplamda yeni yedi ifade eklemiştir. Bu ölçek toplamda 40 ifadeden oluşmaktadır. İşe yabancılaşma değişkeni için Hirschfeld ve Feild, (2000), tarafından geliştirilen, Özbek (2011, s.238), tarafından geçerlik güvenilirlik analizi yapılan 'İşe Yabancılaşma' ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 10 ifadeden oluşmaktadır. İş erteleme değişkeni için Tuckman (1991)'in ölçeğini Türkçeye çeviren Özer ve diğer. (2013)'in ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 14 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmamızda kullanılan anket formunda ilk 6 soru demografik faktörler, psikoloji sermaye değişkeni ifadeleri P1-20, işe yabancılaşma İ1-10, iş erteleme E1-14, üretim karşıtı iş davranışları ifadeleri ise Ü1-Ü40'tır. Bu anket formu demografik faktörler ve 4 değişkenin analiz edilmesi için toplamda 90 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmamız için 600 adet anket basılı hale getirilmiş ve hastane çalışanlarına elden dağıtılmıştır. 600 adet anketten 390 adedi araştırmaya tabi tutulmuştur.

8.1. Demografik Değişkenler Bulgular ve Tartışma

Veriler, farklı birimlerde çalışan toplam 390 kişilik bir örneklemden toplanmıştır. Bu 390 kişilik örneklem; doktor, hemşire, psikolog, diyetisyen, ebe, tekniker, hizmetli personel, memur ve diğer çalışanlardan oluşmaktadır. Toplanan verilerde 390 hastane çalışanlarının ilk olarak demografik faktörlerin frekans analizi yapılmıştır. Demografik verilerde kurumdaki görev, öğrenim durumu, yaş, cinsiyet, sektördeki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi incelenmiştir.

Verilerin toplandığı 390 hastane çalışanının kurumdaki görevi incelendiğinde %33,3'ünü (n=130 kişi) hemşireler oluşturmaktadır. Bu en büyük grubun ardından katılımcıların %20'si (n=78 kişi) memur, %16,2'si hizmetli personel, %10,3'ü (n=40 kişi) tekniker, %9,7'si doktor (n=38 kişi) ve 7,7'si (n=30 kişi) diğer, %1,3'ü (n=5 kişi) ebe, %1'i (n=4 kişi) psikolog ve %0,5'i (n=2 kişi) ise diyetisyendir. Demografik faktörlerden ikincisi öğrenim durumudur. Araştırmaya katılan 390 hastane çalışanının öğrenim durumu %30'u (n=117 kişi) ön lisans, %24,1'1 (n=94 kişi) lisans, %21,3'ü 123 (n=83 kişi) lise, 11,5'i (n=45 kişi) ilköğretim, %9,7'si (n=38 kişi) tıp ihtisası, %3,1'i (n=12 kişi) yüksek lisans ve % 0,3'ü (n=1 kişi) ise doktora mezunudur.

Demografik faktörlerden üçüncüsü yaştır. Araştırmaya katılan 390 hastane çalışanının %21,3'ü (n=83 kişi), 25-29 yaş arasında, %11,5'i (n=45 kişi) 35-39 yaş arasında, %11'i (n=43 kişi) 40-44 yaş arasında, %10'u (n=39 kişi) 30-34 yaş arasında, %4,9'u (n=19 kişi) 45-49 yaş arasında, %4,1'i (n=16 kişi) 50-54 yaş arasında, %2,3'ü (n=9 kişi) 55-59 yaş arasında ve %0,8'i (n=3 kişi) 60-64 yaş arasındadır. Araştırmaya katılanların yaşları 20-60 ve üstü arasında değişmektedir. Araştırmada uygulanan ankette 65 ve üstü seçeneği de bulunmaktadır fakat araştırmaya katılanlardan 65 ve üstü çalışan yoktur. Demografik faktörlerden dördüncüsü cinsiyettir. Araştırmaya katılan 390 hastane çalışanının %61,5'inin (n=240 kişi) kadın ve %38,5'inin (n=150 kişi) erkektir.

Demografik faktörlerden beşincisi sektördeki çalışma süresidir. Araştırmaya katılan 390 hastane çalışanının %55,6'sının (n=217 kişi) sektörde toplam çalışma süresi 0-5 yıl, %16,9'unun (n=66 kişi) 6-10 yıl, %14,6'sının (n=57 kişi) 11-15 yıl, %5,4'ünün (n=21 kişi) 16-20 yıl, %4.4'ünün (n=17 kişi) 21-25 yıl ve %3,1'inin (n=12 kişi) 26 yıldan fazladır halen sektörde çalışmaktadır. Demografik faktörlerden sonuncusu kurumda çalışma süresidir. Araştırmaya katılan 390 katılımcının tamamının kurumdaki çalışma

süresi 0-5 yıldır. Bunun sebebi araştırmanın gerçekleştirildiği kurumun 2017 yılında açılmış olmasıdır.

Demografik değişkenlerin analizi yapıldıktan sonra araştırma değişkenlerine ilişkin oluşturulan hipotezler hastane çalışanları üzerinde test edilmiştir.

8.2. Psikolojik Sermaye ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi Bulgular ve Tartışma

Yapılan analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermaye üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki (β = -0,209; p<0,001) olduğu ortaya çıkmış ve sonuçlar (Bkz: Tablo 44) hipotez testlerini desteklemiştir.

İşgörenlerin psikolojik sermayesi yüksek olduğunda, üretimi olumsuz yönde etkileyen çeşitli davranışların da hafiflemesi veya ortadan kalkmasını sağlamaktadır. Bu nedenle psikolojik sermaye ve alt boyutlarının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri ile bu olumsuz davranışların nedenlerinin çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Alqasmi ve diğer. (2015, s.62-70), tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin alt boyutlarının (umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik), iş yerinde taciz, kaytarma, kaba davranışlar ve performans sapması gibi üretim karşıtı iş davranışlarının kontrol edilmesinde anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmamızın ilk aşamasında oluşturulan hipotezimiz (H_1: Öz yeterlilik (H_{1a}), Umut (H_{1b}), İyimserlik (H_{1c}), Dayanıklılık (H_{1d}) ile üretim karşıtı iş davranışları arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki vardır), araştırma değişkenlerimiz normal dağılım göstermediğinden ve PLS-SEM kullanılarak ilerleme zorunluluğundan araştırmanın hipotezleri güncellenmiştir. H_1 hipotezimizden psikolojik sermaye alt boyutları kaldırılarak sadece psikolojik sermaye değişkeni ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki ölçülmüştür.

Psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda, büyük çoğunlukla bu iki değişken arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Wang ve Lian (2015) yaptıkları araştırmada, psikolojik sermayenin, üretim karşıtı iş davranışları ile anlamlı ve negatif yönlü ilişkide olduğu, ikisi arasındaki ilişkide derin eylemin (işgörenlerin iç duygularını ayarlamaya ve değiştirmeye çalışmaları)

aracılık rolü oynadığı ve liderlerin duygusal zekasının ise, derin eylem ile üretim karşıtı iş davranışı arasında aracılık rolünün bulunduğu sonucuna varmışlardır. Baloch ve diğer. (2016), araştırmaları sonucunda psikolojik sermayenin çalışanların arzu edilmeyen davranışlarını azalttığını tespit etmişler ve üretim karşıtı iş davranışlarının zamanında kontrol edilmezse işletmeler için zararlı etkiler gösterdiğini belirtmişlerdir.

Hizmet sektörü danışmanlık, bilişim, yazılım, ulaşım, eğitim, iletişim, bankacılık, eğlence, dini hizmetler, turizm, sigortacılık ve sağlık gibi geniş bir alanı kapsamaktadır (Yıldırım, 2019, s.350). Üretim sektöründe kalite, üretkenlik, kalifiye personel ne kadar önemliyse, bu hizmet sektöründe de öyledir. Hizmet sektöründe hizmetin depolanamaması sebebi ile hizmet sunumunun her zaman aynı düzeyde olacağı beklenememektedir. Hizmet sunumunda kullanılan teknoloji, malzeme ve işgörenler büyük önem taşımaktadır. İşgörenlerin hizmet sunumunu gerçekleştirirken, çalışırken yaşadığı herhangi bir problem hizmet sunumunun gecikmesine, kalitenin düşmesine, hizmet üretiminin azalmasına ve o örgütün verimliliğine büyük ölçüde zarar vermektedir. İşgörenler iş ortamında çeşitli sebeplerden dolayı problemler yaşamaktadır. Bu durum onları üretim karşıtı iş davranışları eğilimi göstermesine sebep olabilmektedir. Nitekim Wang ve Lian (2015), hizmet sektörü (finans, gıda, iletişim ve eğitim, konaklama, eğlence, turizm) işgörenlerinin psikolojik sermayesinin, üretim karşıtı iş davranışları ile negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu savunmuşlardır. Araştırmacılar psikolojik sermayesi düşük olan hizmet sektörü işgörenlerinin üretim karşıtı iş davranışı gösterme eğiliminin yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Shah ve diğer. (2021), hizmet sektörü elemanlarından biri olan eğitim sektöründe psikolojik sermaye ve üretim karşıtı iş davranışları ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin negatif ve anlamlı olarak üretim karşıtı iş davranışlarını etkilediği sonucuna varmışlardır. Hizmet sektörünün en önemli elemanlarından biri de sağlık sektörüdür. Araştırma verilerimiz İstanbul da bir özel hastane de bulunan sağlık çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırmamızda hastane işgörenlerinin psikolojik sermayesi ile üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda çıkan sonuçlar literatürle kavramsal olarak uyumludur.

8.3. Psikolojik Sermaye ve İş Erteleme İlişkisi Bulgular ve Tartışma

Yapılan analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermaye iş erteleme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = -0,345$; $p<0,001$) olduğu ortaya çıkmış ve sonuçlar (Bkz: Tablo 45) hipotez testlerini desteklemiştir.

Erteleme davranışı, işleri rahatsızlık hissedene kadar mantıksızca sonraya bırakma eylemi ve gerekli amaçlara ulaşmanın ertelenmesi ve tamamlanması gereken işlerin mantıklı olmayan bir şekilde ileri atılması olarak tanımlanmaktadır (Kaplan, 2018, s.289). Erteleme davranışının psikolojik sermayle olan ilişkisi araştırılırken akademik erteleme ve iş erteleme olarak incelenmiştir. Örneğin Hicks ve Wu (2015), araştırmalarında psikolojik sermaye ve akademik erteleme davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki, psikolojik sermayenin ise uyum sağlayıcı mükemmeliyetçilik ve akademik erteleme davranışı arasında önemli düzeyde bir aracı olduğu sonucuna varmışlardır. Jafari ve Khorasani (2018), araştırmalarında psikolojik sermayenin ve düşük duygusal zekanın akademik erteleme üzerindeki etkisini azalttığı sonucuna varmışlardır.

Literatürde psikolojik sermaye ile iş erteleme davranışı arasındaki ilişkiler de bir çok araştırmaya konu olmuştur. Kaplan ve Göker (2020), bankacılık sektöründe gerçekleştirdiği araştırmasında, psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve umutun, iş erteleme üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının ise, iş erteleme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Saman ve Wirawan (2021) Endonezya'da 1,670 üniversite öğrencisi ve 400 kamu ve özel sektör çalışanının katılımı ile yaptıkları araştırmada, psikolojik sermayenin akademik başarı ve iş performansı üzerindeki etkileri ile iş erteleme ve bilinçliliğin rolünü incelemişlerdir. Araştırmada, kamu ve özel işyerlerindeki çalışanların psikolojik sermayesinin iş erteleme üzerinde negatif ve iş performansında ise pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Bireylerin yüksek düzeyde vicdanlı olmasının, yüksek psikolojik sermayeye sebep olmalarının yanı sıra iş erteleme düzeylerini de arttırdığı sonucuna varmışlardır.

Psikolojik sermaye ve iş erteleme kavramlarının araştırıldığı çalışmalarda büyük çoğunlukla bu iki değişken arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ancak Kaplan ve Uçak (2017), hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, psikolojik sermayenin dört alt boyutunun da iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını

tespit ettiklerini belirtmişlerdir. Bu sonuçlardan, aynı değişkenlerle yapılan araştırmalar arasında kısmen de olsa çelişkiler bulunduğu görülmektedir. Bizim araştırmamızda da, H_2 nolu hipotezimize (Bkz: Tablo 45) uygun olarak psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisi olduğu, araştırmamızın bu sonuçlarının literatürle uyumlu olduğu anlaşılmıştır.

8.4. Psikolojik Sermaye ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Bulgular ve Tartışma

Yapılan analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki (β = -0,310; p<0,001) olduğu ortaya çıkmış ve sonuçlar (Bkz: Tablo 46) hipotez testlerini desteklemiştir.

İşe yabancılaşma genel anlamda, işgörenin işine yönelik coşkusunu ve bağlılığını yitirmesi, işini anlamsız bulması, işyerinde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi ve geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi gibi özellikler barındırmaktadır (Tokmak, 2014, s.138).

Literatürde psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla incelenmiştir. Vanderstukken ve Caniels (2021), yaptıkları araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, psikolojik sermaye ve işteki otonomi ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişkiler bulunduğunu ve işletmelerin insan kaynakları bölümlerinin, işgörenlerin psikolojik sermayelerini ve işteki otonomi duygularını artırmak için çalışmalar yapmalarının işe yabancılaşmanın azaltılması için gerekli olduğu vurgulamışlardır.

Tokmak (2014), duygusal emek ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin psikolojik sermaye seviyesinin, duygusal emek ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu ve psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasında da anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beğenirbaş (2015) da araştırmasında psikolojik sermayenin genel olarak işe yabancılaşmayı engellediği sonucuna varmıştır.

Çalışkan ve Pekkan (2017)'ın araştırmalarında, psikolojik sermayenin alt boyutlarının işgörenlerin örgütsel destek algılarını anlamlı ve pozitif yönlü, işe yabancılaşmayı anlamlı ve negatif yönlü olarak etkilediği sonucuna varılmıştır.

Turgut ve diğer. (2018), yüksek müşteri beklentisinin anahtar rol oynadığı konaklama sektöründe 350 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada işe yabancılaşma seviyesi azaldıkça psikolojik sermayenin iş tatmini üzerinde etkisinin arttığını saptamışlardır. Literatürle uyumlu olarak, psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin işe uyumlulukları ile iş tatminlerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir.

İşletmelerde yalnızca alt kademede çalışan işgörenlerin değil, yönetici ve denetleyici konumunda olanların psikolojik sermaye seviyeleri de işgörenlerde işe yabancılaşma eğilimlerine neden olmaktadır. Sandhu ve Fatima (2021) Pakistan'ın iki ayrı şehrinde finans, pazarlama, bilişim teknolojileri gibi sektörlerde çalışan 417 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada, psikopatik liderlik ile işgörenlerin işe yabancılaşması arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

İşe yabancılaşma, işte yalnızlaşma hissedilmesi ve geleceğe ilişkin umutların yitirilmesi, düşük seviyeli psikolojik sermayenin bir göstergesi olan emosyonel tükenmişlikle beraber, kişinin işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Öztürk Çiftçi (2021) tarafından yapılan araştırmada işyerindeki yalnızlık ve işe yabancılaşma duyguları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu ilişkilerde emosyonel tükenmişliğin aracı rolünün bulunduğu da saptanmıştır.

Literatürde az sayıdaki bazı araştırmalarda, işletmelerden mal ve/veya hizmet alımı yapan müşterilerin çalışanlara karşı gösterdikleri sapkın davranışların, işgörenler üzerindeki olumsuz etkilerinin de incelendiği gözlenmektedir. Bu davranışlar yarattıkları moral bozukluk ve buna bağlı emosyonel tükenmişlik sonucunda özellikle hizmet sektöründe çalışanlarda işe yabancılaşma duygusu oluşturabilirler. Buna örnek olarak Powell (1994), araştırmasında işe yabancılaşma ve tükenmişlik kavramları arasında yakın bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir.

Bishop ve Hoel (2008, s.341), İngiltere'de bir istihdam servisinde görevli 49 işgörenle karşılıklı görüşme yöntemiyle yaptıkları araştırmada, o kurumdan hizmet alan kişilerin kaba davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bu davranışlar sonucunda, duygusal uyumsuzlukla etkili bir şekilde baş edemeyen çalışanların sık sık tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu araştırmada ayrıca, küçük düşürülmenin yarattığı öfke ve depresyonun yanı sıra, çalışanlar tarafından özellikle bildirilen yaygın

etkilerin, kişinin işini yaparken kaygı duyması ve iş tatmininin azalması olduğu belirlenmiştir.

Aslan ve Kozak (2012), Türkiye'nin güneybatısında yer alan popüler tatil kasabalarında çoğunlukla yabancı turistleri ağırlayan 14 otelin 25 işgörenin katılımı ile müşterilerin sapkın davranışlarının etkilerini incelemişlerdir. İşgörenler ile yapılan görüşmelerde, müşterilerin en sık rastlanan sapkın davranışlarının genellikle çalışanlara bağırmak ve kaba davranmak olduğunun belirlendiği ve bu davranışların işgörenlerin moralini bozduğu, performanslarını düşürdüğü ve o işletmede neden çalıştığını sorgulamalarına neden olduğu belirtilmiştir. Yazarlar araştırma sonucunda, işyeri yönetimleri tarafından sapkın davranışların yarattığı olumsuz etkilerle başa çıkma stratejileri geliştirmeleri için çalışanlara bazı eğitimler verilmesinin, daha eşitlikçi ve daha etik bir çalışma ortamı oluşturulmasının ve müşterilere işgörenleri taciz etme gibi bir haklarının olmadığının hissettirilmesinin önemini vurgulamışlardır.

Literatürde yayınlanan ve yukarıda özetlenen çalışmalarda, psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu görülmekte ve bu nedenle işe yabancılaşma duygusunun önlenmesi için çalışanların psikolojik sermaye seviyelerini yükseltici çalışmaların önemi ortaya çıkmaktadır. Bizim çalışmamızda da H_3 hipotezimize uygun olarak her iki değişken arasında anlamlı ve negatif ilişki bulunmuştur (Bkz: Tablo 46). Yapılan analizler sonucunda çıkan sonuçlar literatürle kavramsal olarak uyumludur.

8.5. İşe Yabancılaşma ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi Bulgular ve Tartışma

Yapılan analiz sonuçlarına göre, işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($\beta = 0{,}191$; $p<0{,}001$) olduğu ortaya çıkmış ve sonuçlar (Bkz: Tablo 47) hipotez testlerini desteklemiştir.

Örgütlerde üretim karşıtı iş davranışları türlerine göre gruplanabilmektedir.Robinson ve Bennett (1995), üretim karşıtı iş davranışlarını 4 boyuta ayırmıştır. Bunlar üretimi saptırma, mülkiyeti saptırma, politik saptırma ve bireye saldırıdır. Üretimi saptırma davranışları bir işgörenin bilerek ve isteyerek görevini aksatması, yavaşlatması, görev ve

sorumluluklarını zamanında yerine getirmemesi, izin verilen dışında ve saatlerde molalar vermesi veya çalışırken işini aksatan hareketlerde bulunmasıdır. Üretimi saptırma olarak gruplanan davranışlardan bir tanesi de sanal kaytarma veya diğer bir adıyla siber kaytarmadır. Babadağ (2018), araştırmasında belediyede masa başında memur olarak çalışan işgörenlerin işe yabancılaşmasının sanal kaytarma üzerindeki etkisini araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre, belediye çalışanlarının işe yabancılaşmasının sanal kaytarma üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel sapma davranışları da üretim karşıtı iş davranışları altında incelenmektedir. Örgütsel sapma davranışları, yalan söylemeyi, dedikodu yapmayı, iş yavaşlatma ve tembelliği, hırsızlığı, saldırgan davranışı, cinsel tacizi, şiddet ve sabotajı kapsamaktadır (İyigün ve Çetin, 2012, s.20). Shantz ve diğer. (2015), İngiltere'de inşaat ve müşavirlik firmalarında çalışan işgörenlerde işe yabancılaşmanın nedenlerini ve sonuçlarını araştırmışlardır. Araştırmalarında işe yabancılaşmanın örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisini analiz etmişler ve pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Üretim karşıtı iş davranışlarının üretimi saptırma boyutu altında incelenen davranışlardan biri olan sabotaj, hizmet işletmelerinde hizmet sabotajı olarak karşımıza çıkmaktadır. Diaz ve diğer. (2017, s.858), İspanya'da 8 farklı eyalette bulunan seyahat acentası işgörenlerinin katılımı ile yaptıkları araştırmalarında, satış acentelerinde çalışan işgörenlerde hizmet sabotajı kavramını araştırmıştır. Araştırmacılar bu işgörenlerin işine yabancılaşması ile hizmet sabotajı davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır.

Literatürde işyerinde sapkın davranışlar da üretim karşıtı iş davranışlar altında incelenebilmektedir. Lara ve Brito (2010), araştırmalarında İspanya'da lise öğretmenlerinin işe yabancılaşmasının iş yerinde sapkın davranışlar üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda işe yabancılaşma boyutlarının işyerinde sapkın davranışlar üzerinde negatif ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

İşyerinde dışlanma çalışan birey üzerinde, psikolojik stres,işe yabancılaşma , diğer çalışanlara karşı agresif davranışlar gösterme , örgütsel bağlılık, iş performans ve sorumluluğunun azalması ve işten ayrılma isteğinin oluşması gibi olumsuz etkileri olan bir durumdur. İş yerinde bir işgörenin dışlanması veya dışlanması için yapılan tavır ve

davranışlar da üretim karşıtı iş davranışları başlığı altında incelebilmektedir. Örneğin Yang ve Treadway (2018) 156 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada işyerinde dışlanma ve üretim karşıtı iş davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki saptamışlardır. Zhao ve diğer. (2013) Çin'de 21 otelin denetleyici ve onlara bağlı olarak görev yapanlardan oluşan toplam 239 işgörenin katılımı ile yaptıkları araştırmada, işyerinde dışlanma ile işgörenlerin örgütsel ve bireyler arası üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönlü ilişki saptamışlardır.

İşe yabancılaşma kavramı sağlık sektöründe birçok araştırmaya konu olmuştur. Bunlara örnek olarak Kartal (2017), araştırmasında üniversite, kamu ve özel hastane işgörenlerinin işe yabancılaşma düzeylerini araştırmıştır. Elde ettiği bulgulara göre, özel hastane işgörenlerinin işe yabancılaşma düzeyinin kamu ve üniversite hastanesinde çalışan işgörenlere göre daha düşük olduğunu ve işe yabancılaşma düzeyi en yüksek olan işgörenlerin ise üniversite hastanesi işgörenleri olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmasında işe yabancılaşmayı çalışılan kurumun türüne göre incelemiştir. Bu bulgulara göre üniversite hastanesinde işe yabancılaşma düzeyi en yüksek grup idari personeldir. Kamu hastanesinde meslek gruplarına göre incelediğinde ise en yüksek işe yabancılaşma düzeyi olan grup hemşireler ve daha sonrada idari personeldir. Özel hastanelerde ise özel sağlık personelinin işe yabancılaşma düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Bizim çalışmamızda işe yabancılaşma incelenirken demografik faktörlerin işe yabancılaşma düzeyi ayrı ayrı incelenmemiştir. Her ne kadar bizim araştırmamız özel hastane işgörenlerine uygulanmış olsa da demografik faktörlere indirgenerek işe yabancılaşma düzeyi ölçülmediğinden diğer araştırmalarla bu konuda bir kıyaslama yapılamamıştır.

Literatüre bakıldığında işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları kavramları arasındaki ilişkiler sağlık sektöründe de araştırılmıştır. Üzüm ve Şenol (2019), araştırmalarında devlet hastanelerinde çalışan sağlık işgörenlerinde, yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları ilişkisini araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre, yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmada demografik değişkenlerin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde farklı etkilere sahip olduğunu ve bu demografik değişkenlerden medeni durumun yabancılaşmayı ve üretim karşıtı iş davranışlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar, evli işgörenlerin daha çok yabancılaşma eğilimi gösterdiği ve

evli işgörenlerin bekar işgörenlere daha fazla üretim karşıtı iş davranışları gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Görüldüğü üzere işe yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları ilişkisi pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum bizim çalışmamızda da H_4 hipotezimize uygun olarak her iki değişken arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur (Bkz Tablo 47). Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular literatürle kavramsal olarak uyumludur.

8.6. İş Erteleme ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi Bulgular ve Tartışma

Yapılan analiz sonuçlarına göre, iş erteleme ile üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($\beta = 0{,}228$; $p<0{,}001$) olduğu ortaya çıkmış ve sonuçlar (Bkz: Tablo 48) hipotez testlerini desteklemiştir**.**

İş erteleme davranışı tamamlanması gereken işlerin, rahatsızlık hissedilene kadar sonraya bırakılma eylemidir. İşgören, olumsuz sonuçlarını bilmesine rağmen, çalışma eylemini başlatmak için gerekli olan kendi kendini düzenleme işleminin yetersizliği içindedir ve çalışma saatleri içerisinde işle ilgili olmayan, ancak kendisine kısa vadede daha cazip gelen eylemlerde bulunmak suretiyle işini ertelemektedir. İş ertelemenin nedenleri arasında, düşük öz yeterlilik, aşırı dışa dönüklük, mükemmelliyetçilik, karar verme zorluğu, hassas kişilik (kolaylıkla incinme ve kırılma), başkasına bağımlılık, kötümserlik gibi kişilik örnekleri, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile çalıştığı işin özellikleri arasında uyum olmaması, çalışanın duruma hâkim olamama endişesi, başarısızlık ve hayal kırıklığına uğratma korkusu gibi kaygıları, çalışma ortamının işgören tarafından monoton, zahmetli veya sıkıcı bulunması ve düşük motivasyon gibi nedenler sayılmaktadır (Kaplan, 2018, s.290; Sadykova, 2016, s.93; Ayan, 2020, s.790; Erözkan, 2005, s.130; Barutçu ve Çöllü, 2020, s.2; Choy ve Cheung, 2018, s.1; Merdan, 2013, s.144).

Örgütlerde gerek yöneticilerin gerekse de işgörenlerin iş erteleme davranışları sergilemesinin, işletmeler için performans ve verimliliğin azalması, iş yerinde sapkın davranışlar ve hayal kırıklığı gibi zararlı durumlara ve bireylerin özel yaşamı ile iş hayatı arasında denge unsurunun bozulmasına sebep olduğu belirlenmiştir (Kaplan, 2018, s.289; Metin ve diğer. ,2018 s.228; Kara, 2021, s.467). Metin ve diğer. (2016), araştırmalarında

iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve bu iki davranışın güçlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Üretim karşıtı iş davranışları olarak kabul edilen bilinçli olarak geri çekilme eylemlerinden biri de, işten ayrılma niyeti ve bunun doğal sonucu olarak gelişen iş bırakma eylemidir. İşletmelerde lider konumunda görev yapan personelin, işletmeyi başarıya ulaştırabilmek için birlikte çalıştıkları insanları işletmenin amaç ve hedefleri doğrultusunda yapısal değişim ve dönüşüme yönlendirebilecek etkinlikte olması gerekir. Liderlerin yönetim biçimleri ile iş erteleme davranışları ve işgörenlerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler literatürde bazı araştırmalara konu olmuştur. Köse ve Metin (2018) eğitim, sağlık ve turizm sektörü gibi çeşitli sektörlerde görev yapan 126 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş erteleme arasında negatif yönlü ilişki olduğunu saptamışlar ve dönüşümcü liderliğin çalışanların işle ilgili olmayan aşırı davranışlarını azaltılmasında daha etkili olabileceğini vurgulamışlardır.

Legood ve diğer. (2018), 250 çalışan ve onların 23 denetleyicisinin katılımı ile yaptıkları araştırmada, işleri oluruna bırakan liderlik ve talimatçı liderlik tiplerinin liderin iş erteleme davranışından farklı olgular olduğunu, liderin bu davranışı ile denetlediği çalışanların istemli olarak yaptıkları sapkın davranışların ilişkili olduğunu, işle ilgili hüsran duygularının ise,bu iki olgunun ilişkisinde aracılık etkisinin bulunduğunu saptamışlar ve kaliteli lider-işgören ilişkisinin, lider kaynaklı iş ertelemenin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri azalttığını vurgulamışlardır.

Günümüzde gelişen teknolojinin insanlığın kullanımına sunduğu en önemli ürünlerden biri de, giderek kapasite ve fonksiyonları artmakta olan cep telefonlarıdır. Ancak, insanlar giderek artan bir şekilde zamanlarını cep telefonu ile geçirmekte ve cep telefonuna bağımlılık oluşmaktadır. Bu durum ise, bireylerin bir yandan sosyal iletişimini bozarken, diğer yandan işine odaklanamamasına bağlı olarak işini ertelemesi ve iş yerinde üretim karşıtı iş davranışları olarak kabul edilen sanal kaytarma (çalışanın mesai saatleri içinde işi ile ilgili olmayan konularda internet ortamında zaman geçirmesi, sosyal medya paylaşımları yapması) gibi olumsuz davranışlara yönelmesine yol açmaktadır.

Ma ve diğer. (2021) literatürde daha zengin bir iş deneyimine ve bağımsız çalışma becerisine sahip olan tecrübeli hemşirelerin genç meslektaşlarına nazaran daha düşük

derecede duygusal tükenme yaşadıklarının rapor edildiğini belirtmişler ve Çin'de 220 yeni mezun hemşirenin katılımı ile yaptıkları araştırmalarında, cep telefonu bağımlılığı ile işi ertelemenin ilişkili olduğunu, bu iki değişkenin duygusal tükenme ve sinizme yol açan önemli faktörler olduğunu saptamışlardır. Araştırmanın sonunda, klinik ortamda cep telefonunun aşırı kullanımı nedeniyle sağlık hizmeti sunucularının dikkatinin dağılmasının, hastaların güvenliğini tehdit eden olumsuz olaylara neden olabileceği ve hastane yöneticilerinin yeni mezun hemşirelerde tükenmişliği azaltmaya yönelik bir müdahale çalışması yapmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Engin ve Genç (2020), 172 öğretmen adayının katılımı ile yaptıkları araştırmada çalışırken telefonunu kontrol edenlerin önemli bir kısmının akademik verimi düşürdüğünün bilincinde olmasına rağmen bu davranışı yaptığı ve katılımcıların akıllı telefon ekran kullanım süreleri ile akademik erteleme davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır

Literatürde bazı çalışmalarda sanal kaytarmanın olumlu yönlerinin de konu olarak ele alındığı gözlenmektedir. Özkalp ve Yıldız (2018), literatürde bazı araştırmalarda, sanal kaytarma davranışlarının olumsuz özelliklerinin yanı sıra öğrenme, yaratıcılık ve inovatif davranışlar sergileme eğilimini artırması gibi olumlu özelliklerinin de bulunduğunun ileri sürüldüğünü belirtmişler ve sağlık, sosyal hizmet, otomotiv ve ilaç sektörlerinden 187 tam zamanlı çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırma sonucunda kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışlarının iş stresini azalttığını, buna karşılık sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışlarının ise iş stresini artırdığını saptamışlardır.

İş güvencesizliği çalışanın gelecekte işini kaybetme, çalışma koşullarının kötüleşmesi, ücretlerin tatminkar seviyeden uzaklaşması gibi endişeleri barındıran bir durumdur. Bireyin yaşı, cinsiyeti, psikolojik yapısı, işletme ile arasındaki iş akdinin özellikleri, olumsuz çalışma ortamları gibi çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilen iş güvencesizliği kaygısının, çalışanın ruh ve/veya beden sağlığının bozulması, iş performansının düşmesi, örgütsel bağlılığının azalması, iş erteleme davranışlarının ortaya çıkması ,moral geri çekilme ve iş stresi meydana gelmesi gibi olumsuz sonuçları olabilir.(Sadykova 2016, s.97). İş stresinin ise, üretim karşıtı iş davranışlarına neden olduğu çeşitli araştırmalar ile saptanmıştır (Tucker ve diğer.2009, s.257; Öcel ve Aydın 2010, s 73,74).

Sadykova (2016),151 hizmet sektörü çalışanının katılımı ile yaptığı araştırmasında iş güvencesizliği ile iş erteleme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Araştırmacı, işyeri çalışma ortamının fiziksel, ergonomik ve operasyonel koşullarının iyileştirilmesi ve örgüt içi psikososyal dengenin sağlanması gibi önlemlerin alınmaması durumunda, çalışanlarda işi kaybetme kaygısı, görevi erteleme, motivasyon eksikliği, tükenmişlik, sorumluluk almaktan kaçınma gibi iş stresine neden olan durumların ortaya çıkmasının kaçınılmaz olduğunu vurgulamıştır.

Son yıllarda, iş erteleme davranışlarının terapisi için bazı yöntemler geliştirilme çalışmalarının, araştırmalara konu olduğu gözlenmektedir. Bu çalışmalarda öne çıkan terapi yöntemi Bilişsel Davranış Terapisi'dir. Rozental ve diğer. (2018 s.180) akademik ertelemenin bir taraftan öğrencilerin başarılı olmalarına olumsuz etki yaptığını, diğer taraftan da öğrencilerde psikolojik sıkıntı yarattığını belirtmişlerdir. Araştırmacılar, İsveç'te toplam 92 öğrencinin katılımı ile yaptıkları randomize kontrollü çalışma sonucunda, şiddetli erteleme davranışı gösteren öğrenciler için Bilişsel Davranış Terapisi'nin etkili bir tedavi yöntemi olabileceğini belirtmişlerdir.

Yukarıda irdelenen araştırmalarda, iş erteleme ile üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönlü ilişki saptandığı gözlenmektedir. Bizim araştırmamızın sonuçlarının da literatürle uyumlu olduğu anlaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalarda, iki değişkenin arasında iş stresi üzerinden de dolaylı ilişki olduğu görülmektedir. İş erteleme, çalışanın bizzat kendisi tarafından üstesinden gelinebilecek bir olgu olmakla birlikte, işyeri yönetimi tarafından bu durumdaki personelle yüz yüze görüşmeler yapılarak bu davranışın nedenlerinin araştırılması, özellikle psikolojik yönden destekleyici çalışmaların yapılması ve gereken durumlarda Bilişsel Davranış Terapisi gibi yöntemlere başvurulması uygun olacaktır. İşletme yönetimlerinin ayrıca iş stresi yaratan çalışma koşullarını da, rasyonel uygulamalarla değiştirmeleri gereklidir.

8.7. İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular ve Tartışma

Yapılan analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide işe yabancılaşma aracılık ettiğinde psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinin %-20,9'dan %-15,3e ($\beta = -0,153$; $p<0,05$) düştüğü görülmektedir. Bu sonuçlar (Bkz: Tablo 49) hipotez testlerini desteklemiştir.

İşe yabancılaşma, kişisel özellikten ziyade çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan; bireyin fiziksel ve zihinsel olarak sosyal etkileşim düzleminden uzaklaşmasını niteleyen bir durumdur (Kanten ve Ülker, 2014, s.21). Literatürde üretim karşıtı iş davranışları değişkeni ile yapılan çalışmalarda işe yabancılaşmanın kısmi ve tam aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Dajani ve Mohamed (2017), Mısır'da 236 mavi yakalı işgörenler üzerinde örgütsel adaletin üretim karşıtı iş davranışları ile olan ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisini araştırmıştır. Araştırmacılar işe yabancılaşmanın kısmen aracılık ettiği sonucuna varmışlardır. Bu aracılık ilişkisinde işe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışlarının tüm boyutlarının üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Kanten ve Ülker (2014), araştırmalarında demokratik yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisini araştırmışlardır. Elde edilen bulgulara göre işe yabancılaşmanın bu iki değişken arasında kısmi aracılığa sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Otokratik yönetim tarzının ise, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilemediği; işe yabancılaşmayı etkilediği sonucuna ulaşılmış ve otokratik yönetim tarzı üzerinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

García-Contreras ve Fierro-Moreno (2019), araştırmalarında işe yabancılaşmanın sapkın işyeri davranışı ile bilgi paylaşımı arasında aracı bir değişken olduğu sonucuna varmışlardır. Amzulescu ve Butucescu (2021), algılanan örgütsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel adalet ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca işe yabancılaşmanın, üretim karşıtı iş davranışlarının bir yordayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır. Erdem (2021), araştırmasında demokratik liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışına etkisinde işe yabancılaşmanın aracı etkisi olduğu otokratik liderliğin ise, üretkenlik karşıtı iş davranışına etkisinde işe yabancılaşmanın aracı etkisi olmadığı sonucuna varmıştır. Literatüre bakıldığında bizim araştırmamızı destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.

8.8. İş Ertelemenin Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular ve Tartışma

Yapılan analiz sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin üretim karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinin

anlamsız olduğu (p>0,05) görülmektedir. Bu doğrultuda iş ertelemenin, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü saptanmıştır. Bu sonuçlar (Bkz: Tablo 50) hipotez testlerini desteklemiştir**.**

İş erteleme, belirli görevlerin, faaliyetlerin ve hatta politikaların tamamlanmasını geciktirmek, aynı zamanda son teslim tarihini ve görevlerin kalitesini de ihlal etmek olarak tanımlanmaktadır. Erteleme, belirli faktörlerin tetiklediği içsel süreci temsil ettiği için, sabit bir erteleme tanımı yapmanın oldukça zor olduğu anlaşılmaktadır (Saman ve Wirawan, 2021, s.4). Erteleme davranışı bireylerin tüm hayatında çeşitli sebeplerden dolayı yaşanabilmektedir. Bu durum bireylerin iş hayatında yaşadığı problemlerden, sosyal hayatında yaşadığı problemlerden, korku ve endişelerinden kaynaklanmaktadır. Bireyler sosyal hayatlarında hasta olma korkusuyla sağlık kontrollerini geciktirmekte, iş yerinde yaşadığı problemlerden kaynaklı bilinçli olarak görevlerini ertelemekte veya işini yanlış yapma korkusu ile de görevlerini yapmayı erteleyebilmektedirler.

Metin ve diğer. (2016), araştırmalarında düşük iş taleplerinin ve kaynaklarının can sıkıntısı ile ilişkili olduğunu ve can sıkıntısının işte erteleme ve üretim karşıtı iş davranışı ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Yapılan bu çalışmada iş yükü, iş kaynakları, can sıkıntısı, iş yerinde erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları kavramları araştırılmıştır. Araştırmacılar diğer hipotezlerine ek olarak da iş erteleme ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırarak bu iki davranışın güçlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Literatürde psikolojik sermaye ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş ertelemenin aracılık rolünü araştıran bir araştırma bulunmamaktadır. Bizim araştırmamızda ise psikolojik sermaye ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide iş ertelemenin tam aracılık etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre Tablo 51'de tüm hipotezlerin sonuçları ifade edilmiştir.

Tablo 51. Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotezler	***Kabul/Red***
H_1: Çalışanların psikolojik sermayesinin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_2:Çalışanların psikolojik sermayesinin iş erteleme davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_3: Çalışanların psikolojik sermayesinin işe yabancılaşmaları üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_4: İşe yabancılaşmanın üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_5: İş ertelemenin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H_6: İşe yabancılaşmanın, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.	Kısmı aracılık tespit edilmiştir.
H_7:İş ertelemenin, psikolojik sermaye ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü vardır.	Tam aracılık tespit edilmiştir.

Tablo 51' e bakıldığında H_1- H_5 hipotezleri kabul edilmiş, H_6 hipotezinde kısmı aracılık tespit edilirken H_7 hipotezinde ise tam aracılık tespit edilmiştir.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamızın tasarım**,** oluşturulan örneklem ve metod ile gerçekleştirilmesi, elde edilen verilerin analizi, değerlendirilmesi ve yorumlanması aşamalarında yaptığımız kapsamlı literatür incelemeleri ile araştırmamızdan elde edilen verilerin ışığı altında varılan sonuçlar ve öneriler bu bölümde verilmiştir.

Üretim karşıtı iş davranışları, çalışanlar tarafından kasti olarak yapılan, işletmenin amaç ve hedeflerine olumsuz etkiler yaratan ve iş ortamının çalışma barışını zedeleyen davranışlardır. İşyerinde başkalarına karşı fiziksel ve/veya sözlü saldırı, çalışanlar hakkında dedikodu yapma, işini kasten yanlış yapma, sabotaj (kundaklama, mülkün tahrip edilmesi), hırsızlık yapma, bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmeme, geç kalma, iş bırakma, vb.), mobbing ve ayrımcılık uygulama, bilginin, zamanın ve kaynakların kötüye kullanılması, işyerinde alkol ve uyuşturucu kullanımı, sosyal ve sanal kaytarma (işyerinde işi dışında internet ortamında zaman geçirme) ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kurallara uymama gibi davranışlar, genel olarak üretim karşıtı iş davranışları olarak kabul edilmektedir.

Çalışanların psikolojik sermayesinin çeşitli nedenlerle (ör. kişilik özellikleri, aile ve sosyal yaşantılarında yönetemedikleri veya çözümleyemedikleri sorunlar, iş ortamında diğer bireylerle anlaşmazlıklar, örgütsel yalnızlık düşünceleri, iş yerinde kendisine mobbing uygulandığı algıları, stres ve kaygı durumları vs.) düşük seviyede olması, araştırmamızda da saptandığı gibi gerek direkt olarak, gerekse de iş erteleme ve işe yabancılaşmanın aracılığı ile üretim karşıtı iş davranışlarının oluşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların psikolojik sermayelerinin yükseltilmesi için, işletme yönetimlerinin insan kaynakları birimleri ile işbirliği içinde, yüz yüze veya web tabanlı eğitim toplantıları ve örgütsel sosyalleşme ile çalışanların motivasyonlarını artırıcı toplantılar düzenlemesi, psikolojik sermaye seviyesi düşük olan personele profesyonel psikolojik destek verilmesi yararlı olacaktır.

Literatürde istismarcı yönetici kavramının Tepper (2000) tarafından "çalışanların yöneticileri tarafından sürekli biçimde sözlü/sözsüz olarak, ama fiziksel temas içermeyen,

düşmanca bir muameleye maruz kaldıkları algısı" olarak tanımlandığı belirtilmiş ve devamlılık arzeden bir şekilde çalışanlarıyla alay etme, yüksek sesle bağırma, gözünü korkutma, çalışanlarını sürekli suçlama ve bir sebep olmaksızın öfkeli davranışlar sergileme gibi birçok olumsuz tutum ve davranışın istismarcı yönetici davranışına örnek olarak verilebileceği ifade edilmiştir.. İstismarcı denetimin yarattığı düşmanca atmosfer, bireylerin sosyal ilişkilere yönelik değerlendirmelerini zayıflatabilmekte, ve normal kişiler arası ilişkilere zarar verebilmektedir. Ayrıca, bu davranışlara maruz kalan çalışanların iş tatminlerinde, öz yeterliliklerinde, örgüte bağlılıklarında ve adalet algılarında azalma olduğu ve iş-aile çatışma oranlarında ve psikolojik stres düzeylerinde ise artış olduğunun araştırmalarla ortaya konulduğu belirtilmiştir. (Üçok ve Turgut 2014) (He ve diğer 2021).

Araştırmamızda, işe yabancılaşma ve iş erteleme ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ikili ilişkilerde ise, anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bu nedenle psikolojik sermayenin yükseltilmesi çalışmaları yanı sıra, işe yabancılaşma ve iş ertelemenin nedenlerinin araştırılarak, bu olumsuz davranışların önlenmesi için bazı ek önlemlere de ihtiyaç vardır. Örneğin, işe yabancılaşma ve iş ertelemenin azaltılması ve önlenmesi için, iş zenginleştirme, iş rotasyonu, takım oluşturma, işgörenlerin yönetime ve alınacak kararlara katılması, stres ve çatışma yönetimi ile, kendini tanıma, geliştirme, gerçekleştirme yolu ile personelin güçlendirilmesi, yüksek kaliteli lider-çalışan ilişkilerinin oluşturulması, çeşitli düzeydeki yöneticilerin kötüye kullanılan, baskıcı ve istismarcı denetimlerinin önlenmesi, gibi yöntemler gerekli olabilir.

Üretim karşıtı iş davranışlarının, çalışanlarda örgütsel adaletsizlik algısı (adil olmayan çalışma sistemleri, adil olmayan ücret politikaları, kayırmacılık vs) , sinizm, işten ayrılma niyeti, etik olmayan liderlikler ve istismarcı denetimler, yönetimlerin bu olumsuz davranışlara yaptırım uygulamada yetersiz kalmaları gibi nedenler de bulunmaktadır. İşletme yönetimlerinin yine insan kaynakları birimleri ile işbirliği içinde, bu konuların da üzerine eğilmeleri önem arz etmektedir. Bunun için, işletmelerin tüm ünitelerinde hiyerarşik kademelerin iyi belirlenmesiyle işgörenler arasında rol belirsizliğinin ortadan kaldırılması, işyeri çalışma prensiplerinin adil ve kolay anlaşılır düzenlemeler ile oluşturulması, bunların hizmet içi eğitim faaliyetleri ile çalışanlara benimsetilmesi, adil ve liyakate dayalı ücret politikaları izlenmesi, işveren ve işgörenlerin hukuki hakları hakkında bilgilendirme toplantıları yapılması, istismarcı denetimlerin önlenmesi,

çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan durumların ortadan kaldırılması ve üretim karşıtı iş davranışları gösteren her seviyedeki çalışanlara hukuksal normlara uygun yaptırımların uygulanması gibi işlemlerle bu problemlerin çözümlenmesi gerekmektedir.

İş görenler herhangi bir konuda kendilerine karşı adaletsizlik hissettiğinde ya da kendini o departmanda, görevde mutlu hissetmediğinde işine yabancılaşmakta ve işini ertelemektedir. İşine yabancılaşan ve işini erteleyen işgörenler üretim karşıtı iş davranışlarına başvurmaktadır. Örgütlerde üretim karşıtı iş davranışlarının azaltılması için insan kaynakları departmanı ve yönetim departmanlarında çalışan sorumlu kişilere bir çok görev düşmektedir. Bu departmanlarda çalışan kişiler öncelikle işgörenleri tanımak için iyi bir gözlem yapmalı ve her çalışanı kendi yeteneklerine ve deneyimine uygun departmanlara yerleştirmelidir. Örgütte iş görenler arasında yaşanan herhangi bir problemde anında müdahale etmeli veya o an müdahale edilemiyorsa bu durumu daha büyümeden çözmek için çeşitli yollar denenmelidir. İşgörenler yaşadıkları herhangi bir problem çözülmediğinde yada kendisine adaletsiz davranıldığını hissettiğinde üretim karşıtı iş davranışlarını gerçekleştirmektedir. Bunun önüne geçilebilmesi için iş görenlerle ayrı ayrı görüşmeler yapılmalı daha sonra bu problemin çözümü gerçekleştirildikten sonra bir daha üretim karşıtı iş davranışları göstermemesi için önlem alınmalıdır. İş görenlerin işine yabancılaşması önlenmeli tüm işgörenleri kapsayacak şekilde iş yeri içinde veya dışında sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Bu etkinlikler işgörenlerin diğer çalışma arkadaşları ile kaynaşmasını sağlamaktadır. Çalışırken yaşanan bir problemin bu gibi etkinliklerde unutulabilir yada yaşanan gerginlikler son bulabilmektedir. Örgütlerde vardiya sistemi ile çalışan iş görenler kendi vardiyası dışında çalışan başka iş görenleri tanımamakta veya onlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaktadır. Bu etkinlikler tüm iş görenleri birbirine bağlamaktadır.

İlerleyen çalışmalarda örnek sayısı arttırılarak sağlık sektörünün geneline yayılan çıkarımlar yapılması mümkün olabilir. Araştırmamızdaki dört kavram demografik değişkenlere göre incelenebilir. Ayrıca farklı sektörleri kapsayacak şekilde araştırma genişletilebilir. Psikolojik sermaye ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki de etik iklim, örgütsel adalet, hizmetkar liderlik, paternalist (babacan) liderlik gibi kavramların rolü de incelenebilir.

KAYNAKÇA

Acar, O. K. ve Soydemir, B. (2019). Banka sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi: Isparta ili örneği. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 10(2), 301-310.

Aderibigbe, J. K., & Mjoli, T. Q. (2019). Correlates of psychologıcal capital, emotional intelligence and occupational stress among Nigerian graduate employees. Gender and Behaviour, 17(2), 12960-12970.

Akbıyık, B. S. (2018). Psikolojik ayrıcalığın üretkenlik karşıtı davranışlara etkisi: Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin aracılık rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(3), 234-255.

Akbulut, Y. (2012). Veri Çözümleme Teknikleri. A. Şimşek (Ed) içinde, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Akca, İ. ve Tuzcuoğlu, F. (2020). Toksik liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir model önerisi. Journal of Life Economics, 7(3), 257-268.

Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 123-140.

Akdoğan, A. ve Aydemir, C. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 307-318.

Akhtar, S., & Malik, M. F. (2016). Effect of boredom and flexible work practices on the relationship of wfc with procrastination and affective commitment: Mediation of non-work-related presenteeism. Global Journal of Flexible Systems Management, 17(4), 343–356.

Akın, A. (2005). Takım kariyer modeli ile proje takımlarında kariyer geliştirme. Erciyes üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (25), 1-18.

Akkirman, A. D. (1998). Etkin çatışma yönetimi ve müdahale stratejileri. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 1-11.

Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3), 947-971.

Alhargose THK, Gremikh HG., & Habeeb LM (2021). The role of the job embeddedness ın the positive psychological capital of the employees: a survey study for the opinions of the managing leaders in Al Qadısyah University. Palarch's Journal Of Archaeology of Egypt/Egyptology (PJAEE), 18 (6), 62-85.

Al Hosani Y, Jabeen F, Paul J., & Stachowicz-Stanusch A (2020). Antecedents of employee alienation and its impact on individual work performance during post-merger integration (PMI) Journal of Organizational Change Management, 33(6), 1085-1110.

Allport, G. W. (1955). Becoming: Basic considerations for a psychology of personality. New Haven: Yale University Press.

Al-Nasser, A., & Behery, M. (2015). Examining the relationship between organizational coaching and workplace counterproductive behaviours in the United Arab Emirates. International Journal Of Organizational Analysis, 23(3), 378-403.

Alqasmi, T., Manzoor, S. R., & Hassan, S. (2015). Psychological capital ıntervention towards controlling counterproductive work behavior. Abasyn University Journal of Social Sciences, 8(1), 62-73.

Alzangana, K. (2017). Academıc procrastinatıon among international graduate students: The role of personality traits, the big-five personality trait taxonomy. Journal of Arts, Science and Commerce, 8(1), 1-9.

Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of Organizational injustice. Organizational Behavior and Human Decision Processes (89), 947–965.

Amzulescu, G., & Butucescu, A. (2021). The role of work alienation in the relationship between perceived organizational justice and counterproductive work behaviors. Psihologia Resurselor Umane, 19, 56-66.

Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (32), 21-46.

Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. Yönetim ve Ekonomi, 15(1), 131-148.

Arşık, N. (2018). İşe yabancılaşma boyutlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. İşletme Bilimi Dergisi, 6(3), 175-197.

Aslan A. ve Kozak M. (2012). Customer deviance in resort hotels: The case of Turkey.Journal of Hospitality Marketing & Management, 21, 679–701.

Aslan, H. ve Mert, İ. S. (2019). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 11(18), 1736-1772.

Aşık, N. A. (2016). Öz yeterlik ve işle bütünleşmenin çalışanların iş performansına etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (ASOS), 4(32), 24-34.

Aşık, N. A. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2(1), 29-41.

Atay, S. E. ve Gerçek, M. (2014). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 7(2), 321-332.

Avcı, A. ve Bozgeyikli, H. (2017). Okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeylerinin yordayıcısı olarak psikolojik sermaye. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 45, 43-57.

Avcı, Y. E. ve Yaşar, M. (2014). Kültürel sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. International Journal of Social Science Research, 3(4), 65-76.

Avey, J. B., Tara S., & Wernsing, F. L. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. The Journal Of Applied Behavioral Science, 44(1), 48-70.

Ay, F. A., Limoncu, G. ve Kelekçioğlu, L. (2020). Duygusal emek ve psikolojik sermayenin örgütsel sapmaya etkisi: Bir kamu hastanesi. International Journal of Disciplines Economics and Administrative Sciences Studies, 6(24), 1146-1159.

Ayan, A., Ünsar, A. S., Dinçer, D. (2013). Mavi yakalı işgörenlerin sosyal kaçınma ve sosyal kaygı düzeylerinin belirlenmesi: Tekstil sektöründe bir uygulama. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1), 163-179.

Ayan, A. (2020). Mutluluk düzeyinin atılganlık ve genel erteleme davranışı üzerine etkisi. Journal of Humanities and Tourism Research, 10(4), 788-805.

Aydın, E. (2018). Türkiye'de teknolojik ilerleme ile istihdam yapısındaki değişme projeksiyonu: Endüstri 4.0 bağlamında ampirik analiz. Yönetim Bilimleri Dergisi, 16(31), 461-471.

Aydoğan, S., Uysal, N. K. ve Doğan, N. (2017). Cronbach A ve Mcdonalds Ω değerlerinin gerçek Verilerde karşılaştırılması. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 62, 460-468.

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management Research and Practice, 3(4), 77-86.

Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(39), 207-239.

Babadağ, M. ve İşcan, Ö. F. (2017). Dönüştürücü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide algılanan etik iklimin aracı rolü. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(4), 399-428.

Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 29-44.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International, 13(3), 209-223.

Balkıs, M. (2007). Öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin, karar verme stilleri ile ilişkisi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(21), 67-83.

Baloch, Q. B., Latif, F., & Azam, N. (2016). Relationship between psychological capital and counterproductive work behavior. Peshawar Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 2(1), 127-143.

Baloğlu, C. (2015). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve aykırılığın iş ilişkisine etkisi. TBB Dergisi, 118, 297-312.

Baltacı, A. (2017). Erteleme davranışı eğilimi ve beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: okul yöneticileri üzerine bir araştırma. International Journal of Contemporary Educational Studies (IntJCES), 3(1), 56 - 80.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H.Freeman and Company.

Bankacı, U. (2016). Psikolojik sermaye kavramı üzerine bir inceleme. Florya Cronicles of Political Economy, 2(2), 59-79.

Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. Aggressive Behaviour, 22(3), 161-173.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. Journal Of Psychology and Social Psychology, 51, 1173-1182.

Barutçu, E. ve Çöllü, B. C. (2020). Öğrenilmiş çaresizlik ile motivasyon arasındaki ilişki: pamukkale üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 1-13.

Basım, H. N., Korkmazyürek, H. ve Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 121-130.

Bayır, Ö. Ö. ve Aydın, A. (2019). Otantik liderliğin psikolojik sermaye, işe kapılma ve okul başarısıyla ilişkisi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(4), 1232-1254.

Bayona, H., & Guevara, L. (2019). Positive psychological capital and its relation to discretional behaviors of workers in Lima, Peru. Revista Colombiana de Psicología, 28(1), 49-64.

Bayram, N. (2013). Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları (2. Basım b.). Ankara: Ezgi Kitabevi.

Becker, G. S. (1964). Human Capital. New York: Columbia University Press.

Beğenirbaş, M. (2015). Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(3), 249-263.

Beğenirbaş M. ve Çalışkan A (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. Business and Economics Research Journal, 5(2), 109-127.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 85(3), 349-360.

Bhandari, H., & Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. Asian Journal of Social Science, 37(3), 480-510.

Bishop V., & Hoel H (2008). The customer is always right? Exploring the concept of customer bullying in the British Employment Service. Journal of Consumer Culture, 8(3), 341-367.

Bogler, R., & Somech, A. (2019). Psychological capital, team resources and organizational citizenship behavior. The Journal of Psychology, 153(8), 784-802.

Boniwell, I. (2012). Positive psychology in a nutshell: The science of happiness (3. Basım b.). Berkshire, İngiltere: McGraw-Hill Open University Press.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human Performance, 10, 99–109.

Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour. Asia Pacific Management Review, 24, 212-222.

Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B., & Barone, J. (2017). Burnout syndrome among healthcare professionals. American Journal of Health-System Pharmacy (74), 576-581.

Brown, A. R., Walters, J. E., & Jones, A. E. (2019). Pathways to retention: Job satisfaction, burnout, & organizational commitment among social workers. Journal of Evidence-Based Social Work, 16(6), 577-594.

Bruursema, K., Kessler, S., Fox, S., & Spector, P. E. (2004). The connection between counterproductive work behavior and organizational citizenship performance. Unpublished data set.

Butt, S., & Yazdani, N. (2021). Influence of workplace incivility on counterproductive work behavior: Mediating role of emotional exhaustion, organizational cynicism and the moderating role of psychological capital. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 15(2), 378-404.

Büte, M. (2011). Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır? Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29, 175-184.

Büte, M. ve Tekarslan E.(2010). Nepotizm'in çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(1), 1-21.

Büyükbeşe, T., Çavuşoğlu, S. ve Okun, O. (2019). Otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bingöl Üniversitesi örneği. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 10(17), 194 - 225.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32(32), 470-483.

Carpenter, N. C., Whitman, D. S., & Amrhein, R. (2021). Unit-level counterproductive work behavior (CWB): A conceptual review and quantitative summary. Journal of Management, 47(6), 1498– 1527.

Chand, P., & Chand, P. K. (2014). Job stressors as predictor of counterproductive work behaviour in Indian banking sector. International Journal of Application or Innovation in Engineering and Management, 3(12), 43-55.

Chang, N., Maia, V. M., Cavazotte, F., & Pompeu, S. (2018). Psychological capital: Impacts on asset management. Latin American Business Review, 19(3-4), 245-262.

Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. Organizational Research Methods, 4(1), 62-83.

Chen, S.-L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job Engagement and job performance: A multilevel mediating perspective. The International Journal of Human Resource Management, 26(18), 2349–2365.

Chiu, C.-K., Chien, C.-S., Lin, C.-P., & Hsiao, C. Y. (2005). Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting. The moderating role of locus of control. Journal of Management Development, 24(10), 837-855.

Cho Y. M. (2021). Relationship between basic psychological needs, positive psychological capital, and psychological burnout depending on types of nursing organizational culture. Journal of Digital Convergence, 19(4), 413-421.

Choy, E. E., & Cheung, H. (2018). Time perspective, control and affect mediate the relation between regulatory mode and procrastination. Plos One, 13(12), 1-16.

Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. İş ve İnsan Dergisi, 4(1), 17-33.

Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(3), 363-382.

Çavmak, D. ve Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. İş ve İnsan Dergisi, 7(2), 203-212.

Çavuş, M. F. ve Yetiş, E. (2019). Kurumsallaşma algısının üretim karşıtı davranışlara etkisi: Elazığ Organize Sanayi Bölgesi örneği. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29(2), 277-288.

Çelik, A. ve Kara, S. B. (2019). Örgütsel yabancılaşmanın yordayıcısı olarak farklılıkların yönetimi. Yaşadıkça Eğitim, 33(2), 333-356.

Cho, S., Johanson, M. M., Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. International Journal of Hospitality Management, 28, 374-391.

Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(27), 193-216.

Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. İŞ, GÜÇ - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17(1/4), 259-286.

Çoban, A. (2013). Psikolojik sermayenin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(2), 17-33.

Çolak, H. E., Yıldırım, Ş. S. ve Esen, Ü. B. (2018). Çalışanların yalan söyleme eğilimi ve üretkenlik karşıtı davranışları arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolü. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 76-95.

Çubukçu, M. (2018). Örgüt yapısını etkileyen unsurların örgütsel ekoloji kuramı çerçevesinde değerlendirilmesi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 57, 84-91.

Dajani, M. A., & Mohamed, M. S. (2017). Perceived organisational injustice and counterproductive behaviour: The mediating role of work alienation evidence from the Egyptian public sector. International Journal of Business and Management, 12(5), 192-201.

Demir, M. (2010). Örgütsel sapma davranışının kontrolünde duygusal zekânın rolü: konaklama işletmelerinde bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 26, 196-207.

Demir, M. (2011).) İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. Ege Akademik Bakış, 11(3), 453-464.

Demirbilek, S. ve Türkan, Ö. U. (2008). Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasında personel güçlendirmenin rolü. İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(1), 47-67.

Demircioğlu, E. ve Özdemir, M. (2014). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim, 20(2), 173-190.

Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Tükenmişlik ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin kavramsal boyutu. TİSK Akademi, 11, 145-165.

Dermol, V. (2019). Relationship between human capital and national culture. Management, 14(3), 173–184.

Diaz, E., Martin-Consuegra, D., & Esteban, A. (2017). Sales agents vs the internet: Understanding service sabotage based on the conservation of resources theory. Internet Research, 27(4), 858-884.

Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(1), 37-66.

Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(3), 122-125.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32, 47-80.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1), 269 - 292.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir yazın incelemesi. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(2), 103-132.

Duckworth, A. L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. (2005). Positive psychology in clinical practice. Annual Review of Clinical Psychology, 1(1), 629-651.

Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. The Family Journal: Counseling and Therapy For Couples And Families, 15(4), 398-404.

Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its ımpact on organizational pride in industrial organizations, Interational Jurnal of Environmental Research and Public Health, 16, 1-16.

Durrah O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(9), 811–824..

Emre, O. (2018). İş yolculuğunun kavramsal anlamda incelenmesi ve geri çekilme davranışları. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 9(16), 1613-1633.

Engin, G. ve Genç, S. Z. (2020). Öğretmen adaylarının akıllı telefon ekran kullanım süreleri ile akademik erteleme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 314-325.

Erdem, A. T. (2021). The mediating role of work alienation in the effect of democratic and autocratic leadership styles on counterproductive behaviors: A study in Ankara

OSTİM industrial zone. OPUS–International Journal of Society Researches, 17(34), 873-902.

Erdemli, Ö. (2015). Teachers' withdrawal behaviors and their relationship with work ethic. Eurasian Journal of Educational Research, 60, 201-220.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5(1), 17-26.

Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2), 302-318.

Eroğlu, H. T. (2006). Yönetime katılma biçimleri ve yerel yönetimlerde demokratik mekanizmalar. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6(11), 190-206.

Eroğluer, K. ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: iş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(1), 280-308.

Erol, M. (2010). Ekonomik kriz ve kobiler. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 166-181.

Erol, Y. ve Altun, U. (2020). Psikolojik sermayenin örgütsel yaşamda yalnızlık ve örgütsel yabancılaşmaya etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma. Turkish Studies - Economy, Finance, Politics, 15(4), 2035-2051.

Erözkan, A. (2005). Üniversite öğrencilerinin kişiler arası duyarlılık ve depresyon düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 129-155.

Fagbohungbe, B. O., Akinbode, G. A., & Ayodeji, F. (2012). Organizational determinants of workplace deviant behaviours: An empirical analysis in Nigeria. International Journal of Business and Management, 7(5), 207-221.

Fedi A, Pucci L, Tartaglia S., & Rollero C (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high- and low-status workers. Career Development International, 21(7), 713-725.

Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms. Academy of Management Review, 9, 47-53.

Findley, M. J., & Cooper, H. M. (1983). Locus of control and academic achievement: A literature review. Journal of Personality and Social Psychology, 44(2), 419-427.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.

Friedman, B., Veazie, P. J., Chapman, B. P., Manning, W. G., & Duberstein, P. R. (2013). Is personality associated with health care use by older adults? Milbank Quarterly, 91(3), 491-527.

Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What and why is positive psychology? Review of General Psychology, 9(2), 103-110.

García-Contreras, R., & Fierro-Moreno, E. (2019). Deviant workplace behavior and knowledge sharing: The relationship and mediating effect of work alienation. Pensamiento and Gestión, 46, 108-136.

Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. Asian Journal of Social Psychology, 8, 305–314.

Geçkil, T. ve Koçyiğit, N. (2017). Örgütsel demokrasi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 6(4), 331 - 346.

George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (17.0 Update b.). Boston: Pearson.

Giesberg, J. (2001). The role of communication in preventing workplace sabotage. Journal Of Applied Social Psychology, 31(12), 2439-2461.

Goh, A. P., Bruursema, K., Fox, S., & Spector, P. E. (2003). Comparisons of self and coworker reports of counterproductive. Paper presented at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology Conference Orlando Florida.

Gönül, B. K. ve Demir, M. (2020). Otel işletmelerinde öğrenilmiş çaresizlik ve kariyer planlaması. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(3), 1648-1662.

Green, D. M. (2003). Self-Efficacy. Journal of Teaching in Social Work, 23(3-4), 107-116.

Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. Organizational Behavior and Human Decision Processes (89), 985–1003.

Gruys, M. L. (1999). *The dimensionality of deviant employee performance in the workplace.* Unpublished doctoral thesis, University of Minnesota.

Guo, X. W. (2012). Counterproductive work behaviors, confucian values, and productıon devıance: The medıatıng effect of job satisfaction. Social Behavior & Personality, 40(6), 1045-1056.

Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.

Güğerçin, U. ve Korkmazyürek, H. (2020). Erteleme davranışının öncülleri olarak dış kontrol odaklılık ve rol çatışması: Ampirik bir çalışma. Business and Management Studies: An International Journal, 8(1), 711-730.

Güldü, Ö. (2014). Kadın çalışanların yaşam doyumu, duygusal zeka ve ahlaki olgunluk düzeylerinin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisi. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 48-64.

Gürbüz, S. (2019). Amos ile yapısal eşitlik modellemesi-temel ilkeler ve uygulamalı analizler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. International Journal of Multivariate Data Analysis, 1(2), 107-123.

Hannigan, B., Edwards, D., & Burnard, P. (2004). Stress and stress management in clinical psychology: Findings from a systematic review. Journal of Mental Health, 13(3), 235-245.

Harris, C. B. (1988). *Hope: Construct definition and the development of an individual differences scale.* Unpublished doctoral thesis. University of Kansas. Lawrence.

He, Q., Wu, M., Wu, W., & Fu, J. (2021). The effect of abusive supervision on employees' work procrastination behavior. Frontiers in Psychololgy, 28(12), 1-12.

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). Positive psychology: theory, research and applications. McGraw-Hill Open University Press.

Heinitz, K., Lorenz, T., Schulze, D., & Schorlemmer, J. (2018). Positive organizational behavior: Longitudinal effects on subjective well-being. PLoS one, 13(6), 1-15.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in varience-based structural equation modelling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43, 115-135.

Hicks, R. E., & Wu, F. M. (2015). Psychological capital as mediator between adaptive perfectionism and academic procrastination. Journal of Psychology, 2(1), 34-40.

Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. Journal of Organizational Behavior, 21(7), 789-800.

Ho, W.-H., Chang, C. S., Shih, Y.-L., & Liang, R. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job. BMC Health Services Research, 9(8), 1-10.

Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. Sociological Quarterly, 23, 333-343.

Im, K.-W., Lee, J.-Y., Park, S.-Y., & Lee, D.-H. (2021). The effect of family-friendly system in SMEs on positive psychological capital and job stress of employees. Ilkogretim Online, 20(3), 671-680.

İraz, R. ve Ata, N. (2020). Otantik liderliğin belediye çalışanlarının performansına etkisinde pozitif psikolojik sermayenin rolü. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 16(27), 288-318.

İyigün, N. Ö. ve Çetin, C. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve ilaç sektöründe bir araştırma. Öneri, 10(37), 15-29.

İyiişleroğlu, S.C.(2006) *Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Jafari, A., & Khorasani, M. S. (2018). The prediction of academic procrastination based on emotional intelligence with mediating role of psychological capital in medical sciences students. Journal of Education Strategies in Medical Sciences, 11(2), 39-47.

Jahoda, M. (1958). Current concepts of positive mental health. New York: Basic Books.

Jin, J., Li, H., Song, W., Jiang, N., Zhao, W., & Wen, D. (2020). The mediating role of psychological capital on the relation between distress and empathy of medical residents: A cross-sectional survey. Medical Education Online, 25(1), 1-8.

Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. Journal of Organizational Behaviour, 24, 627-647.

Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2016). Job anxiety, work-related psychological illness and workplace performance. British Journal of Industrial Relations, 742-767.

Jung, C. G. (1933). Modern man in search of a soul. New York: Brace and World.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.

Kahveci, G., Gülay, S. S. ve Bahadır, E. (2019). Ortaöğretim öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (50), 167-197.

Kahya, C. (2018). Örgütsel sessizliğin işe yabancılaşma üzerindeki rolü. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(59), 984-993.

Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32, 16-40.

Kanten, P., Gümüştekin, G. ve Kanten, S. (2018). Aile işletmelerinde kötü alışkanlıkların işgörenlerin geri çekilme davranışları üzerindeki etkisi: İKY uygulamalarının düzenleyici rolü. TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi, 10(38), 276-287.

Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretim karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29(2), 365-391.

Kanten, S., Esirgemez, M., Hasekioğlu, Y. A. ve Keçeli, M. (2018). İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. Yönetim Bilimleri Dergisi, 16(32), 559-576.

Kaplan, M. (2018). İş erteleme: Demografik özellikler açısından farklılıkların analizi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 8(2), 287-309.

Kaplan, M. ve Göker, H. (2020). Psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi: Psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 30(1), 273 - 289.

Kaplan, M. ve Uçak, H. (2017). Psikolojik sermayenin iş erteleme davranışı üzerindeki etkisi; Hemşireler üzerinde bir araştırma. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi(Özel Sayı), 542-554.

Kaplan, W. M., Manzoor, S. R., & Rahman, M. K. (2021). Effect of high involvement work system on employee counterproductive work behavior: A mediating role of psychological capital. NICE Research Journal, 14(1), 86-106.

Kapu, H., Yıldız, S. ve Bukni, T. M. (2020). Pozitif psikoloji bağlamında psikolojik sermaye, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkiler. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(22), 788-815.

Kapusuz, A. G. ve Biçer, M. (2018). Psikolojik sermayenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki olumlayıcı etkileri. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(9), 229-249.

Kara, H. (2021). Çalışanlarda erteleme davranışının iş-yaşam dengesi üzerine etkisi: Konya ilinde bir araştırma. ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 11(2), 467-482.

Karaca, E. (2020). Sosyal hizmet araştırmalarında ölçek geliştirme ve bu süreçte SPSS kullanımı. Eskişehir. Nisan Kitabevi.

Karaca, S. (2010). Hemşireler için vazgeçilmez bir kavram: Kendini tanıma. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 3(1), 79-84.

Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1), 181-202.

Karaçor, S. ve Şahin, A. (2004). Örgütsel iletişim kurma yöntemleri ve karşılaşılan iletişim engellerine yönelik bir araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 4(8), 96 - 117.

Karadal, H. ve Özsungur, F. (2017). Hizmet inovasyon davranışı ile psikolojik sermaye ve etik liderlik ilişkisinin incelenmesi: Adana örneği. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi(Özel Sayı), 663-672.

Karadal, H., Rençber, Ö. F. ve Saygın, M. (2014). Beşeri sermaye ve sosyal sermaye özelliklerinin adana ilindeki yabancı dil kurslarında incelenmesi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(2), 38-48.

Karagöz, Y. (2016). SSPS-AMOS-META uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara: Nobel Yayınları.

Karaırmak, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(30), 102-115.

Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical ıntegration. Journal of Personality and Social Psychology, 65(4), 681-706.

Karşu, D. C., Erkilet, A. ve Taylan, H. H. (2019). Paternalist liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi: Sakarya Üniversitesi örneği. Akademik İncelemeler Dergisi, 14(1), 87-116.

Kartal, N. (2017). Sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Üniversite, kamu ve özel hastane farklılıkları üzerine bir inceleme. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 8(21), 113-130.

Kartal N.(2018) Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. International Journal of Healthcare Management, 11(3), 251-259.

Kaya, M. F. (2013). Sürdürülebilir kalkınmaya yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. Marmara Coğrafya Dergisi, 28, 175-193.

Kaya, N. ve Kesen, M. (2014). İnsan kaynaklarının insan sermayesine dönüşümü: Bir literatür taraması. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 6(10), 23-38.

Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. Çalışma ve Toplum Dergisi, 36, 311-346.

Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350.

Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. Human Resource Management Review, 20, 18–25.

Kian, T. S., Yusoff, W. F., & Rajah, S. (2014). Job satısfactıon and motıvatıon: What are the dıfference among these two? European Journal of Business and Social Sciences, 3(2), 94-102.

Kılıç, S. (2013). *Algılanan örgütsel iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler.* Yayınlanmamış doktora tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kırıcı, E. ve Özkoç, A. G. (2017). Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14(1), 20-32.

Kodaş, B. (2018). Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri ile işe angaje olma davranışları arasındaki ilişki. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1), 1 - 14.

Komari, N., & Sulistiowati. (2020). Relationship between organizational justice and counterproductive work behaviors. J. Mgt. Mkt. Review, 5(4), 206 – 212.

Konstam, V., Moser, D. K., & DeJong, M. J. (2005). Depression and anxiety in heart failure. Journal of Cardiac Failure, 11(6), 455-463.

Kopuz, K. ve İşçi, E. (2020). Hastanelerde kurumsallaşmanın performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 16(4), 1013-1028.

Korkmaz, H. T. (2014). Çalışanların günlük duygu durumu ve üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişki: Genel örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü. Türk Psikoloji Yazıları, 17(33), 77-87.

Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Ssikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19(3), 271-281.

Kour, J., El-Den, J., & Sriratanaviriyakul, N. (2019). The role of positive psychology in improving employees performance and organizational productivity: An experimental study. Procedia Computer Science, 161, 226–232.

Kousar, S., Zafar, M., Batool, S. A., & Sajjad, A. (2019). The mediating role of absorptive capacity in the relationship between intellectual capital and organizational innovation in higher education institutes of Punjab, Pakistan. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 13(3), 656-679.

Kozhina, A. A., & Vinokurov, L. V. (2020). Work alienation during COVID-19: Main factors and conditions (an example of university professors). Psychology in Russia: State of the Art, 13(4), 106-118.

Kökalan, Ö. ve Kurnaz, K. (2020). Örgütsel sinizm algısının, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Bir kamu örneği. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 15(1), 41-58.

Köse, A. G., & Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. Journal of Preventıon and Interventıon in the Community, 46(3), 245–262.

Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(2), 459-477.

Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. The Journal of Happiness and Well-Being, 2(2), 145-159.

Kutanış, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerleme. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5(11), 135-154.

Lara, P. Z., & Brito, G. C. (2010). The impact of work alienation on workplace deviance: An exploratory study. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(1), 79-92.

Lazarus, R. S. (2020). Psychological stress in the workplace. In occupational stress. A handbook (3-15). Florida: CRC Press.

Legood A., Lee, A., Schwarz, G., & Newman, A. (2018). From self-defeating to other defeating: Examining the effects of leader procrastination on follower work outcomes. Journal of Occupational And Organizational Psychology, 91, 430–439.

Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 251-275.

Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of organizational cynicism and work alienation. Frontiers In Psychology, 9, 1-13.

Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? Behaviour & Information Technology, 31(4), 343–353.

Lindeke, L. L., & Sieckert, A. M. (2005). Nurse-physician workplace collaboration. Medscape, 10(1), 1-7. Medscape: https://www.researchgate.net/profile/Linda-Lindeke/publication/8005179_NursePhysician_Workplace_Collaboration/links/54f6f00a0cf2ca5eff00c36f/Nurse-Physician-Workplace-Collaboration.pdf adresinden alındı

Lockwood, J. E. (1954). Arson and sabotage. The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science, 45(3), 340-348.

Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review, Journal of Mental Health, 11(3), 255-265.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 23, 695–706.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Organizational Dynamics, 33(2), 143–160.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. Journal of Management, 33(3), 321-349.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. Journal of Organizational Behavior, 27(3), 387–393.

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and Relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60, 541-572.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). Psychological Capital: Developing the human competitive edge. New York: Oxford University Press.

Ma, H., Zou, J.-m., Zhong, Y., & He, J.-q. (2021). The influence of mobile phone addiction and work procrastination on burnout among newly graduated Chinese nurses. Psychiatric Care, 57(4), 1798-1805.

Maddi, S. R., Kobasa, S. C., & Hoover, M. (1979). An alienation test. Journal of Humanistic Psychology, 19, 73-76.

Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P., & Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism: The mediating roles of poor health and work engagement. Human Resource Management Journal, 27, 319-334.

Mahmood, Z., Alonazi, W. B., Baloch, M. A., & Lodhi, R. N. (2021). The dark triad and counterproductve work behaviours: A multiple mediation analysis. Economıc Research Ekonomska Istražıvanja, 1-22.

Mallak, L. (1998). Putting organizational resilience to work. Industrial Management, 40(6), 8–13.

Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1974). Job satisfaction, counterproductive behavior and Drug use at work. Journal of Applied Psychology, 1, 114-116.

Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 7, 140-159.

Meriç, E., Çiftçi, D. Ö. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 27(1), 65-74.

Mert, İ. S. ve Şen, C. (2019). Örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 36, 213-231.

Metin, U. B., Peeters, M. C., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having "good fit". J Prev Interv Community, 46(3), 228-244.

Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. Personality and Individual Differences, 101, 254-263.

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara.

Mimaroğlu, H. ve Özgen, H. (2008). Örgütlerde güç eşitsizlikleri ve cinsel taciz. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), 321-334.

Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. Journal of Humanities and Social Science, 14(5), 45-54.

Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. The Sociological Quarterly, 22, 515-529.

Nafukho, F. M., Hairston, N., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications for human resource development. Human Resource Development International, 7(4), 545-551.

Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(2), 179-198.

Nam M., & Noh YG (2021). Effects of emotional labor and positive psychological capital on burnout among nurses at a general hospital. Journal of Digital Convergence Vol. 19(2), 289-297.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2005). Aggression in the workplace: A social psychological perspective. S. Fox, & P. E. Spector (Eds) In Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets (s. 13-40). Washington: American Psychological Association.

Noah, Y. (2008). Experience of sexual harassment at work by female employees in a Nigerian work environment. International NGO Journal, 3(7), 122-127.

Noreena, S., Nisar, Q. A., Haider, S., & Yean, T. F. (2021). Role of leaders' emotional labor toward leader's job satisfaction and emotional exhaustion: Moderating role of psychological capital. Gadjah Mada International Journal of Business, 23(1), 36-54.

Ogwueleka, A. C., & Ogbonna, S. N. (2018). Effect of positive organizational behaviour (POB) characteristics on construction employees' turnover in Uyo City of Akwa Ibom State Nigeria. African Journal of Science, Technology, Innovation and Development, 10(2), 159–168.

Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & Castro, A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. American Journal Of Industrial Medicine, 57, 573–586.

Oksay, A. ve Durmaz, M. (2016). Sağlık çalışanlarında yabancılaşma düzeyi Isparta ili örneği Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ağustos 2016, 11(2), 269- 294

Ortega, J. (2001). Job rotation as a learning mechanism. Management Science, 47(10), 1361–1370.

Oruç, E. (2020). Türkiye'de işe yabancılaşma (work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(4), 327-351.

Otaghsara, S. M., & Hamzehzadeh, H. (2017). The effect of authentic leadership and organizational atmosphere on positive organizational behavior. International Journal of Management, Accounting and Economics, 4(11), 1122-1135.

Öcal, H. ve Barın, N. (2016). Örgütlerde otantik liderlik davranışının işe yabancılaşma ile ilişkisi: bursa ili dericilik sektöründe bir araştırma. İŞ-GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 18(2), 63-94.

Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Türk Psikoloji Yazıları, 13(26), 18-26.

Öcel, H. ve Aydın, O. (2010). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. Türk Psikoloji Dergisi, 25(66), 73-83.

Öcel, H., & Aydın, O. (2010). Summary The effects of belief in a just world and gender on counterproductive work behaviors. Turkish Journal of Psychology, 25(66), 84-86.

Öktem, Ş., Kubat, G. ve Kızıltan, B. (2018). Otel işletmelerinde kadın işgören davranışlarını etkileyen algılara ilişkin bir araştırma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 29(2), 197 - 208.

Örenlili, M. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2018). Örgütsel sessizliğin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri: Bursa ilinde bir araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(61), 937-947.

Örgün, E. ve Perçin, N. Ş. (2021). Otel işletmelerinde sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ilişkisinde örgütsel sosyalleşmenin rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(1), 605-621.

Özalp, İ. ve Öcal, H. (2000). Örgütlerde dönüştürücü (transformational) liderlik yaklaşımı. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(4), 207-227.

Özbağ, G. K. (2019). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri. TESAM Akademi Dergisi, 6(1), 167-185.

Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1), 231-248.

Özdamar, K. (2017). Eğitim sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi. Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Özdamar, K. (2018). Paket programlar ile veri analizi Cilt 2. Eskişehir: Nisan Kitapevi.

Özdemir, F. ve Özer, G. (2019). Örgütlerde Nepotizm İle Etik Liderlik Bir Arada Bulunabilir Mi? Social Sciences Studies Journal, 50, 6500-6511.

Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. Amme İdaresi Dergisi, 37(4), 97-115

Özen, A. S. ve Elçi, M. (2019). Takım kolektivizminin performans ve vatandaşlık davranışına etkisi: takım arkadaşı işlem adaletinin aracılık rolü. Türk Psikoloji Dergisi, (34), 71-96.

Özer, B. U., Saçkes, M., & Tuckman, B. W. (2013). Psychometrıc propertıes of the Tuckman procrastınatıon scale in a Turkish sample. Psychological Reports: Measures & Statistics, 113(3), 874-884.

Özer, S. ve Güllüce, A. Ç. (2019). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ve etkisi: TRB1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi, 7(1), 37-47.

Özkalp, E. ve Yıldız, H. (2018). Olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışlarının işteki stres üzerindeki etkisi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20(1), 57-74.

Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 2(2), 47-57.

Özler, N. D. ve Yıldırım, H. B. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (5), 163-188.

Öztürk Çiftçi D (2021) Emotional exhaustion as a mediator among workplace loneliness, work alienation and turnover intention. International Journal of Organization Theory & Behavior, 24(2), 93-106.

Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. Journal of Applied Psychology, 83, 835-852.

Pelenk, S., & Acaray, A. (2019). The effect of paternalist leadership on antiproductive work behavıor and organizational citizenship behavıor. Turkish Studies, 14(5), 183-198.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. Journal of Organizational Behavior, 26, 777–796.

Penney, L. M., Hunter, E. M., & Perry, S. J. (2011). Personality and counterproductive work behaviour: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84, 58–77.

Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organizations ethical climate. Journal of Business and Psychology, 17(1), 47-61.

Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and employee performance: A latent growth modelıng approach. Personnel Psychology, 64, 427-450.

Piccoli, B. (2013). Counterproductive work behaviours: Clarify the role of job dissatisfaction and organizational injustice as attitudinal predictors. International Journal of Business Research, 13(4), 91-98.

Polat, M. (2020). Psikolojik sözleşme ihlallerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi: Bir alan araştırması. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1), 377 - 408.

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi, 9, 145-172.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. Educational Administration: Theory and Practice, 54, 307-331.

Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. Ege Akademik Bakış, 14(1), 115-124.

Polatçı, S. ve Özçalık F. (2015). Çalışanların örgütsel adalet algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları etkileşiminde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(2), 215-234.

Powell, W. E. (1994) The relationship between feelings of alienation and burnout in social work, Families in Society : The Journal of Contemporary Social Services, 75(4), 229, 1-8.

Prasath PR, Bhat CS, Mather PC, Foreman T., & James JK (2021). Wellbeing, psychological capital, and coping of university employees during the COVID-19 pandemic. Journal of the Professoriate 12 (1), 1-30.

Prasath PR, Mather PC, Bhat CS, Justine K., & James JK (2021). University student well-being during COVID-19: The role of psychological capital and coping strategies. The Professional Counselor 11 (1), 46–60.

Rauf, K., & Farooq, A. (2014). Adaptation and validation of counterproductive work behavior checklist. International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences, 1(1), 39-49.

Raza, B., Ahmed, A., Zubair, S., & Moueed, A. (2019). Linking workplace deviance and abusive supervision: Moderating role of positive psychological capital. International Journal of Organizational Leadership, 8, 95-111.

Razzaq, A., Samiha, Y. T., & Anshari, M. (2018). Smartphone habits and behaviors in supporting students self-efficacy. International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET), 13(2), 94-109.

Revelle, W., & Scherer, K. R. (2009). Personality and emotion. In D. Sander, & K. R. Scherer (Ed) The Oxford Companion to Emotion and the Affective Sciences (s. 304-306). Oxford University Press.

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). SmartPLS. 11 25, 2021 tarihinde www.smartpls.com adresinden alındı

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

Rozental, A., Forsström, D., Lindner, P., Nilsson, S., Martensson, L., Rizzo, A., Anderson G.,& Carlbring, P. (2018). Treating procrastination using cognitive behavior therapy: A pragmatic randomized controlled trial comparing treatment delivered via the internet or in groups. Behavior Therapy, 49, 180–197.

Sackett, P. R., & Devore, C. J. (2002). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds), Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology (Cilt 1, s. 145-164). London: Sage.

Sadeghi, M., & Razavi, M. R. (2020). Organizational silence, organizational commitment and creativity: The case of directors of İslamic Azad University of Khorasan Razavi. European Review of Applied Psychology (70), 1-8.

Sadykova, G. (2016). İş güvencesizliği ile işyeri prokrastinasyonu (erteleme alışkanlığı) ilişkisi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(30), 97-120.

Sadykova, G. (2016). İş rolü belirsizliğinin işyerindeki erteleme alışkanlığı (prokrastinasyon) üzerine etkisi: Hizmet sektörüne yönelik bir araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 87-112.

Sakız, G. (2013). Başarıda anahtar kelime: Öz-yeterlik. Eğitim Fakültesi Dergisi, 26(1), 185-209.

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research and practice. Canadian Journal of Administrative Sciences, 28, 14-26.

Saman A., & Wirawan H | (2021) Examining the impact of psychological capital on academic achievement and work performance: The roles of procrastination and conscientiousness, Cogent Psychology, 8, 1-20,

Sandhu MAA., & Fatima T (2021). Examining the relationship between psychopathic leadership, work phobic anxiety and employee work alienation: The moderating role of hostile attribution bias. Journal of Organisational Studies and Innovation, 8 (1), 14-30

Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2016). Bilim, Felsefe ve Metodoloji (4. Basım b.). İstanbul: Beta Yayınları.

Schaufeli, W. B., Taris, T., Blanc, P. M., Peeters, M. C., Bakker, A. B., & Jonge, J. D. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer (Work and Health: The quest for the engaged worker). De Psycholoog, 36(9), 422–428.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. Health Psychology, 4, 219–247.

Seçer, H. Ş. ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. TİSK Akademi, 2(4), 146 - 175.

Seçkin, Ş. N. (2020). Algılanan sosyal mübadele, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışlarını etkiler mi? Mübadele ideolojisinin düzenleyici rolü. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(4), 1207-1227.

Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. American Sociological Review, 24(6), 783-791.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A socıal capıtal theory of career success. Academy of Management Journal, 44(2), 219-237.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55(1), 5-14.

Seligman, M. E., Steen, T. A., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. American Psychologist, 60(5), 410-421.

Sezici, E. (2015). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin rolü. International Journal of Economic and Administrative Studies, 7(14), 1-22.

Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S. (2008). Workplace mobbing: Experiences in the public sector. International Journal of Organisational Behaviour, 13(2), 56-70.

Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., & Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. Journal of Management Inquiry, 24(4), 382–393.

Sharma, A., & Thakur, K. (2016). Display of Counter Productive Work Behaviour in Relation to Person-Organization Fit. Global Journal of Human Social Science, 16(1), 1-8.

Sheldon, M. K., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. American Psychologist, 56(3), 216-217.

Shrestha, A. K. (2016). Positive psychology: Evolution, philosophical foundations and present growth. Indian Journal of Positive Psychology, 7(4), 460-465.

Silaparasetti, V., Rao, G. V., & Khan, F. R. (2017). Structural equation modeling analysis using Smart PLS to assess the occupational health and safety (OHS) Factors on workers' behavior. Humanities and Social Science Reviews, 5(2), 88-97.

Simms, A., & Nichols, T. (2014). Social loafing: A review of the literature. Journal of Management Policy and Practice, 15(1), 58-67.

Smithikrai, C. (2014). Relationship of cultural values to counterproductive work behaviour: The mediating role of job stress. Asian Journal of Social Psychology (17), 36–43.

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., . . . & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. Journal of Personality and Social Psychology, 60(4), 570-585.

Snyder, C., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validations of the state of hope scale. Journal of Personality and Social Psychology, 70, 321–335.

Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency. Journal of Counseling Psychology, 31(4), 503-509.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concept and perfomance theory. In S. Sonnentag (Ed) Psychological Management of Individual Performance (3-26). West Sussex: John Wiley & Sons.

Sökmen, A. ve Yazıcıoğlu, İ. (2005). Thomas modeli kapsamında yöneticilerin çatışma yönetimi stilleri ve tekstil işletmelerinde bir alan araştırması. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 1-19.

Sökmen, A., Kenek, G. ve Uğraş, E. (2019). Etik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 54(4), 1568-1582.

Söyler, S. (2018). Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresi ile iş doyumu ilişkisinin incelenmesi: Bir metaanaliz çalışması. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(4), 190-205.

Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: Sağlık sektöründeki önemi. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 5(3), 435 - 442.

Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behaviour. Association. In P. E. Spector, & S. Fox (Eds) Counterproductive Work Behaviour (s. 151–174). Washington: Psychological Association.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? Journal of Vocational Behavior, 68, 446-460.

Stoeber, J., & Childs, J. E. (2011). Encyclopedia of adolescence. In R. J. Levesque (Ed) Encyclopedia of Adolescence (s. 2053-2059). New York: Springer.

Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. International Journal of Business and Management, 5(8), 27-38.

Şahin, F. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1), 24-39.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15, 569 - 587.

Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 4(4), 164-177.

Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O. C. (2016). 5 yıldızlı otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşma ilişkisi: Marmaris ve İstanbul destinasyonlarında bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(3), 463-493.

Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 121-138.

Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1), 347-365.

Tayfun, A. ve Kösem, H. A. (2005). Katılmalı yönetim üzerine otel işletmelerinde bir araştırma. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 113-128.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(4), 27-42.

Tekke, M. ve Coşkun, M. (2019). Kendini tanıma, kendini gerçekleştirme, kendini aşmışlık ve potansiyelini tam kullanan kişi: Kişilerarası iletişim. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(70), 790-797.

Thau, S., Bennett, R. J., Mitchell, M. S., & Marrs, M. B. (2009). How management style moderates the relationship between abusive supervision and workplace deviance: An uncertainty management theory perspective. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 108, 79-92.

Theodore, O. D. (2009). Organizational size: A key element in the development of private enterprises in the less developed countries: The case of ecuador. International Business and Economics Research Journal, 8(7), 45-50.

Tiller, J. W. (2013). Depression and anxiety. Medical Journal of Australia, 199(6), 28-32.

Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(3), 134-156.

Tokmak, M. (2019). Algılanan üst yönetim desteğinin işe adanmışlık üzerine etkisi: Bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 36, 273-290.

Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 429–439.

Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(34), 166-179.

Tsaur, S.-H., Hsu, F.-S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. International Journal of Hospitality Management, 81, 131-140.

Tucker, J. (1989). Employee theft as social control. Deviant Behavior, 10(4), 319-33.

Tucker, J. S., Sinclair, R. R., Mohr, C. D., Adler, A. B., Thomas, J. L., & Salvİ, A. D. (2009). Stress and counterproductive work behavior: Multiple relationships between demands, control, and soldier indiscipline over time. Journal of Occupational Health Psychology, 14(3), 257–271.

Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. Educational and Psychological Measurement, 51, 473 - 480.

Tuna, A. A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3), 3246-3260.

Turgut, H., Turunç, Ö. ve Tokmak, İ. (2018). The moderating role of work alienation in the relationship between psychological capital and job satisfaction: A research in service sector. International Journal of Management and Applied Science, 4(3), 85-90.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(2), 57-78.

Uğur, A. ve Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8, 183-192.

Uygungil, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31, 435-453.

Uzun, B. ve Aydemir, A. (2015). Erteleme: Türleri, bileşenleri, demografik etkenler ve kültürel farklılıklar, Ege Eğitim Dergisi, 16(1), 106-121.

Üçok, D. ve Turgut, T. (2014). İstismarcı yönetici davranışının işyerindeki sapkın davranışlar üzerindeki rolü. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 9(3), 163-179.

Üstün, F. (2020). Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi: Psikolojik iyi oluşun aracı rolü. İzmir İktisat Dergisi, 35(2), 357-374.

Üzüm, B. ve Şenol, L. (2019). Yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları: Sağlık kurumlarında bir araştırma. Beykoz Akademi Dergisi, 7(2), 65-80.

Üzüm, B. ve Şenol, L. (2020). Psikolojik dayanıklılık ve üretim karşıtı iş davranışları ilişkisi: Hastane çalışanları örneği. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21, 455-470.

Valentine, D. S., Ferebee, S., & Heitner, K. L. (2019). The effect of wellness programs on longterm contract employees′ workplace stress, absenteeism, and presenteeism. International Journal of Adult Vocational Education and Technology, 10(4), 30-40.

Vanderstukken A.& Caniels MCJ (2021). Predictors of work alienation: Differences between hierarchical levels. Career Development International, 26 (5), 640-656.

Van Eerde W., & Venus M (2018). A daily diary study on sleep quality and procrastination at work: The moderating role of trait self-control. Front Psychol, 2 (9),1-20.

Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). Misbehavior in organizations: Theory, research, and management. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Vardi Y.,& Wiener Y (1996) Misbehavior in organizations: A motivational framework Organization Science, 7 (2), 151-165.

Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. Journal of Nursing Measurement, 1(2), 165-178.

Wang, X., & Lian, X. (2015). Psychological capital, emotional labor and counterproductive work behavior of service employees: The moderating role of leaders emotional intelligence. American Journal of Industrial and Business Management, 5, 388-395.

Wilson, R. A., Perry, S. J., Witt, L. A., & Griffeth, R. W. (2015). The exhausted short-timer: Leveraging autonomy to engage in production deviance. Human Relations, 68(11), 1693–1711.

Wojtczuk-Turek, A. (2020). Strengthening psychological capital as an important element of sustainable employee development in the context of requirements and resources in the workplace. Education of Economists and Managers, 57(3), 37–49.

Woodman, R. W., & Sherwood, J. J. (1980). The role of team development in organizational effectiveness: A critical review. Psychological Bulletin, 88(1), 166-186.

Wudhikarn, R., Chakpitak, N., & Neubert, G. (2018). A literature review on performance measures of logistics management: An intellectual capital perspective. International Journal of Production Research, 56(13), 4490–4520.

Xanthopoulou, D., Bakkeret, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. Journal of Vocational Behaviour, 74(3), 235-244.

Yang, J., & Treadway, D. C. (2018). A social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. Journal of Business Ethics, 148, 879–891.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46, 74-85.

Yazar, F. ve Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(2), 70-81.

Yıldırım, C. (2019). The development of service sector in Turkey after 2001 crisis. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(2), 347-363.

Yıldız, E. (2018). A case study on relationships between psychological capital personality and organizational commitment. International Journal of Business Administration, 9(2), 99-122.

Yıldız, E. (2020). SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi: Reflektif ve formatif yapılar (1. Basım). Ankara: Seçkin Yayınları.

Yılmaz, V. ve Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 14(2), 517-534.

Yorulmaz, F. ve Yavan, Ö. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işveren marka oluşumu üzerindeki etkisi: Turizm sektörü örneği. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(2), 1007-1027.

Yurdakul, G., & Öneren, M. (2021). The relationship between social loafing and work alienation: An empirical analysis. Yönetim Bilimleri Dergisi, 19(39), 179-202.

Yurdugül, H. (2006). Paralel, eşdeğer ve konjenerik ölçmelerde güvenirlik katsayılarının karşılaştırılması. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 39(1), 15-37.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, 445-458.

Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2), 81-104.

Zaghini, F., Fida, R., Caruso, R., Kangasniemi, M., & Sili, A. (2016). What is behind counterproductive work behaviors in the nursing profession? A systematic review. Journal of Clinical Research and Bioethics, 7(4), 1-7.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower, 20(1-2), 70-85.

Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. International Journal of Hospitality Management, 33, 219–227.

EK-1

Sayın Katılımcı,

Bu anket İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Doktora programı kapsamında gerçekleştirilen bir araştırma ile ilgilidir çalışma ile ilgilidir. Anketi cevaplama noktasındaki hassasiyetiniz için çok teşekkür ederiz.

Çalışmanın doğruluğu açısından, tüm soruları dikkatlice okuyarak ve boş bırakmadan yanıtlamanızı rica ediyoruz. Gönderilecek cevaplar bilimsel amaçla kullanılacak, mutlaka gizli tutulacaktır. Anketle ilgili sorularınız için iletişim bilgilerimiz aşağıdadır.

Saygılarımızla,

I. BÖLÜM

(Bu bölüm anketi cevaplayan çalışana ait genel bilgileri içermektedir).

1. Çalıştığınız kurumdaki göreviniz nedir?

a) Doktor b) Hemşire c) Psikolog d) Diyetisyen e) Ebe

f) Tekniker g) Hizmetli Personel h) Memur (Hasta Danışmanı, Vezne, Halkla İlişkiler)

ı) Diğer :…….....

2. Öğrenim durumunuz nedir?

a) İlköğretim b) Lise c) Ön Lisans d) Lisans e) Yüksek Lisans d) Doktora e) Tıp İhtisası

3. Yaşınız:

a) 20-24 b) 25-29 c) 30-34 d) 35- 39 e) 40-44

f) 45-49 g) 50-54 h) 55-59 ı) 60-64 j) 65 ve üstü

4. Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek

5. Sektördeki çalışma süreniz:

a) 0-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 21-25 yıl f) 26 yıldan fazla

6. Şu anda çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:

a) 0-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 21-25 yıl f) 26 yıldan fazla

	II. BÖLÜM **Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı (X) ile işaretleyiniz.** Belirtilen ifade sizin için uygun değilse "Kesinlikle Katılmıyorum"(1) ifadesini, tam anlamıyla gerçekleştirildiğini düşünüyorsanız "Kesinlikle Katılıyorum"(5) ifadesini işaretleyebilirsiniz. Kesin yargınız mevcut değilse, iki yargı arasında kalan ifadeleri işaretleyebilirsiniz. Formu bilgisayar üzerinden dolduruyorsanız, tercih ettiğiniz seçeneğin üzerine fareyle tıklayıp, anket sonunda kaydet sekmesine basarak dosyadan çıkabilirsiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum.**	Katılmıyorum.	Kısmen Katılıyorum.	Katılıyorum.	**Kesinlikle Katılıyorum.**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
P-1	Uzun dönemli bir soruna çözüm bulabilmek için analiz yaparken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-2	Üst yönetimle veya amirlerimle yaptığım toplantılarda işimle (uzmanlık alanımla) ilgili konularda kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-3	Çalıştığım kurumun stratejisi ve amaçları hakkındaki fikir tartışmalarına katkı sağlarken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-4	Çalışma alanımla ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-5	Kurum dışında temas kurduğum insanlarla (müşteriler, tedarikçiler gibi) çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-6	Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-7	Kendimi işler arasında sıkışmış bir halde bulursam, bu karışıklıktan kurtulmanın pek çok yolu olduğunu bilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-8	İşimle ilgili amaçlarımı şu anda enerjik olarak takip edebiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
P-9	Bir problemin pek çok çözüm yolu vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
P-10	Şu anda kendimi, işimle ilgili oldukça başarılı görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
P-11	Şu anda yaptığım işle ilgili amaçlarıma ulaşabilmenin pek çok yolunu bulabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-12	İşimle ilgili koymuş olduğum amaçlarımı gerçekleştirdiğimi düşünüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
P-13	İşimle ilgili ortaya çıkan güçlüklerle genellikle öyle ya da böyle başa çıkabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐

P-14	Mecbur kalırsam işimde "kendi başıma" da çalışabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-15	İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
		Kesinlikle Katılmıyorum.	Katılmıyorum.	Kısmen Katılıyorum.	Katılıyorum.	**Kesinlikle Katılıyorum.**
P-16	Daha önceden edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerimdeki zorlukların üstesinden gelebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-17	İşimle ilgili konular bana belirsiz ve karmaşık geldiğinde, genellikle en iyisini yapacağımı ümit ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-18	İşimle ilgili, bardağın hep dolu tarafını görmeye çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
P-19	İşim söz konusu olduğunda gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.	☐	☐	☐	☐	☐
P-20	İşime her zaman "her zorluğun sonunda bir hayır vardır" diye yaklaşırım.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-1	Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-2	Gerçekten neden çalıştığımı merak ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-3	İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-4	Ne kadar sıkı çalıştığımın bir önemi yok, nasıl olsa istediklerimi elde edemeyeceksin.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-5	İşimle ilgili çoşkulu olduğumu hayal etmekte zorlanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-6	İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-7	Olağan çalışma hayatı, gayret göstermek için çok sıkıcıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-8	İşe elimden gediğince en iyi şekilde yapmak için kendimi pek zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-9	İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığı kazandığım para olarak görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İ-10	Gerçekte yaptıkları çalışmanın topluma değer kattığını düşünen insanlara inanmakta zorlanıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
E-1	Önemli olsalar bile, işleri bitirmeyi gereksiz yere ertelerim.	☐	☐	☐	☐	☐
E-2	Yapmaktan hoşlanmadığım şeylere başlamayı ertelerim.	☐	☐	☐	☐	☐

E-3	İşlerin teslim edilmesi gereken bir tarih olduğunda, son dakikaya kadar beklerim.	☐	☐	☐	☐	☐
E-4	Çalışma alışkanlıklarımı geliştirmeyi ertelerim.	☐	☐	☐	☐	☐
		Kesinlikle Katılmıyorum.	Katılmıyorum.	Kısmen Katılıyorum.	Katılıyorum.	**Kesinlikle Katılıyorum.**
E-5	Bir şeyi yapmamak için bahane bulmayı başarırım.	☐	☐	☐	☐	☐
E-6	Ders çalışmak gibi sıkıcı işlere dahi gerekli zamanı ayırırım.	☐	☐	☐	☐	☐
E-7	Ben iflah olmaz bir zaman savurganıyım.	☐	☐	☐	☐	☐
E-8	Ben bir zaman savurganıyım ve bunu düzeltmek için hiç bir çaba gösteremiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
E-9	Bir şeyi yapacağıma dair önce kendime söz verir, sonra kararımı uygulamayı ağırdan alırım.	☐	☐	☐	☐	☐
E-10	Bir eylem planı yaptığımda, onu takip ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
E-11	Bir işe başlayamadığımda kendimden nefret ederim, ama yine de bu beni harekete geçirmez.	☐	☐	☐	☐	☐
E-12	Önemli işleri her zaman vaktinden önce tamamlarım.	☐	☐	☐	☐	☐
E-13	Bir ise başlamanın ne kadar önemli olduğunu bilmeme rağmen tıkanır kalırım.	☐	☐	☐	☐	☐
E-14	Bugünün işini yarına bırakmak benim tarzım değildir.	☐	☐	☐	☐	☐

	III. BÖLÜM ***Kurumunuzda aşağıda ifade edile ranışları sergileme sıklığınızı hatırladığınız kadarıyla belirtiniz.*** ***Lütfen soruların tümünü sağda yer alan sıklık ölçeğine göre cevaplayınız.***	**Hiç bir zaman.** **1**	Bir veya iki kez **2**	Ayda bir kaç kez. **3**	Haftada bir kaç kez. **4**	**Her gün** **5**
Ü-1	Kasıtlı olarak kurumumuza ait araç ve gereçleri israf ettim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-2	Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gerecine zarar verdim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-3	Kasıtlı olarak ofisimi/işyerimi dağınık bıraktım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-4	İzinsiz olarak mesaime geç geldim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-5	Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi ile o gün işe gitmedim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-6	Kurum tarafından belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-7	İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-8	Gün içerisinde özel işlerimi halletmek için saatlik izin almadan işyerinden ayrıldım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-9	İşten kaytarmak için bir sağlık kuruluşuna giderek, kendimi gün içerisinde izinli gösterdim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-10	İşe birkaç gün gitmemek için bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-11	Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevime (işime) verdiğim arayı kasten uzattım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-12	Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-13	Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-14	Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmemesi için görevi henüz tamamlayamadığımı söyledim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-15	Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (işi), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-16	Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (işi), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-17	Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım.	☐	☐	☐	☐	☐

Ü-18	Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-19	Kurumumuza ait bazı araç-gereçleri izinsiz olarak evime götürdüm.	☐	☐	☐	☐	☐
		Hiç bir zaman.	Bir veya iki kez	Ayda bir kaç kez.	Haftada bir kaç kez.	**Her gün**
Ü-20	Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-21	İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-22	Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-23	Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-24	Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-25	Bir vatandaşa karşı kaba davrandım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-26	Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-27	Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay ettim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-28	Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-29	Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-30	Kurumdan biriyle tartıştım / ağız dalaşına girdim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-31	Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarf ettim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-32	Kurumdaki biri(leri)ne kaba el kol hareketleri yaptım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-33	Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamakla (dövmekle) tehdit ettim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-34	Kurumdan biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-35	Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-36	Kasten kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-37	Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-38	Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım.	☐	☐	☐	☐	☐
Ü-39	Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/sataştım.	☐	☐	☐	☐	☐

Ü-40	Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım.	☐	☐	☐	☐	☐

Sonuçlardan haberdar olmak isterseniz lütfen e-mail adresinizi yazınız…….....……..

EK-2

Tarih: 07/08/2020
Sayı: 65836846-044-E.00000182574

T.C. İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : 65836846-044
Konu : Etik Onayı

Sayın Ayşe Göksu ÖZÜDOĞRU,

İlgi: 02.07.2020 tarihli dilekçeniz.

İlgi yazınız ile "Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşma ve İş Ertelemenin Aracılık Rolü" isimli tez çalışmanız için önerdiğiniz ankete Etik Kurul onayı talep edilmektedir.

Adı geçen ve ekte yer alan anket formu, Üniversitemiz Etik Kurulunca incelenmiş, anketinizde etik tanım, değer ve ilkelere aykırı bir düzenleme tespit edilmediği, önerilen anket çalışmasının etik kurallara uygun olduğu ve etik onayının verildiği ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Necip ŞİMŞEK
Rektör Yardımcısı V.

Ek: Etik Onaylı Anket Formu