



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN EĞİTİM ORTAMLARINDAKİ
ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ**

MUHAMMER ÖNGÖREN

Denizli, 2020

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN EĞİTİM ORTAMLARINDAKİ ÜRETKENLİK
KARŞITI İŞ DAVRANIŞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

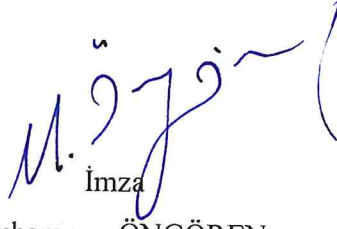
Muhammer ÖNGÖREN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Muammer KUNT

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.



İmza
Muhammer ÖNGÖREN

TEŞEKKÜR

Proje çalışmamın planlanma, araştırma, yürütülme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren hocam Sayın Doç. Dr. Funda NAYIR' a,

Yüksek lisans eğitimim ve projemin hazırlanması aşamalarında bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe paylaşan danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Muammer KUNT'a, Dr. Öğr. Üyesi Ömür Kaya KALKAN'a ve diğer değerli hocalarıma, alanında büyük değer olan Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e

Ölçme araçlarını eksiksiz ve içtenlikle dolduran öğretmen arkadaşlarıma, yüksek lisans eğitimimin başından sonuna kadar desteğini eksik etmeyen kardeşim Mehmet Akif İNESİ'ye, çalışmalarım sırasında desteklerini benden esirgemeyen okul müdürüm Mehmet TAYANÇ'a, sınıf arkadaşım Ahmet BARUTÇU'ya ve tüm arkadaşlarıma,

Maddi ve manevi hiçbir yardımı esirgemedi yanımda oldukları için sevgili eşim Emine BEYHAN ÖNGÖREN'e ve enerji kaynağım biricik kızım Sevde Gülsima'ya, annem Gülfidan ÖNGÖREN'e, babam İsmail ÖNGÖREN'e ve biricik kardeşim Hatice Nazlı KAVALLI'ya

Bugünlerimizin mimarı, ilkeleriyle bize ışık olan, çağdaş Türkiye'nin kurucusu Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Muammer ÖNGÖREN

Denizli, 2020

ÖZET

Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarındaki Üretkenlik Karşıtı İş Davranışına İlişkin Görüşleri

ÖNGÖREN, Muhammer

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öge. Üyesi Muammer KUNT

Haziran 2020, xi + 69 sayfa

Bu araştırmanın temel amacı kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarında sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neler olduğunu belirleyerek sergilenen bu davranışlara ilişkin görüşlerinin ve bu davranışlara ilişkin görüşlerin farklı değişkelerle farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve yorumlanmasıdır.

Tarama modelinde yürütölen bu araştırmanın evreni Denizli ili Kale ve Tavas ilçesinde bulunan resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticiler ve öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma evreninde bulunan 887 öğretmenin tamamına elektronik ortamda gönderilen ölçme aracını cevaplayarak katılım sağlayanöğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.Araştırma için gerekli verileri, Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh ve Kesler (2006) tarafından geliştirilen ve Öcel (2010) tarafından Türk kültürüne uyarlanan ardından Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından eğitim örgütlerine uyarlanan“Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğı”aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde öncelikle öğretmenlerin eğitim örgütlerinde sergilen Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşlerinin düzeylerini belirlemeye yönelik; non-parametrik testlerden Mann-Whitney U, Kruskall Wallis kullanılarak ve betimsel istatistiklerden yüzde ve frekanstan faydalanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ve alt boyutlarını gerçekleştirme sıklıkları neredeyse hiçbir zaman aralığında olduğu, kötüye kullanma ve genel üretkenlik karşıtı iş davranışlarının cinsiyet açısından anlamlı farklılaşmalar gösterdiği tespit edilmiştir diğer demografik özelliklere göre üretkenlik karşıtı iş davranışı boyutlarında farklılaşma olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, Eğitim Örgütü, Öğretmen

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER TABLOSU	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.1.1. Problem Cümlesi	4
1.1.2. Alt Problemler	5
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.5. Sayıtlar	7
1.6. Tanımlar	8
İKİNCİ BÖLÜM.....	9
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Tanımı.....	9
2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Benzer Kavramları.....	11
2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Boyutlandırması ve Sınıflandırılması	12
2.3.1. Robinson Bennet Modeli	15
2.3.2. Kelloway Modeli	16
2.3.3. Baron ve Neuman Modeli	18
2.3.4. Spector Modeli	19
2.3.4.1. Örgütsel boyut.....	19

2.3.4.1.1. <i>Sabote etme.</i>	19
2.3.4.1.2. <i>Üretkenlikden sapma.</i>	20
2.3.4.1.3. <i>Geri çekilme.</i>	20
2.3.4.1.4. <i>Çalma (Hırsızlık).</i>	20
2.3.4.2. <i>Bireysel boyut.</i>	21
2.3.4.2.1. <i>Başkalarına zarar verme.</i>	21
2.4. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Belirleyicileri</i>	21
2.4.1. <i>Bireysel Belirleyiciler</i>	25
2.4.1.1. <i>Demografik özellikler.</i>	25
2.4.1.2. <i>Kişilik ve kişisel eğilimler.</i>	25
2.4.2. <i>Durumsal Belirleyiciler</i>	26
2.4.2.1. <i>Örgütsel koşullar.</i>	27
2.4.2.2. <i>İş unsurları.</i>	28
2.5. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Türleri</i>	28
2.6. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Sonuçları</i>	30
2.7. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İle İlgili Araştırmalar</i>	31
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	40
3. YÖNTEM	40
3.1. <i>Araştırmanın Modeli</i>	40
3.2. <i>Evren ve Örneklem</i>	40
3.3. <i>Veri Toplama Araç ve Teknikleri</i>	42
3.4. <i>Veri Toplama Süreci</i>	43
3.5. <i>Verilerin Analizi.</i>	43
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	45
4. BULGULAR VE YORUM	45
4.1. <i>Araştırmanın Birinci Problemine İlişkin Bulgular</i>	45
4.2. <i>Araştırmanın İkinci Problemine İlişkin Bulgular</i>	45
4.2.1. <i>Cinsiyet Değişkeni.</i>	45
4.2.2. <i>Yaş Değişkeni.</i>	46
4.2.3. <i>Medeni Durum Değişkeni</i>	47
4.2.4. <i>Öğrenim Durumu Değişkeni</i>	48

4.2.5. Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkeni	49
4.2.6. Mesleki Kıdem Değişkeni	50
4.2.7. Sendika Üyelik Durumu Değişkeni.....	51
4.2.8. Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni	52
BEŞİNCİ BÖLÜM	54
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	54
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	54
5.2. Öneriler	57
KAYNAKÇA.....	58
EKLER.....	64
EK-1	64
EK-2	66
EK-3	68
ÖZGEÇMİŞ	69

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. <i>Baron ve Neuman Saldırgan Davranış Modeli</i>	18
Tablo2.2. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türleri</i>	29
Tablo2.3. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İle İlgili Yapılan Çalışmalar</i>	32
Tablo 3.1. <i>Örneklem Büyüklükleri Tablosu ($\alpha:0.05$)</i>	40
Tablo 3.2. <i>Örneklem Grubunu Oluşturan Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler</i>	41
Tablo.3.3. <i>Kolmogorov-Smirnov Testi Değerleri</i>	44
Tablo3.4. <i>Değerlendirme Aralığı</i>	44
Tablo 4.1. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarına İlişkin Frekans, Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri</i>	45
Tablo 4.2. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları</i>	46
Tablo 4.3. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Yaş Grubuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları</i>	47
Tablo 4.4. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları</i>	48
Tablo 4.5. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları</i>	49
Tablo 4.6. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları</i>	50
Tablo 4.7. <i>Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Kıdem Yılına Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları</i>	51
Tablo 4.8. <i>Üretkenlik Davranışları İş Davranışları ve Boyutlarının Sendika Üyeliği Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları</i>	52
Tablo 4.9. <i>Üretkenlik Davranışları İş Davranışları ve Boyutlarının Çalışılan Okul Türüne Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları</i>	53

ŞEKİLLER TABLOSU

<i>Şekil 2.1.</i> Sapkın davranışlar tipolojisi.....	16
<i>Şekil 2.2.</i> Protesto yaklaşımı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışı modeli	17
<i>Şekil 2.3.</i> Üretkenlik karşıtı iş davranışları belirleyicileri modeli	22
<i>Şekil 2.4.</i> Lau-Au-Ho üretkenlik karşıtı iş davranışı belirleyicileri.....	23
<i>Şekil 2.5.</i> Üretkenlik karşıtı iş davranışı belirleyicileri.....	24

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

1.1. Problem

İnsanoğlu tarihin başlangıcından beri belirli amaçlarını gerçekleştirebilmek için bir araya gelerek örgütler kurmuştur. Ülkemiz sınırları içinde yer alan Göbeklitepe’de günümüzden yaklaşık 11000 yıl önce tapınakların inşa edildiği, Ürdün’deki Fanyan Vadisi’nde Göbeklitepe’den 600 yıl öncesinde insanlığın amfi tiyatro inşa ettiği yapılan çalışmalarla gün yüzüne çıkartılmıştır (Oksay, 2013 s:10). Gün yüzüne çıkartılan bu eserler bize o günün şartlarında böyle muazzam büyüklükteki eserlerin ancak örgütlü çalışmayla olabileceğini göstermektedir. Öyle ki ilk insanlar (avcı ve toplayıcı topluluklar) bu eserlere göre daha basit gerçekleşebilecek avlanmalarını dahi örgüt oluşturarak yapmışlar ki bunları duvar resimlerinde görmekteyiz. Tarihi süreçte insanlık tarım toplumundan sanayi toplumuna doğru evirildike örgütlü olmaya daha çok ihtiyaç duymuş, mevcut örgütlerini nicelik ve nitelik olarak geliştirmişlerdir. Örgütlerin alışanları ve örgütlerden, dolaylı yada doğrudan etkilenen insan sayısı bu gelişmeye paralel olarak artmıştır. Günümüz teknoloji toplumunda da örgütler önemini korumakta, insanoğlunun amaçlarını gerçekleştirmek için işlevlerini yerine getirmektedir. Örgütler, işgörenleri aracılığıyla bizlerin beslenmeden güvenliğe, sağlıktan eğitime birçok alandaki ihtiyaçlarımızı karşılamak adına varlıklarına devam etmektedir. Gelişen teknoloji örgütlerin yapılarını, faaliyet gösterdikleri alanları, işleyişlerini etkileyerek değiştirmiştir (Gölönü, 2006). Geliştirilen yeni teknolojik araçların örgütlerde kullanım alanının artmasıyla etkilenen örgütlerde işgören insan sayısı azalsa da dün olduğu gibi bugün de örgütlerin en önemli unsuru hala insandır. Gelecekte de aynı şekilde insan olacaktır.

Günümüzde özel sektör eliyle oluşturulan ekonomik çıkar güden örgütler, toplumun refahını yükseltmek adına kurulan sivil toplum örgütleri ve kamu eliyle toplumun genel ihtiyaçlarına cevap vermek için oluşturulan kamu örgütleri gibi çeşitli örgütlerin ya doğrudan üyesi yani işgöreni ya da çevremizdeki örgütlerden hizmet olarak veya ürünlerinden yararlanarak dolaylı etkileneni konumundayız. Örneğin; emniyet örgütünün direkt işgöreni olmamamıza rağmen dolaylı etkileneni olarak örgütün çıktısı olan emniyet hizmetiyle güvenlik ihtiyacımıza karşılık bulmaktayız. Aynı şekilde oluşturulan ifti örgütleri bizlerin beslenme ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Eğitim örgütleri aracılığıyla öğrenci olarak doğrudan ya da öğrenci velisi veya yakını olarak dolaylı şekilde kamunun eğitim hizmetlerinden yararlanmaktayız.

Gerek örgütlerin işgöreni olarak, gerekse de örgütlerin çıktıklarından etkileneni veya yararlananı olarak örgütler, insanoğlunun geçmişten günümüze kadar uzanan ve bizlerin ortak amaçlarını en verimli şekilde gerçekleştirebilmek için kurduğu sistemli yapılardır.

Alanyazında örgüt tanımı“ Kişilerin hedeflere ulaşabilmek için karşılıklı davranışlarda buldukları yapısal süreçtir” (Hick, 1979, s.32).“Toplumsal ihtiyaçlar için belirlenmiş amaçlara yönelik, sistematik bir şekilde güç birliği yapan insanlardan oluşan çevresiyle etkileşim halinde olan bir sistemdir”olarak yapılmıştır (Başaran, 2000). Can(2007)günümüzde örgütler kişisel olarak gerçekleştirilemeyen belli amaçların birden çok kişi ile gerçekleştirmek için kurulan yapılardır (Akt. Balçık, 2018). Örgütler kişilerin tek başlarına gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşabilmek maksadıyla oluşturdukları ve içerisinde karşılıklı belli davranışlar sergilemek zorunda oldukları yapısal süreçtir. İnsanların amaçlarına en verimli şekilde ulaşmak için oluşturdukları örgütlerin başarılı olmasında en büyük pay sahibi örgütlerde çalışan işgörenlerindir. İşgörenler çalıştıkları iş ortalamaları ile kendilerine has özellikleri arasındaki etkileşimle birçok davranış sergilerler (Öcel, 2010). İşgörenlerin örgüt içinde sergiledikleri bu davranışlar onları örgütler için önemli kılar. Bu davranışların oluşmasında tutumlar yer almaktadır. Tutumların gelişmesinde ise büyük ölçüde bireylerin algıları söz konusu olmaktadır (Polatçı ve Özçalık, 2015). Turunç ve Çelik’e (2012 s: 60) göre işgörenlerin sahip oldukları algıları dolayısıyla tutum ve davranışları etkileyen fazlaca örgütsel etkiye sahip uyarıcılar vardır. Bu uyarıcılar ile şekillenen işgören tutum ve davranışları örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında olumlu ya da olumsuz durumlar yaratır. Davranışın olumlu ya da olumsuz sonucuna göre; çalışanların örgütlerinde gerçekleştirdiği davranışlarını rol içi ve rol ötesi olarak ayırabiliriz (Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu, 2014). Podsakoff ve MacKenzie (1997) aynı şekilde işgörenlerin sergiledikleri davranışlar bazen resmi rol davranışı çizgileri içinde yer alan rol içi bazen de rol fazlası davranış denilen rol ötesi davranış biçiminde gerçekleşir demektir (Akt. Akkaya, 2019).

Örgüt içinde çalışanların sergiledikleri iki tür davranıştan olan rol içi yani resmi rol davranışı örgütlerin devamlılığı için örgütün üst düzey karar vericileri tarafından belirlenen yerine getirilmesi gereken örgütün resmi metninde yer alan ödül veya ceza sistemi içinde yeri olan davranış türüdür (Yavuz, 2018; Barksdale ve Werner’dan aktaran Akkaya, 2019). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere resmi rol davranışı işgörenlerin örgütteki mevcut konumları ve sahip oldukları konumun gerektirdiği rolleri gereği sergilemek zorunda oldukları sergilemediklerinde ise yaptırımla karşılaştıkları davranışlardır.

İşgörenlerin örgüt içinde sergiledikleri diğer davranış türü olan rol fazlası (ötesi) davranışlar, Van Dyne, Cummings ve Parks'a (1995) göre örgüt çalışanlarının kendi istekleri ile yaptıkları resmi rol davranışlarının ötesinde yer alan tüm davranışlarıdır (Akt. Akkaya, 2019). Rol fazlası davranışlar sergilendiklerinde örgüte olumlu ya da olumsuz sonuçların sebebi olan, örgütsel vatandaşlık (ÖV) ve üretkenlik karşıtı iş davranışı (ÜKİD) olarak sınıflanmıştır (Çetin ve Fıkrkoca, 2010). Organ'a (1990) göre örgütsel vatandaşlık örgütün mevcut ödül sisteminde direkt ve tamamen yer almayan ama tam olarak ele alındığında örgütün görevlerini yerine getirmede olumlu sonuçlar doğuran işgörenler tarafından gönüllü olarak yapılan örgüt içi davranışlardır (Akt. Polat ve Celep, 2008) Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise örgüt için olumsuz sonuçlar doğuran işgörenler tarafından bilerek ve isteyerek yapılan örgüt içi davranışlardır. Nitekim Sackett (2020:5) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını; kasıtlı olarak yapılan örgütün legal çıkarlarına aykırılık oluşturan davranışlardır, Gruys (2003: 30) örgüt işgöreni tarafından isteyerek meydana getirilen ve örgütün resmi çıkarlarına karşı olan davranışlar'' olarak tanımlamaktadır (Akt. Gültaş ve Erigüç, 2019). Örgütün çıkarlarına ve örgüt çıkarı için çalışan üyelerine karşı işgörenler tarafından kasıtlı şekilde olumsuz tutum ve davranışlar sergileyerek zarar veren davranışlardır (Demirel, 2009). Çalışanların örgüt içinde sergiledikleri davranışlar, resmi rol davranışları ve rol ötesi davranışlar olarak değişirken, rol ötesi davranışlardan birincisi olan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütler için gerekli olanın ötesine geçebilmek için katılımcı ve istekli olan işgörelere katkıyı sağlayan kavramdır (Organ'dan aktaran: Tokgöz, 2012). Bu yönüyle işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemeleri örgütler için istenilen bir durumdur diyebiliriz. ÜKİD ise örgütün amaçlarına ve işleyişine engel olan, örgütün normlarına aykırı, örgütün üyesi tarafından planlanarak ve isteyerek yapılan davranışlardır (Demirel,2009 s:122). Örgütün amaç ve işleyişine zarar vermesi ÜKİD'in örgütler için istenilmeyen rol ötesi davranışı olmasına neden olacaktır. Ancak ne kadar istenilmese de örgütlerin içinde var olan bu davranışlar Demirel'in (2009) tanımından anlaşılacağı üzere örgütlerin gelişmesi, verimliliği, amaçlarının gerçekleşmesi için büyük engel oluşturmaktadır.

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi örgütler hayatımızın her kesiminde var olan yapılardır. Eğitim örgütleri de toplumun refahını iyileştirmek adına oluşturulan kamu örgütlerinin başında gelir. Eğitim örgütleri hayatımızın en önemli örgütlerindedir. Toplumların geleceği olan bireylerin hem akademik hem de sosyal alanda yetişmesi, istedik yönde davranışlar kazanması gibi görevleri amaç edinen eğitim örgütleri kamunun himayesinde bulunan en büyük örgüttür.

Geleceğinin toplumunu şekillendirecek olan insan gücünü şimdiden biçimlendiren sistem eğitim sistemidir (Çelik, 1994). Eğitim sistemi bu görevini doğal olarak eğitim örgütleri aracılığıyla yerine getirmektedir. Çelik'in yaptığı tanımdan yola çıkarak eğitim örgütleri yeni nesillerin biçimlendirilmesi ve bu şekilde toplumu şekillendirmeyi amaç edinmiştir diyebiliriz. Bu amaç eğitim örgütlerinin geleceğin toplumunun inşasında önemli bir yer edinmesini sağlamaktadır. Eğitim örgütleri bu amaçlarına eğitim örgütünün iş görenleri olan öğretmenler ve okul yöneticileri ile okullar dediğimiz ortamlarda ulaşmaya çalışmaktadır. Bu durumda eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşması için eğitim işgörenlerinin iş tanımlarındaki görevlerini yerine getirmeleri önem arz etmektedir. Ayrıca eğitim işgörenlerinin sergilediği rol fazlası davranışları, örgütsel vatandaşlık ya da üretkenlik karşıtı iş davranışı olmasına göre olumlu ya da olumsuz etki edecektir.

İstenilmeyen durum olsa da eğitim işgörenlerinin bazıları gerek kişisel özellikleri gerekse örgüt içinde yaşadıkları olumsuz yaşantılarla geliştirmiş oldukları tutumları ve algıları sonucu olumsuz davranışlar gösterebilmektedir. Bu da bu eğitim işgörenlerinin görev yaptığı örgütlerde verimsizliğe sebebiyet vermektedir. Öğretmenlerin kasıtlı olarak sergiledikleri rol ötesi olumsuz davranışlar yukarıda da bahsettiğimiz gibi alanyazında üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak yer almaktadır.

Bu araştırmada araştırmacı okullarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının olup olmadığı varsa hangi ÜKİD'in olduğunu hangi aralıklarla yapıldığı bu davranışların eğitim işgörenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durumları, öğrenim durumları, mezun olunan fakülte türü, meslekteki kıdemleri, sendika üyelik durumları ve görev yapılan okul türü ile farklılık gösterip göstermediğini araştırmak istemiştir. Yapılan alanyazın incelemesinde üretkenlik karşıtı iş davranışı ile ilgili yapılan çalışmaların büyük kısmı işletme alanında yapıldığı eğitim alanında fazlaca araştırma olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda bu araştırma eğitim işgörenlerinin okullarda sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışı konusunda görüşlerinin neler olduğunun belirlenmesini amaçlayarak eğitim örgütlerinin amaçlarına daha verimli şekilde ulaşmalarını sağlama konusunda araştırmacılara fikir verecektir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Yapılan bu araştırmada ana problem “Kamu okullarında görevli öğretmenlerin eğitim ortamlarındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

1- Öğretmenlerin eğitim ortamlarında sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşleri nasıldır?

2- Öğretmenlerin eğitim ortamlarındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşleri;

a) Cinsiyet,

b) Yaş,

c) Medeni durum,

d) Öğrenim durumu,

e) Mezun olunan fakülte türü,

f) Mesleki kıdemi,

g) Sendika üyelik durumu,

h) Çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarında sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neler olduğunu belirleyerek sergilenen bu davranışlara ilişkin görüşlerinin ve bu davranışlara ilişkin görüşlerin farklı değişkenlerle farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve var olduğu haliyle ortaya konulmasıdır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgüt en az iki ya da daha fazla sayıda bireyin istedik yönde belli bir amaca en iyi şekilde ulaşabilmek için uyum ve düzen içinde birlikteliklerinden oluşan sistem olarak tanımlanmıştır (Barnard,1994). İnsanlar belli amaçlarına en iyi ve en verimli şekilde ulaşabilmek için, iş alanından sağlık alanına, sivil toplum alanından eğitim alanına kadar her alanda vazgeçilmez olan örgütleri oluşturmuşlar ve tarihten günümüze geliştirerek varlıklarını devam ettirmişlerdir. Özellikle 20. yy başından itibaren üretkenlik amaçlı kurulan büyük sanayi işletmelerinde yapılan deneyler ile örgütlerin işgörenleri üzerine çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar F.W. Taylor'ın bir işin istenilen şekilde en iyi nasıl yapılabileceğine cevap aramak ve bu işin en verimli şekilde yapılabilmesi için işgörenin eğitilmesi nedeniyle başlamıştır (Asunakutlu ve Coşkun,2005).Bu çalışmaların ardı sıra

örgüt yönetimi üzerine birçok çalışma yapılmış ve yeni ve farklı kuramlar geliştirilmiştir. Yeni geliştirilen kuramlarla işgörenlerin, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için en önemli unsur olduğu anlaşılmıştır. Bugün örgütleri harekete geçiren ve yapısallaşmasını sağlayan gücün insan olduğu, bu yüzden yöneten ya da yönetilen olarak örgütlerin iyi yönetilebilmesi için işgöreni iyi anlamak ve ona gerekli olan önemi göstermek gerekmektedir (Altuntuğ, 2009), anlayışı ile örgütler yönetilmektedir. Kısacası günümüzde örgütlerin devamlılığı, etkinliliği ve verimliliği için yönetim anlayışındaki temel unsur işgörendir. İşgörenlerin örgüt içinde sergiledikleri resmi rol davranışları ile özellikle rol ötesi davranışları, onların örgütlerin varlığı açısından temel unsur olmalarında büyük etkiye sahiptir. Rol ötesi davranışlarından örgüt aleyhine olan, örgüt ve örgüt üyelerine karşı yapılan bilinçli ve zarar verici davranışlar, yani üretkenlik karşıtı iş davranışlarının işgörenler tarafından sergilenmesi örgütlerce istenilmeyen durumlardandır (Spector ve Fox, 2002). Ancak örgütler her ne kadar işgörenlerin bu davranışları sergilemesini istemeseler de bu davranışlara örgüt yaşantısı içinde rastlamaktayız.

Modern toplumların en büyük ve en önemli örgütlerinin başında gelen eğitim örgütleri, toplumların geleceği ve devletlerin devamlılığı için büyük önem taşımaktadır. Günümüz dünyasında yaşanan hızlı ve önemli gelişmeler yapısal ve iktisadi değişimlere sebebiyet vermektedir. Ülkelerin bu değişimlere kayıtsız kalmamaları, geleceklerine yön tayin edebilmeleri ve dünyada var olan rekabet ortamında devamlılıklarını sağlayabilmeleri eğitim örgütlerinin etkinliğine bağlıdır (Tabancalı ve Korumaz, 2014). Eğitim örgütlerini harekete geçiren, onların etkinliğini sağlayan temel güç eğitim işgörenleri olan öğretmenlerdir. Öğretmenler, eğitim örgütlerinin hedeflerine yönelik hareket ettiklerinde eğitim örgütleri işlevlerini yerine getirebilecektir (Tabancalı ve Korumaz, 2014). Eğitim örgütlerinin etkinliğinin mevcudiyeti ve işlevlerini yerine getirebilmesi, öğretmenlere gereken önemin gösterilmesine ve onları iyi anlamamıza bağlıdır. Bu yönde yapılacak her olumlu çalışma öğretmenlerin resmi rol davranışı sergilemelerinin yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlayacaktır. Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok olması ise eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırarak, bu örgütlerin etkinliğini arttıracaktır. Günümüzde öğretmenlerin eğitim örgütlerinde göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının yanında, istenirse de diğer tüm örgütlerdekine benzer şekilde eğitim örgütlerinde de üretkenlik karşıtı iş davranışlarına rastlanmaktadır. Örgütlerdeki üretkenlik karşıtı iş davranışlarının varlığı sadece o örgütün ulaşmak istediği hedeflere zarar vermekle kalmaz, bununla birlikte işgörenlerin günlük ve iş yaşantılarını da olumsuz yönde etkiler (Demirel,

2009). Öyleyse eğitim örgütlerinde sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışları okulların etkinliğini azalttığı gibi öğretmenlerin günlük ve iş yaşantılarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu davranışların okullarda öğretmenler tarafından sergilenmesi okulların amaçlarına ulaşmalarını zorlaştırdığı gibi okul ikliminde de olumsuz hava estirecektir. Eğitim örgütlerinde sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neler olduğunun bilinmesi, hangi sıklıklarla yapıldığının ve öğretmenlerin bu davranışlara ilişkin görüşlerinin neler olduğunun belirlenmesi okullarda sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltacağından dolayı önem arz etmektedir. Ayrıca eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırarak, öğretmenlerin iş ve günlük yaşantılarını da olumlu yönde etkileyecektir. Alanyazın incelendiğinde ülkemizde üretkenlik karşıtı iş davranışı ile ilgili yapılan çalışmaların nicelik olarak az olduğu, var olan çalışmaların da çoğunluğunun işletme alanında yapılmış olduğu, eğitim alanında ise çok az sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Bu araştırma hem teorik olarak hem de eğitim alanında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaltılmasında uygulamaya yönelik çözümler üretilmesine katkı sağlayacaktır. Araştırma yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı, ayrıca geleceğimizin yetiştirildiği eğitim örgütlerine sağlayacağı olumlu katkılardan dolayı önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1-Yapılan bu araştırma 2019/2020 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
- 2-Denizli ili Kale ve Tavas ilçe merkezi ve mahallelerinde bulunan resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerinde çalışan öğretmen ve yöneticileri ile sınırlıdır.
- 3-Veri toplama aracında, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı (36 Soru) ölçeği ile sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Çalışmaya destek veren öğretmenlerin ölçekteki soruları doğru anladıkları ve ölçek sorularına gerçekçi cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracı olan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği'nin öğretmenlerin eğitim örgütlerindeki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşlerini ölçmede yeterli olduğu varsayılmaktadır.

Ayrıca çalışmada değerlendirmeye alınan ölçeklerin Denizli İli Kale İlçesi evrenini temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Okullarda görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları olumsuz bir sebepten dolayı okula ve okulun paydaşlarına karşı kasıtlı olarak sergiledikleri zarar verici olumsuz davranışlardır.

Örgüt: Örgütler kişilerin tek başlarına gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşabilmek amacıyla oluşturdukları ve içerisinde karşılıklı belli davranışlar sergilemek zorunda oldukları yapısal süreçtir.

Eğitim Örgütü: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim hizmeti veren anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerden oluşan kurumlardır.

Yönetici: Eğitim örgütlerinde görev yapan müdür ve müdür yardımcısı pozisyonundaki öğretmenler.

Öğretmen: Eğitim örgütlerinde görev yapan ders görevini yerine getiren öğretmenler.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu bölümünde, üretkenlik karşıtı iş davranışının tanımı, benzer kavramları, türleri, boyutları ve sınıflandırılması, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etki eden faktörler, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sonuçları ve üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine yapılan çalışmalar incelenmiştir.

2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Tanımı

Örgütler, amaçlarına en verimli şekilde ulaşabilmek, devamlılıklarını ve etkinliklerini sağlayabilmek için temel unsur olan işgörenlerinden örgüt içinde belli davranışlar sergilemelerini bekler. Bu beklendik yöndeki davranışlar, örgütlerin üst düzey karar vericileri tarafından belirlenen resmi rol davranışlarıdır. İşgörenler örgüt içinde beklenen resmi rol davranışları dışında kendi istekleri doğrultusunda örgüte karşı olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedirler. İşgörenlerin sergilemiş oldukları rol ötesi davranışların temelinde işgörenler ile örgütlerinin arasında oluşan ilişki yer almaktadır. Olumlu şekilde gelişen ilişki işgörenlerin verimliliğini dolayısıyla da örgütlerin verimliliğini artırmak adına önemlidir. Bu yüzden olumlu ilişkilerin varlığı örgütler tarafından istenilen bir durumdur. Olumsuz ilişkilerden kaynaklanan, işgörenlerin örgütlerine yönelik negatif tutumlarının ve davranışlarının olması ise örgütler tarafından istenilmeyen durumlardandır (Demir, Ayas ve Harman, 2018). İşgörenlerin sergilemiş oldukları bu olumsuz davranışlar hem örgütün amaçlarına hem de örgütün diğer işgörenlerine olumsuz yönde etki eder (Demirel, 2009). Bu durum örgütlerin, düşük verimlilikle çalışan diğer işgörenlerinin yanı sıra negatif davranış sahibi olan işgörenlerin örgütlerine yönelik sahip oldukları olumsuz tutum ve davranışlarıyla da uğraşmasına neden olur. İşgörenlerin sahip olduğu bu olumsuz tutum ve davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır (Demir, ve diğ., 2018).

Üretkenlik karşıtı iş davranışı dendiğinde, örgüt işgöreni veya işgörenleri tarafından örgütün aleyhine olacak şekilde kasıtlı olarak yapılan örgüte aracısız ya da dolaylı şekilde zarar veren negatif işgören davranışının anlaşılması gerekmektedir (Öcel ve Aydın, 2010). Ancak alanyazında üretkenlik karşıtı iş davranışının; bir örgütün çıkarlarına karşı işgörenler tarafından kasıtlı olarak yapılan davranış (Sackett, 2002: 5), örgütün kendisine veya üyelerine yahut her ikisine birden örgütsel normları ihlal ederek sergilenen davranış

(Robinson ve Bennet, 1995), örgütün saf çıkarlarına karşı işgörenler tarafından sergilenen her türlü davranış (Gruys ve Sackett, 2003), olarak farklı araştırmacılar tarafından çeşitli tanımları yapılmıştır.

Başka araştırmacıların çalışmalarında yer alan tanımlar ise şöyledir. Çalışanların örgüte ve örgüt çalışanlarına kasıtlı olarak örgütün meşru normlarına aykırı davranarak zarar vermesidir (Spector ve Fox, 2005: 30). Örgütün kurallarını bilerek ihlal eden örgüte ve üyelerinin gelişimine yönelik istendik yöndeki olumsuz davranıştır (Ariani, 2013). Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütün üyesi veya üyeleri tarafından o örgütün legal çıkarlarına karşı olan bilinçli yapılan herhangi bir davranıştır (Sackett ve DeVore'den aktaran Behrem,2017 s:38).

Türkçe alanyazınında ise; örgütün amaçlarına ve işleyişine engel olan, örgütün normlarına aykırı, örgütün üyesi tarafından planlanarak ve isteyerek yapılan davranışlardır (Demirel,2009 s:122). Örgütün kendisine ya da çalışanına yönelik bilinçli ve zarar verme isteği ile gerçekleştirilen davranıştır (Polatçı ve diğ., 2014), şeklinde tanımları vardır.

Görüldüğü üzere ÜKİD ile ilgili yapılan birçok tanım mevcuttur. Örgüt içinde işgörence sergilenen bir eylemin üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak kabul edilmesi; sergilenen eylemin kişinin iradesi ile yapılmasına, zarar vermeye yönelik ve illegal bir davranış olmasına bağlıdır(Marcus ve Schuler, 2004'den akt. Öcel, 2010 s. 19). Benzer şekilde işgören tarafından sergilenen herhangi bir eyleme üretkenlik karşıtı iş davranışı denilebilmesi için üç unsur vardır. İlk olarak işgörenin üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak sergilediği her bir eylem zararlı sonuçlanmayabilir. Bu nedenden dolayı sergilenen bu eylemin üretkenlik karşıtı iş davranışı sayılması için, eylemin sonucunda oluşan zarar değil, bizzat eylemin kendisi önemlidir. Yani zarar oluşmasa da zarar verme potansiyelinin olmasıdır. İkincisi, ahlaka ve örgüt normlarına aykırı olması üçüncüsü ise davranışın bilinçli şekilde yapılmış olmasıdır. Bu üç unsurun varlığı o davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışı olması için yeterlidir (Sackett ve DeVore'den aktaran Behrem, 2017 s:38).

Alanyazında yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı tanımlarının ortak noktalarını;

1-Davranışın bilinçli yapıyor olması.

2-Örgüte, örgüt üyelerine veya örgütün diğer tüm paydaşlarına yönelik zarar veriyor ya da zarar verme potansiyelinin olması.

3-Örgüt normlarına ya da ahlaka aykırı olması.

4-Planlı bir şekilde isteyerek yapılmış olması, olarak sıralayabiliriz.

Burada önemli olan olumsuz davranışın bilinçli şekilde isteyerek yapılmasıdır. Sonucunda zarar olan bir davranış da olsa bilinçsiz şekilde- kazara yapılan olumsuz davranışlar ÜKİD olarak nitelendirilemez.

Bu genellemeler ışığında üretkenlik karşıtı iş davranışı örgüte ya da örgütün üyelerine (paydaşlarına) ayrı ayrı ya da ikisine birden aynı anda örgüt çıkarlarının aleyhinde olacak şekilde bireyin bilinci ve isteği dâhilinde örgüte doğrudan ya da dolaylı olarak zarar veren ya da zarar verme potansiyeli olan örgütün yasalarına veya ahlaka uygun olmayan davranışların tamamı olarak nitelendirilebilir.

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Benzer Kavramları

Örgüt aleyhine yönelik yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı gerek örgüt ve örgüt yaşamı üzerinde gerekse de işgörenlerin hayatı üzerinde tehdit oluşturarak önemli sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır (Polatçı ve diğ., 2014 s:4). Tehdit ve sorun oluşturan bu eylemler, sözel ya da fiziki şekilde yapılan saldırı, işi bilerek doğru şekilde yapmama, kundaklama, çalma eylemi, kasıtlı olarak işe devamsızlık yapma, mesaiye geç kalma, yapılan işi bırakma gibi benzeri eylemlerden oluşabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütler için tehdit ve sorunlar oluşturması ve bu davranışların sonucunda oluşan önemli zararlardan dolayı, özellikle 1980'lerin sonlarına doğru Amerika başta olmak üzere Avrupa'da konu üzerine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Nitelik-Ödemiş, 2011). Örgütler için hem mali açıdan hem de manevi açıdan zarar oluşturan olumsuz davranışlar farklı araştırmacılar tarafından üretkenlik karşıtı iş davranışı ile benzer kavramlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

İşlevsiz çalışma davranışı (Van Fleet ve Griffin, 2006: 698), intikam (Bies, Tripp ve Kramer, 1997), sapkın işyeri davranışı (Robinson ve Bennett, 1995), işyeri saldırganlığı (Neuman ve Baron, 1998), anti sosyal davranış (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998; Kalyva, 2011 akt. Doğan ve Kılıç, 2014), protesto (Kellowa, Francis, Prosser ve Cameron, 2010), kötüye kullanma (Hogan ve Hogan, 1989 akt. Doğan ve Kılıç, 2014), mobbing zorbalık (Zapf, 1999; Leymann, 1996), işyeri terörü ((Neuman ve Baron, 1998 akt. Güllü, 2018), misilleme (Skarlicki ve Folger, 1997), sanal kaytarma (Kamins, 1995 akt. Güllü, 2018; De Lara, Tacoronte ve Ding, 2006:450) vb. kavramların alanyazında üretkenlik karşıtı iş davranışı ile benzer olarak kullanıldığı görülmektedir.

Örgüt içinde yaşanan olumsuzluk içeren rol ötesi davranışlar, Türkçe alanyazınında; örgütsel misilleme davranışları, örgütsel kusur, muhalif davranış, iş yeri

sapkınlığı, intikam ve iş yeri saldırısı, gibi farklı adlar altında ele alınmış olmakla beraber, son yıllardaki yazınlarda sıklıkla üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı ile ele alınmaktadır (Sezici, 2015 s:3).

Benzer kavramlardan Giacalone ve Greenberg (1997) anti sosyal davranış; örgüte ya da örgüt işgörenlerine karşı zarar veren ya da verme potansiyeli olan davranış, Skarlicki ve Folger (1997) örgütsel misilleme; adaletsizlik konusunda hoşnut olmayan işgörenlerin işverenlerine yönelik ters tepkileri, Vardi ve Wiener (1996) örgütsel kötü davranışlar; örgütün veya toplumun temel kurallarını ihlal eden kasıtlı davranış (Akt. Bülbül, 2013) olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlardan çıkan ortak noktalar, örgüte veya örgüt üyelerine yönelik, zarar veren ya da verme ihtimali olan ve kasıtlı olarak yapılan davranıştır. Bu ortak noktalar üretkenlik karşıtı iş davranışının önemli unsurlarıdır. Buradan yola çıkarak alanyazında benzer kavramlarla açıklanmaya çalışılan örgüt için istenilmeyen ve zarar verici davranışların tamamına üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğu yönünde görüş bildirebiliriz.

2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Boyutlandırması ve Sınıflandırılması

Örgütlerin çalışmalarını, amaçlarına ulaşmalarını ve örgüt refahını olumsuz etkileyen üretkenlik karşıtı iş davranışı; çeşitli sebeplerden dolayı işgörenler tarafından örgütün sahip olduğu şeylere veya örgütün temel işleyiş düzenine ya da örgüt çalışanlarının verimini düşürecek şekilde işgörenlerine yönelik, örgüte doğrudan veya dolaylı şekilde zarar verme kastıyla yapılan davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak kabaca, işgörenler örgütsel boyutta; örgüte doğrudan zarar verici nitelikte olan örgüte yönelik veya bireysel boyutta; örgüte dolaylı yoldan zarar verici nitelikte olan örgüt çalışanlarına yönelik olmak üzere iki grupta ÜKİD sergilemektedirler, diyebiliriz. ÜKİD'lerin gruplandırılması ve boyutlandırılması, ilgili kavramın içeriğini daha iyi anlamamıza ve örgütlerde sıkça sergilendiğine şahit olduğumuz bu olumsuz davranışlara karşı daha etkili çözüm yolları üretebilmemize katkı sağlayacaktır. Bu yüzden çalışmanın bu bölümünde ÜKİD sınıflandırma ve boyutlandırma çalışmalarına ilişkin bilgi verilecektir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sebeplerinin ve neticelerinin bilinmesi ve bunlara çözüm üretmek için araştırmacılar tarafından boyutlandırma çalışmaları yapılmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik boyutlandırma çalışmalarının ilki 1982 yılında Hollinger ve Clark'ın yapmış olduğu araştırmalarla başlamıştır. Hollinger ve

Clark üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, mülkiyet aleyhindeki ve üretkenlik aleyhindeki sapkın davranışlar olarak iki grupta ele almıştır (Özüren, 2017). Bunlar;

Mülkiyet aleyhindeki sapkın davranışlar: Hırsızlık, örgütün mallarına zarar verme, indirim ile ilgili yetkilerin kötüye kullanılması, rüşvet almak gibi örgütün mülküne zarar verecek davranışlar. (Hollinger ve Clark, 1982 akt. Özüren, 2017).

Üretkenlik aleyhine sapkın davranışlar: İzin almadan devamsızlık yapmak, çalışma esnasında alkol-uyuşturucu gibi maddeler kullanmak, yapılan işin kendine has kurallarını yerine getirmemek gibi işyerinin üretkenlikine zarar verecek davranışlardır (Hollinger ve Clark, 1982 akt. Özüren, 2017).

Mülkiyet aleyhindeki sapkın davranışlar, örgütün olan bir şeyin çalma, örgütün mallarına zarar verme gibi davranış örneklerinden dolayı örgütün öz varlıklarına yönelik zarar verici davranışlardır diyebiliriz. Üretkenlik aleyhindeki sapkın davranışlara ise; iş esnasında alkol kullanmak, izinsiz devamsızlık gibi davranış türlerinden dolayı çalışma ortamına yönelik üretkenliği olumsuz etkileyen zararlı davranışlardır dememiz mümkündür.

Benzer bir gruplandırma Berry, Ones ve Sackett (2007) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar bireylerarası ve örgütsel sapkın davranışlar olmak üzere üretkenlik karşıtı iş davranışlarını iki sınıfa ayırmıştır. Bunları, diğer çalışanlara ait bir şeyi çalma, onları korkutma, dedikodu yapma gibi bireylere yönelik istenmeyen davranışlar; işi yavaşlatma, örgüt mülkiyetine zarar verecek hareketler iş yerine ait bilgileri açık etme gibi örgüte yönelik istenmeyen davranışlar olarak açıklamışlardır (Akt: Doğan ve Kılıç, 2014 s:116).

Gruys(1999) iş yerinde çalışanların sapkın davranışlarının boyutlandırılması ile ilgili çalışmasında işgörenlerce sergilenen ve örgütlerde gerçekleşmesi istenilmeyen olumsuz rol ötesi davranışlarını sapkın davranışlar olarak adlandırmıştır. Sapkın davranışları 11 ana gruba ayırmış ve her grupta ayrı sayıda olmak üzere toplamda 66 alt sapkın davranış türü belirlemiştir.

Gruys'un Belirlediği 11 Temel Sapkın Davranışları ve Alt Davranış Türleri

1-Hırsızlık ve ilgili davranışlar: İş arkadaşına ait olan bir şeyi alma, şirkete ait olan bir şeyi alma, ofis gereçlerini şirketten tedarik etme, şirketin parasından az aza alma, başka birine şirketin mallarını alması için yardım etme, müşteriye ait olan bir şeyi alma, şirketin ürettiği ürünleri bedava verme, şirketin ürettiği ürünleri düşük fiyata verme, işgörenlere tanınan indirimleri kötüye kullanma, giderler hesabını kötü kullanma (Gruys, 1999).

2- Mülkiyetin yok edilmesi: Şirketin olan eşyalarını bozma, üretkenliği kasten sabote etme, iş arkadaşının eşyalarını bozma, müşterinin eşyalarını bozma (Gruys, 1999).

3-Bilgilerin kötüye kullanılması: Gizli bilgileri paylaşma, gerekli bilgileri yöneticisi veya iş arkadaşıyla paylaşmama, örgüte ait belge ve kayıtları yok etme, kendi çıkarı için yanlış bilgi verme, hatasını kapatmak için yalan söyleme (Gruys, 1999).

4- Zamanın ve kaynakların kötüye kullanılması: Boş yere zamanını harcama, kişisel işlerini mesai saatleri içinde yapma, örgüt kaynaklarını boşa harcama, yetkilisi olmadığı kaynakları kullanma, telefonla uzun görüşmeler yapması, kişisel e mailleriyle ilgilenmesi, örgüte ait fotoğraf makinesini e-postasını kendi çıkarı için kullanması, internette boşa zaman geçirme, mesai saatleri içinde bilgisayar oyunu oynaması, daha fazla ücret almaya çalışma, izin almadan uzun molalar kullanması, gerekli olmadan fazla mesai yapması (Gruys, 1999).

5- Güvenliği tehlikeye atan davranış: Güvenlik talimatlarını okumaması, güvenlik talimatlarına uymayarak kendisini, arkadaşlarını müşterileri tehlikeye atma (Gruys, 1999).

6- Yetersiz katılım: Hasta olmadan hastalık izni almak, izinsiz işe geç gelme, mesaiden erken ayrılma, mazeretsiz işe gelmeme, habersiz iş yerinden ayrılmak (Gruys, 1999).

7- Yetersiz nitelikte çalışma: Bilinçli şekilde ağır şekilde çalışma, kasten işi yanlış veya eksik yapma, bilinçli şekilde işi belli standartların altında yapma (Gruys, 1999)

8- Alkol kullanımı: Alkollü işe gelme, çalışma ortamında alkol kullanma, alkolün etkisiyle işini düşük performansla yapma (Gruys, 1999).

9- Uyuşturucu kullanımı: Uyuşturucu bulundurup ve satma, uyuşturucunun etkisiyle işe gelme, çalışma ortamında uyuşturucu kullanma, uyuşturucunun etkisiyle işini düşük performansla yapma (Gruys, 1999).

10- Sözlü olarak uygunsuz davranışlar: İş ortamında bağırma, mesai arkadaşına yöneticisine müşteriye sözlü şiddet uygulama, Cinsel içerikli konularda konuşma, mesai arkadaşıyla yöneticisiyle veya müşteriyle kavga etme (Gruys, 1999).

11- Fiziksel olarak uygunsuz davranışlar: Mesai arkadaşına, yöneticisine veya müşteriye fiziksel şiddet uygulama; mesai arkadaşına astına yöneticisine veya müşterisine cinsel saldırıda bulunma (Gruys, 1999).

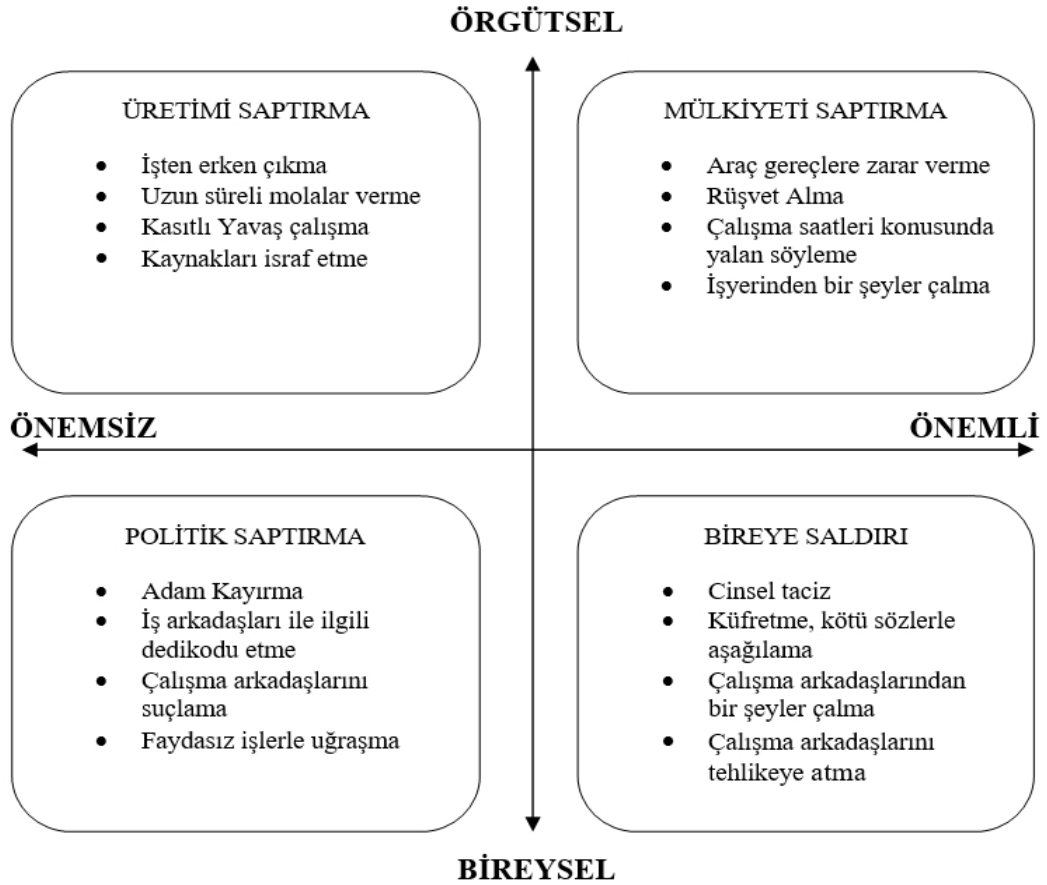
Gruys (1999) belirlediği 11 temel sapkın davranışları iki boyutta incelemiştir. Birinci boyut kişisel–kişisel olmayan, ikinci boyut görevle alakalı–görevle alakalı olmayandır. Birinci boyut kişiye yönelik ve kişiye yönelik olmayan davranışlarla ilgilidir.

Bu davranışların kişiye yönelik olanı sözlü ve fiziksel olarak uygunsuz davranışlar, kişiye yönelik olmayanı yetersiz katılım ve zamanın ve kaynakların kötüye kullanılmasıdır. İkinci boyut görevle ilgili olanlar ve görevle ilgili olmayan davranışları içerir. Bu davranışlardan yetersiz katılım, zamanın ve kaynakların kötüye kullanılması görevle ilgisi yüksek olan; sözlü ve fiziksel olarak uygunsuz davranışlar mülkiyetin yok edilmesi görevle ilgisi olmayan taraftadır.

ÜKİD bağlamında yapılan boyutlandırmaya ve kategorize etmeye yönelik birçok çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları iki boyutta yani bireysel (kişilerarası) ve örgütsel boyutta incelenmiştir (Bal, 2019). Ayrıca alanyazın incelendiğinde karşımıza çıkan ÜKİD boyutlandırma modellerinden bazıları aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1. Robinson Bennet Modeli

Robinson ve Bennet (1995) örgütlerde görülen işgörenlerce kasıtlı olarak sergilenen ÜKİD'leri işyeri sapkın davranışları kavramı ile açıklamıştır. İşyeri sapkın davranışı, çalışanların örgütün kurallarını isteyerek ihlal etme eylemidir. Araştırmacılar sapkın davranışları dört boyutlu şekilde oluşturmuştur. Sapkın Davranışlar Tipolojisi olarak adlandırılan boyutlandırma çalışması şekil 2.1.'de göstermişlerdir.



Şekil 2.1. Sapkın davranışlar tipolojisi

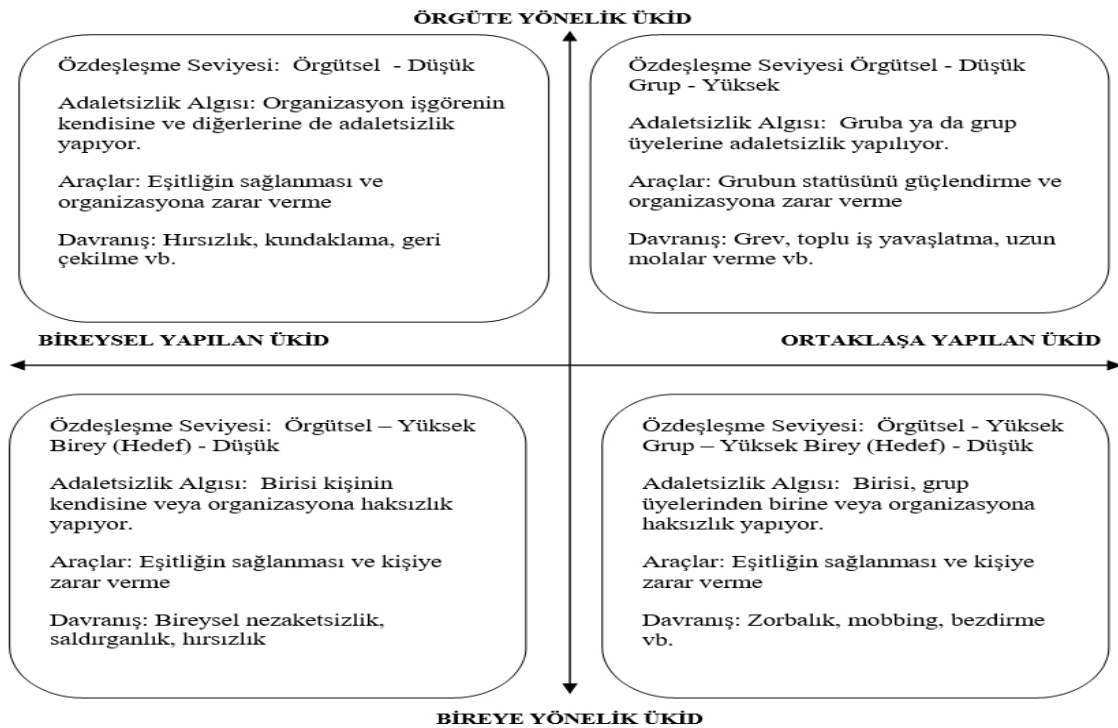
Kaynak: (Robinson ve Bennet,1995 s:565)

Şekil 2.1.'de görüldüğü gibi Robinson ve Bennet (1995) sapkın davranışları örgüte yönelik ve bireye yönelik yapılan önemli ve önemsiz derecelerdeki davranışlar olarak dört temel boyutta incelemiştir. İki temel boyutun kesişme alanında kalan bölgelerde ise üretkenliği saptırma, mülkiyeti saptırma, bireye saldırı, politik saptırma olarak 4 alt alan oluşturmuşlardır. Buna göre; örgüte yönelik önemli derecedeki sapkın davranış boyutu mülkiyeti saptırma, önemsiz sapkın davranışlar boyutu ise üretkenliği saptırma boyutudur. Bireylere yönelik önemli sapkın davranışlar boyutu bireye saldırı, önemsiz sapkın davranışlar boyutu ise politik saptırma boyutudur. Araştırmacılar her bir boyutun davranışlarını da belirtmişlerdir.

2.3.2. Kelloway Modeli

Kelloway ve diğerleri (2010) üretkenlik karşıtlığını protesto kavramı ile açıklamışlardır. Araştırmacılar, protesto davranışının hem bireysel hem de ortaklaşa

şekilde birlikte yapıldığını söylemektedir. Ortaklaşa yapılan protesto davranışlarını mobbing-zorbalık, toplu iş eylemleri, toplu iş yavaşlatma, koordine edilen hastalık günleri gibi toplu şekilde yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı örnekleri ile açıklamışlardır. Bireysel olarak gerçekleştirilen protesto davranışlarını iş yerinden veya iş arkadaşından bir şeyler çalma, sabotaj, geri çekilme, iş arkadaşına nezaketsizlik, saldırgan davranışlar gösterme gibi tek başına yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı örnekleri ile örneklendirmişlerdir. Protesto davranışının hedefinin örgüte ve bireye yönelik olmak üzere iki boyutta olduğunu belirtmişler ve protesto davranışını boyutlandırmışlardır.



Şekil 2.2. Protesto yaklaşımı olarak üretkenlik karşıtı iş davranışı modeli

Kaynak: (Kelloway ve diğ., 2010 s:22)

Kelloway ve diğerleri (2010) Şekil 2.2.'de görüldüğü gibi hem bireysel hem de grup düzeyindeki işgörenlerin motivasyonlarını ve beklentilerini bütüncül şekilde ele alan bir üretkenlik karşıtı iş davranışı modeli oluşturmuşlardır. ÜKİD'i bireysel ve ortaklaşa yapılan davranış türleri olarak iki gruba ayırmışlar; örgüte ve bireye yönelik olmak üzere iki temel boyutta incelemişlerdir. Araştırmacılar; işgörenlerin adaletsizlik algıları, örgütle ve olumsuz davranışa hedef olan diğer işgörenle aralarındaki özdeşleşme dereceleri ve sergiledikleri ÜKİD'in gerekçeleri üzerinde durmuşlardır. Buna göre işgörenler, kişi veya kişilerin algıladıkları adaletsizlik algıları ve kendilerini örgütleri ya da hedef olan kişiyle özdeşleştirme derecelerine bağlı olarak protesto davranışı sergilemektedirler. Bunun sonucunda da kendi adaletlerini sağlamış ya da rahatsızlıklarını dile getirmiş olmaktadır.

2.3.3. Baron ve Neuman Modeli

Neuman ve Baron'a (2005) göre saldırgan davranış ÜKİD'in bir bölümünü karşılıyor olsa da iki kavramın teorik temelleri büyük ölçüde örtüşmektedir (Akt: Akkaya, 2019). Neuman ve Baron (2005), Baron ve Neuman (1996) bu nedenle örgütlerdeki olumsuz davranışları üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramı yerine örgütsel saldırganlık ile açıklamışlardır. Araştırmacılar örgütsel saldırganlık davranışını boyutlandırma çalışmalarında büyük ölçüde buss tipolojisinden yararlanmışlardır (Baron ve Neuman, 1996 s:165-166). Buss tipolojisi tablo2.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. *Baron ve Neuman Saldırgan Davranış Modeli*

<i>Fiziksel Sözlü</i>	<i>Aktif Pasif</i>	<i>Doğrudan Dolaylı Boyutu</i>	
		<i>Doğrudan</i>	<i>Dolaylı</i>
<i>Fiziksel</i>	<i>Aktif</i>	Silahlı yaralama, öldürme	Çalma
		Tecavüz, cinsel saldırı	Kundaklama
		Düşmanca tavırla bakma	Mülke zarar verme
		Müstehcen mimikler yapma	Hedef birey tarafından ihtiyaç duyulan kaynaklara zarar verme
		Çalışma arkadaşlarıyla çatışma	İhtiyaç duyulan kaynakları saklama
	<i>Pasif</i>	İşle ilgili sosyal toplantılara katılmama	Hedef bireyin düzenlediği toplantılara geç kalma
		Hedef birey içeri girer girmez orayı 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 bireyler oyalama
		Hedef bireyin kendisini ifade etmesini engelleme	Hedef bireye verilecek olan zam-promosyonu sebepsiz onaylamama
<i>Sözlü</i>	<i>Aktif</i>	Tehdit etme	Hatalar için başkalarını suçlama
		Bağırıp çağırma	Hedef bireyin arkasından konuşma
		Cinsel tacizde bulunma	Dedikodu çıkarma-yayma
		Aşağılama alay etme kaba sözlerle iğneleme	Hedef bireyleri başkalarına küçümseme
		Haksız yere sert eleştiri yapma	Başkalarını hedef bireye karşı kıskırtma
	<i>Pasif</i>	Telefonlara kasten cevap vermeme	Bilginin ulaştırılmasını ihmal etme
		Hedef bireyle konuşmama	Hedef birey hakkındaki dedikoduları yalanlamama
		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: (Neuman ve Baron 2005 s:20)

Buss tipolojisi saldırgan davranışları; fiziksel-sözlü, aktif-pasif, doğrudan-dolaylı olmak üzere üç temel boyuta ayırmış ve bu üç temel boyutu kendi aralarında çaprazlayarak

8 alt boyutlu oluşturmuştur (Akkaya, 2019). Fiziksel-sözlü boyut, olumsuz saldırgan davranış sergileyen çalışanın, sözlü eylemleri veya fiziki nitelik taşıyan eylemleri tercih etmesi gibi eyleminin şekliye ilgilidir. Aktif- pasif boyut, olumsuz davranış sergileyen çalışanın davranışı yapıp yapmaması ile ilgilidir. Arzu edilmeyen olumsuz davranışın çalışanın tarafından yapılması aktif, yapılması istenen olumlu davranışın çalışanın tarafından yapılmaması pasif zarar verici davranıştır. Doğrudan- dolaylı boyut ise çalışanın zarar verme kastıyla yaptığı davranış hedefe aracısız yani direkt zarar veriyorsa doğrudan; kişi, eşya gibi araçları kullanarak zarar veriyorsa dolaylı davranıştır. Baron ve Neuman modeli Buss Tipolojisinin 3 temel boyutunu korumuş, üzerine açık-örtük boyutu ekleyerek Buss tipolojisine ekleme yapmışlardır (Neuman ve Baron, 2005 s:19). Herkesçe gözlemlenebilen kişilere karşı sesini yükseltme, bağırma, fiziki temasta bulunma, itekleme gibi davranışlar açık boyutta yer alan davranışlar, cevaplanması gereken elektronik postalara görmezlikten gelerek cevap vermemek, işe veya toplantıya zamanında gitmek yerine zamanını geçirerek gitme gibi herkesçe rahatlıkla gözlemlenemeyen örtük davranışlardır. Baron ve Neuman saldırgan davranış modeli şekil 3'te gösterilmiştir.

2.3.4. Spector Modeli

Spector ve diğerleri (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını iki ana boyutta ve beş alt boyutlu olarak boyutlandırmışlardır. Örgütlerde sergilenen ÜKİD hedef işgörene yapılan olumsuz davranışlar bireysel (kişilerarası) boyut ve doğrudan örgütün kendisine hedef alan olumsuz davranışlar örgütsel boyut olmak üzere iki ana boyuta ayrılmıştır. Bireysel boyut başkalarına zarar verme; örgütsel boyut sabotaj etme, üretkenlikten sapma, geri çekilme, çalma olarak toplam beş alt boyuta ayrılmıştır.

2.3.4.1. Örgütsel boyut.

2.3.4.1.1. Sabote etme. Sabote etme örgüte ait mülklerin kırıp dökülüp zarar verilmesidir (Spector ve diğ., 2006 s:449). Sabotaj; çalışanların işyerine ait fiziki mal veya mülklerine zarar vermesi veya imha etmesidir. Sabotaj; işgörenin kızgınlığı, öfkesi, nefreti gibi olumsuz duygusuyla gerçekleşmesinin yanı sıra farklı sebeplerden de gerçekleşebilmektedir. Yapılan bu hareketin oluşturduğu zarara ve eylemin niteliğine, içeriğine göre olumsuz eylem tutuklanma gibi adli bir durumla sonuçlanabilir (Demir ve diğ., 2018). Sabote etme Türkçe alanyazınında kundaklama veya mülke zarar vermek olarak da geçmektedir. Kundaklama; eylemcisi tarafından tamamen kişisel hedef ve

istekleri doğrultusunda örgütün faaliyetlerini engellemek veya zarar verip bozmak için yapılan yıkıcı olması istenilen her türlü eylemdir. Farklı ayırt edici taraflarıyla ÜKİD içerisinde önemli yer tutan farklı bir davranıştır (Kareeminoğulları, 2016 akt. Behrem, 2017 s:48). Sabotaj boyutunun eylemleri; örgüt aleyhinde yalan bilgi yayma veya dedikodu yapma, örgütün mal ve mülküne zarar verme, diğer işgörenlere ya da örgüt müşterilerine zarar verme, örgütün iş bağlantılarına zarar verme gibi davranışlardır (Kılıç, 2013 s:86). Sabotaj davranışının adaletsizlik, güçsüzlük, hayal kırıklığı, işin kolaylaştırılması, eğlence isteği ve/veya can sıkıntısı olmak üzere beş olası nedeni vardır (Ambrose, Seabright ve Schminke, 2002 s:948).

2.3.4.1.2. Üretkenlikden sapma. Üretkenlikden sapma, işgörenin gerçekleştirmesi gereken işini, gerektiği şekilde yerine getirmemek için bilinçli şekilde başarısızlık göstermesidir. Yapılması gereken bir işi yapmamak veya doğru şekilde yapmamak olarak gerçekleşen üretkenlikden sapma davranışı daha pasif bir davranış olduğu için görülmesi, fark edilmesi ve kanıtlanması oldukça zordur (Spector ve diğ., 2006 s:449). Üretkenlikden sapma bireye ya da örgütün mülküne yönelik zarar verici davranıştan ziyade örgütün üretkenlik hedefine yönelik aksatıcı bir faaliyettir. Yani işgörenin yapması gereken işi yapmayarak örgütün hedefine zarar vermesidir. Kendisinden gerçekleştirmesi istenilen eylemde başarılı olması beklenen işgörenin kasıtlı olarak başarısızlık göstermesi ve bu bağlamda eylemi yapmada pasif kalmasıdır. Üretkenlikden sapma davranışı pasif özellik göstermesinden dolayı örgütte meydana getirdiği zarar hemen görülmesi de veya sabote etme davranışındaki gibi ilk başta büyük zarar oluşturmaya da uzun vadede yarattığı zarar azımsanmayacak ölçüde olabilir (Bülbül, 2013). Başka bir deyişle üretkenlikden sapma boyutunun verdiği zarar sabote etme boyutundaki zarar kadar yıkıcı ve büyük olmaktadır.

2.3.4.1.3. Geri çekilme. Geri çekilme işgörenin, örgütün belirlediği çalışma süresini daha azıyla sınırladığı davranıştır. Kasıtlı olarak özürsüz ya da özürsüz devamsızlıkta bulunma, mesaiye geç gelme, mesaiden erken ayrılma, izin verilen süreden daha fazla mola verme gibi eylemler geri çekilme boyutunun davranışlarıdır. Geri çekilme davranışı doğrudan zarar vermek yerine işgörenin stres yaşadığı, adaletsiz olduğuna inandığı veya olumsuz duygular beslediği ortamdan uzaklaşmak isteğidir (Spector ve diğ., 2006 s:450).

2.3.4.1.4. Çalma (Hırsızlık). Hırsızlık ya da çalma; işgörenin örgüte ya da diğer işgörenlere ait bir eşyayı sahibine zarar vermek amacıyla izinsiz almasıdır. Sabotajda

olduğu gibi işgören örgüte ya da diğer işgörene doğrudan zarar verme amacı gütmektedir. Başkalarına zarar verme davranışının nedenleri çalma davranışının nedenleri ile aynı olabilmektedir. Adaletsizlik algısı,kişilik,demografik özellikler, stres, çalmanın uygun bir davranış olduğunun inanılması potansiyel nedenler olabilir (Spector ve diğ., 2006 s:449). Çalma davranışının amacı ekonomik çıkar sağlamak değildir. Çalma davranışın amacı örgüte ya da bireye zarar vermek olduğü için iş yerinde yaşanan her çalma davranışı ÜKİD sayılmaz.

2.3.4.2. Bireysel boyut.

2.3.4.2.1. Başkalarına zarar verme. Başkalarına zarar verme; tehdit, aleyhte dedikodu yapma, kişiyi görmezden gelme, yok sayma ya da hedef işgörenin etkili çalışmasını engelleyecek şekilde kişiye fiziksel veya psikolojik müdahalede bulunmak gibi örgütün işgörenlerine ve paydaşları olan diğer kişilerine zarar veren davranışlardır. Bu davranışlar doğrudan kişilere yönelik saldırgan davranışlardır. Ancak örgütlerde görülen fiziki saldırganlıktan ziyade daha çok psikolojik müdahalelerdir (Spector ve diğ., 2006 s:448). Başkalarına zarar verme kötüye kullanma, suistimal etme, kötü davranma olarak da adlandırılmaktadır.

Örgütlerde işgörenlerin saldırgan davranışlar göstermesinin sebepleri arasında kişisel ve örgütsel kaynaklar vardır. Çabuk sinirlenme, hırslılık, acelecilik, kendisine yapılan davranışı düşmanca saldırı olarak algılama vb. kişisel kaynaklı; işle ilgili uyuşmama yani kendinden alt pozisyondakilerin yapacağı bir işi o işgörenden isteme, eleştirilme, yöneticinin uygun olmayan davranışlar sergilemesi vb. örgütsel kaynaklı olarak bireyler saldırgan davranışlar sergilerler (Solmuş, 2005).

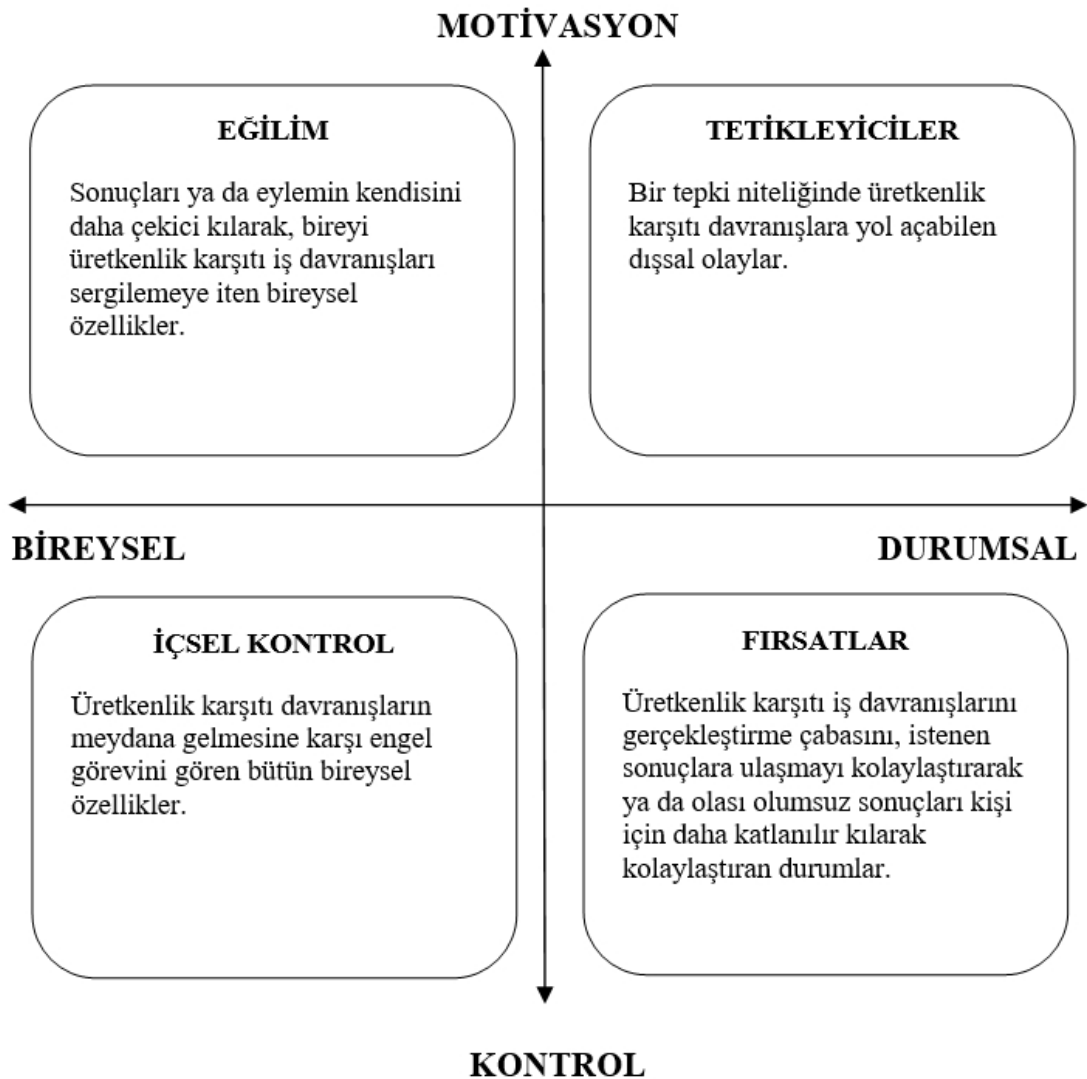
Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen ÜKİD boyutlarından başkalarına zarar verme boyutu, örgütlerdeki ÜKİD bireysel boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca Çalma boyutunun bireylere karşı yapılması da bireysel boyutta yer alır.

2.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Belirleyicileri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılan çalışmaların alanyazın taraması yapıldığında, en çok araştırma yapılan konunun üretkenlik karşıtı iş davranışının ön belirleyicileri olduğü görülmektedir. ÜKİD'e etki eden faktörlerin belirlenmesi bu davranışın neden ortaya çıktığının bilinmesi ve davranışın engellenmesi açısından önemli

yer tutmaktadır Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri alanyazında genel olarak bireysel kaynaklı etkenler ve durumsal kaynaklı etkenler olmak üzere iki kısımda incelenmiştir (Seçer ve Seçer, 2007 s:155).

Marcus ve Schuler'in (2004) işyerinde verimsiz davranış öncüllerini sınıflandırma çalışması yapmışlardır. Araştırmacıların yapmış olduğu sınıflandırmaya göre Seçer ve Seçer (2007) tarafından oluşturulan ÜKİD belirleyicileri modeli şekil 2.3.'te gösterilmiştir.



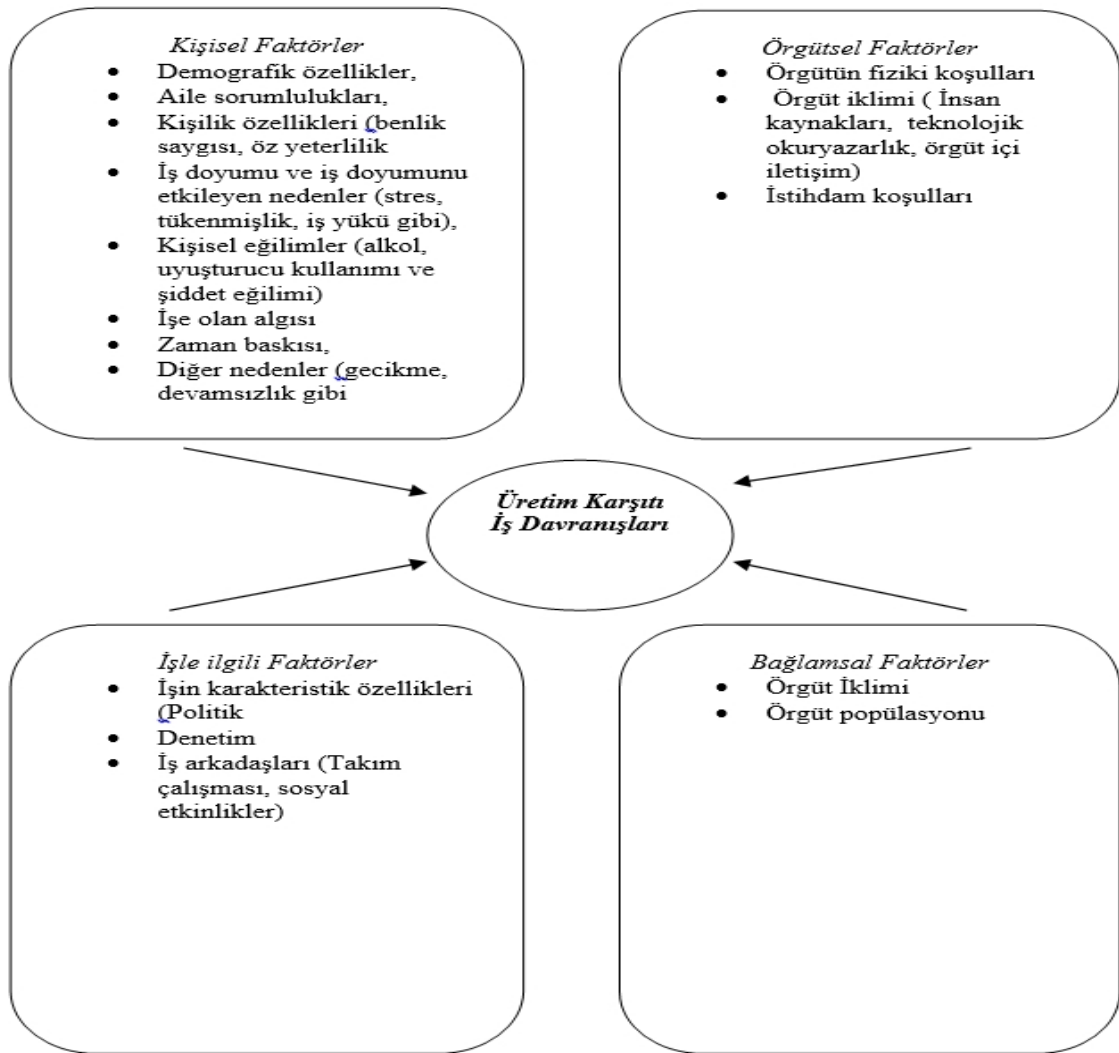
Şekil 2.3. Üretkenlik karşıtı iş davranışları belirleyicileri modeli

Kaynak: (Marcus ve Schuler,2004; Seçer ve Seçer, 2007 s:155)

Marcus ve Schuler (2004) işyerinde verimsiz davranış öncülleri ile ilgili yaptıkları çalışmada bireysel ve durumsal öncülleri, motivasyon (isteklendirme) ve kontrol kavramlarının bu öncüller üzerindeki etkinliği ile birlikte açıklanarak sınıflandırılabilceğini belirtmişlerdir (Akt: Seçer ve Seçer, 2007). Motivasyon, kişinin

eğilimlerinin veya dışsal kaynaklı suç tetikleyicilerinin kişinin suça yatkınlığına yani ÜKİD sergilemesine etki eden faktörlerdir. Kontrol ise toplumsal normların özümlemesi, toplumsal ve sosyal bağlılığın baskınlığı, sergilenen davranışın uzun vadedeki sonuçlarının düşünülmesi gibi davranışların sergilenmesine engel olan faktörlerdir. Buna göre motivasyon ve kontrol kavramları bireysel ve durumsal öncüllerin oluşmasında etkilidir (Seçer ve Seçer, 2007 s:156). Kısacası motivasyon etkisi kişinin bireysel ve durumsal etkenlerle suça meyilli olmasına neden olurken, kontrol etkisi ise bireysel ve durumsal etkenlerle suçun işlenmesine engel olmaktadır.

Lau, Au ve Ho (2003) Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncülleri konusunda yapmış oldukları çalışmada öncülleri dört geniş kategoriye ayırmışlardır. Kişisel faktörler, örgütsel faktörler, işle ilgili faktörler ve bağlamsal faktörler olarak ayrılan ÜKİD belirleyicileri şekil2.4.'te gösterilmiştir.

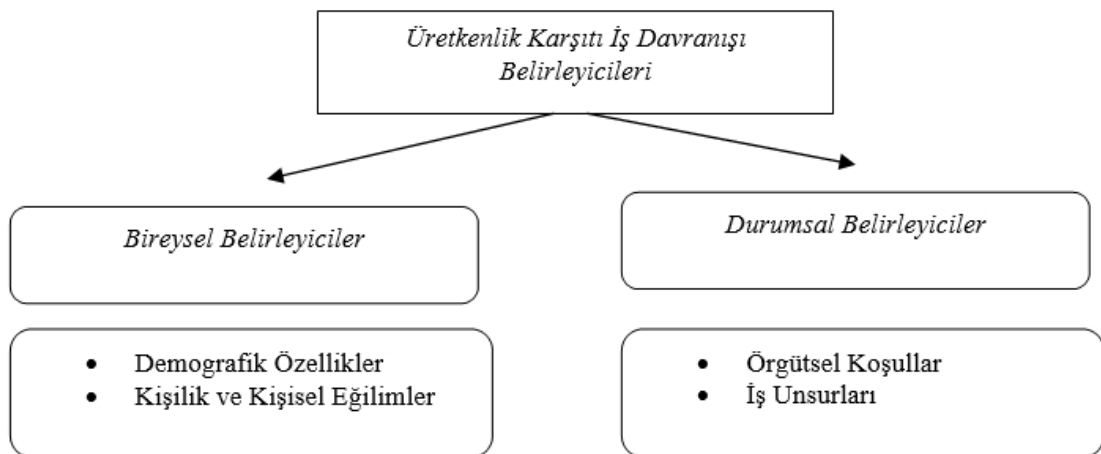


Şekil 2.4. Lau-Au-Ho üretkenlik karşıtı iş davranışı belirleyicileri.

Kaynak: (Lau, Au ve Ho2003 s:75)

Lau ve diğçerlerinin (2003) dört kategoriye ayırdığı öncüller; hırsızlık, üretkenlikden sapma, geç kalma, izinsiz devamsızlık, sabotaj, molaları uzun tutma, alkol uyuşturuçu kullanımı gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebep olmaktadır.

Lau ve diğçerleri (2003) ÜKİD belirleyicilerinden olan örgütsel faktörler, işle ilgili faktörler ve bağlamsal faktörlerin açıklamalarına baktığımızda bu üç faktörün örgüt yapısı ve işleyişinden yani örgütün durumundan kaynaklı öncüller olduğu görölmektedir. Bu sebepten dolayı bu üç faktör durumsal faktörler olarak tek başlıkta toplanabilir niteliktedir (Akkaya, 2019). Marcus ve Schuler (2004) ÜKİD öncüllerini sınıflandırırken etkin belirleyici olan motivasyon ve kontrol yapılarının kişiyle ilgili olmasından yani kişilikten çokta ayrı düşünölemediğinden kabaca bireysel ve durumsal belirleyiciler olarak sınıflandırma yapılabilir (Seçer ve Seçer, 2007). Sacket ve Devore'un (2002) kişilik özellikleri, iş özellikleri, örgüt kültürü, grubun özellikleri, denetim sistemi ve adaletsizlik boyutlarından oluşan sınıflandırmasında da bireysel ve durumsal belirleyiciler vurgulanmaktadır (Akkaya, 2019). ÜKİD öncülleriyle ilgili yapılan çalışmalarda farklı sınıflandırmalar olsa da öncülleri bireysel ve durumsal belirleyiciler olarak sınıflandırmak daha kapsamlı olacaktır. Bu çalışmada benimsenen ÜKİD öncülleri sınıflandırması şekil 2.5.'te gösterilmiştir.



Şekil 2.5. Üretkenlik karşıtı iş davranışı belirleyicileri

Şekil 2.5.'te gösterildiği üzere yapılan bu çalışmada ÜKİD belirleyicileri iki ana başlık altında bireysel ve durumsal belirleyiciler olarak incelenmiştir.

2.4.1. Bireysel Belirleyiciler

Örgütlerde görev yapan bireylerin ÜKİD sergilemelerine neden olan içsel yani bireyin kendinden kaynaklanan belirleyiciler bu başlık altında açıklanacaktır. Bireysel belirleyicileri demografik özellikler, kişilik ve kişisel eğilimler olarak iki başlık altında incelenecektir.

2.4.1.1. Demografik özellikler. Kişilerin; doğum zamanları, yaşadıkları mekan ve içinde buldukları toplumsal yapıdan etkilenecek kazanılan, nesnel nitelikte olan medeni durum, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, kıdem v.b. özellikleri olarak tanımlanabilen demografik özellikler bireysellik taşırlar (Yelboğa, 2007). ÜKİD ile yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda demografik özellikler karşılaştırılmış çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Lau ve diğerlerinin (2003) yapmış olduğu meta analiz çalışmalarında genç işgörenlerin daha fazla ÜKİD sergiledikleri sonucuna ulaşmış, araştırmacılar yaş değişkeninin ÜKİD üzerinde orta düzeyli bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Tuna (2015), yaptığı çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla kötü davranış sergilediklerini, ön lisans eğitimi alanların lisans eğitimi alanlara oranla daha fazla hırsızlık davranışında bulduklarını, lisansüstü eğitim alan çalışanların geri çekilme davranışını daha fazla sergilediklerini bulgulamışlardır. Konu üzerine yapılan birçok çalışmada demografik özellikler ile ÜKİD arasında ilişkilerin varlığı görülmektedir. Bireylerin demografik özellikleri, kişilerin ÜKİD sergileme olasılıkları ve sergilenen ÜKİD türleri üzerinde etkili olabilmektedir. Bunun sebebinin aynı demografik özelliğe sahip bireylerin benzer eğilimler göstermeleridir, diyebiliriz.

2.4.1.2. Kişilik ve kişisel eğilimler. Kişilik, bireyin genlerinde var olan özellikler ile yaşamında toplum içindeki sosyalleşmesi ile kazandığı özellikler bütünüdür (Özdevecioğlu, 2002). Bireyler kişiliklerinden ayrı düşünülemezler. Bireylerin aile yaşantısından iş yaşantısına kadar her yerde kişiliklerinden kaynaklanan özelliklerini sergiledikleri olumlu ya da olumsuz davranışları aracılığıyla görürüz. Çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin yansımalarını ise iş yaşamındaki başarıları, örgüt içindeki olumlu ve olumsuz davranışları şeklinde görebiliriz. Çünkü işgörenler çalıştıkları örgütlerde kendi kişilik yapıları ile yerlerini alırlar. İşgörenlerin kişilikleri ile çalıştıkları örgüt ve yaptıkları iş arasında uyum var ise başarılı olurlar (Nitelik-Ödemiş, 2011). Ancak bireylerin bazı kişisel özellikleri çalıştığı örgüt ve yaptığı iş ile uyumsuzluğuna sebep olur. Bu durumda

da kişinin bu uyumsuzluğundan kaynaklanan bazı problem davranışlar sergilemesi kaçınılmaz olur. Örgütlerde karşılaşılan bu olumsuz davranışlar karşımıza ÜKİD olarak çıkarlar. ÜKİD ile kişilik özellikleri arasında yapılan çokça araştırma vardır. Bu araştırmalar üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu göstermektedir(Seçer ve Seçer, 2007).

Salgado (2002) beş faktörlü kişilik özelliklerinin devamsızlık, sapkın davranışlar gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olan yordayıcılığını araştırdığı meta analiz çalışmasında beş faktörlü kişilik özelliklerinden sorumluluk ve uyumluluğun ÜKİD'in öncülü olduğu sonucuna varmıştır.

Behrem (2017) yaptığı araştırma sonucunda sorumluluk, uyumluluk ve nevrotiklik arasında ilişki olduğunu bulgulamış, sorumluluk sahibi ve uyumlu çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlarını sergilemediği, nevrotiklik özelliği yüksek, duygusal dengesi düşük çalışanların ise üretkenlik karşıtı davranışlara yönelme olasılığının yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Nitelik-Ödemiş (2011) beş faktörlü kişilik özellikleri ile ÜKİD arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında sorumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık ve dışa dönüklük özelliklerinin ÜKİD'in yordayıcısı olduğu sonucuna varmıştır.

Alanyazında, bireylerin kişilik özelliklerinin yanında kızgınlık, kaygı, üzüntü, korku gibi duygusal özellikler ve gerginlik, engellenme, sıkıntı vb farklı ruh halleriyle öne çıkan kişisel eğilimlerin de ÜKİD ile ilişkisi olacağı düşünülerek çokça araştırma yapılmıştır (Seçer ve Seçer, 2007). Fox ve Spector (1999) kızgınlık ve engellenme ile ÜKİD arasında ilişki tespit etmişlerdir. Benzer çalışmalar farklı araştırmacılar tarafından da yapılmış olup kişisel eğilimlerin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisi olduğu görülmüştür.

ÜKİD belirleyicileri olarak işgörenlerin kişilik özellikleri ve kişisel eğilimleri alanyazında fazlaca araştırılmış, genel olarak benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu yüzden kişilik özellikleri ve kişisel eğilimlerin ÜKİD öncülleri olarak önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

2.4.2. Durumsal Belirleyiciler

Örgütlerde görev yapan bireylerin ÜKİD sergilemelerine neden olan çalışma ortamının öznel ve nesnel özelliklerinden kaynaklanan belirleyiciler durumsal belirleyiciler

olarak söylenebilir (Seçer ve Seçer, 2007). Bu araştırmada durumsal belirleyiciler örgütsel koşullar ve iş unsurları olarak iki başlık altında açıklanacaktır.

2.4.2.1. Örgütsel koşullar. Örgütlerde oluşan örgütsel kültür ile yönetim stilleri ÜKİD'in örgütten kaynaklı belirleyicilerdir. Bu bağlamda yönetimin izleme biçimi, örgütün ödül sistemi, örgütteki grup kurallarına uymaya yönelik sosyal baskı, adil olmayan uygulamalar ve işgörenlerin güveninin azalması, örgütün büyüklüğü, çalışma alanı, örgüt iklimi örgütsel adalet gibi özellikler ÜKİD'in örgütsel koşullardan kaynaklanan belirleyicileridir (Seçer ve Seçer, 2007).

Bir örgütün amaçları doğrultusunda tüm fonksiyonlarını yerine getirebilmesi o örgütün iyi yönetilmesine bağlıdır. İyi yönetim iyi yöneticiler ve bu yöneticilerin benimsemiş oldukları örgütleri için en uygun olan yönetim biçimleri aracılığıyla mümkündür. Çünkü yönetim biçimi; yönetimin işgörelere karşı tutum ve davranışını, aralarındaki etkileşimi, örgüt normlarının uygulanış şeklini, işgörenlerin iş tatminlerini ve örgütlerine olan ilgilerini, bağlılıklarını dolayısıyla örgütün verimliliğini etkileyen en önemli etkenlerdendir (Mitchell ve Larson, 1987 akt: Erdil, Keskin, İmamaoğlu ve Serhat, 2011; Kanten ve Ülker, 2014). Ayrıca yönetim biçimi işgörenlerin sorumluluk üstlenmesinde, etkin şekilde kararlara katılmada, yöneticiyle etkili iletişim kurmasında, örgüte karşı aitik duymasında, örgütün yararını düşünmesinde, örgütüne karşı olumlu tutum ve davranış sergilemesinde pozitif ya da negatif yönlü etki etmektedir (Kanten ve Ülker, 2014). Öyleyse yöneticilerin benimsemiş oldukları yönetim biçimi işgörenler tarafından istenilen tarzda ise işgörenlerin olumlu ve istedik davranışlar sergilemesini sağlayacaktır. Aksi durumda ise iş tatminsizliği, örgütlerine olan bağlılığın azalmasına, üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilemelerine öncül teşkil edecektir. Çünkü otokratik yani baskıcı yönetim tarzının hakim olduğu örgütlerde işgörenler daha fazla ÜKİD sergileme eğilimindedirler (İlhan-Küçük, 2019). Ayrıca Kanten ve Ülker, (2014) yaptıkları araştırma sonucunda demokratik yönetim tarzı ile ÜKİD arasında negatif yönlü ilişki bulmuşlardır. Yani demokratik yönetim tarzının benimsendiği örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışı sergilenmesi azalmaktadır.

Örgütlerin lider pozisyonunda olan yöneticileri, işgörenler için örgütteki en etkili örnek alınan rol modelidirler. Yöneticinin sergilemiş olduğu özellikleri işgörenlerin ÜKİD sergilemeleri üzerinde etkilidir. Örneğin soğuk, işgörelere uzak davranan, bencil davranışlar sergileyen, saygısız bir yönetici işgörenlerin motivasyonunu düşürücü özellikler sergilemektedir. Enerjisi yüksek olan, iletişimi güçlü, açık görüşlü, işgörenlerden

beklentisi yüksek olan, takım çalışmasını destekleyen bir yönetici işgörenlerin motivasyonunu arttırarak örgütlerde ÜKİD sergilenmesini azaltabilir (Akkaya, 2019).

Örgütte algılanan adaletsizlik algısı da ÜKİD üzerinde belirleyici özelliğe sahiptir. İşgörenler, yaptıkları iş ile aldıkları ücret arasında adaletsizlik algısına kapıldıklarında örgütten çalma eğilimine yönelmekte, ayrıca ÜKİD'in diğer türlerini yapmaya yönelik daha fazla eğilim göstermektedirler (Bülbül, 2013 s:36). Örgütlerde yöneticilerin, işgörenler arasında adil davranması, eşit mesafede yakınlık kurması, görev dağılımında adaletli olması vb adil davranışlar örgütlerdeki ÜKİD'in azalmasına katkı sunacaktır.

Nigro ve WL Waugh (1996) örgütün yapısının daha büyük ve bürokratik özelliklere sahip olmasıyla örgütte vardiyalı çalışma sisteminin olması bu örgütlerde daha fazla ÜKİD sergilendiği yönünde görüş bildirmişler. Ayrıca kamu sektöründeki örgütlerde daha fazla ÜKİD olduğunu söylemişlerdir (Akt: Seçer ve Seçer, 2007).

2.4.2.2. İş unsurları. İş unsurları işin yapısı, işin tanımı, işin çalışana yüklediği sorumluluk, çalışma arkadaşları gibi iş ile ilgili unsurlardır. İşin çalışana yüklediği sorumluluğu yeterince üzerine almayan ya da fazladan alan veya yaptığı işten fazla tatmin olmayan işgörenin ÜKİD sergileme olasılığı diğer çalışanlara göre daha fazladır (Sackett ve DeVore, 2002). İşgörenin ilgisine, yeteneğine ve kişiliğine uygun olmayan işi yapması ÜKİD sergilemesi olasılığını arttırır (Akkaya, 2019).

Alanyazında ÜKİD'in birçok belirleyicisi bulunmaktadır. Çalışmamızda açıkladığımız ÜKİD belirleyicileri bu konunun sadece bir kısmını oluşturmakta olup birçok etken, olumsuz davranışların belirleyicisi olabilmektedir.

2.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Türleri

Örgütlerde karşılaşılan üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri ile ilgili yapılan araştırmalarda farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırmalar yapılmıştır. Genel olarak sınıflandırmalara bakıldığında benzer olumsuz davranışlardan bahsedildiği nadiren farklı olumsuz davranışların ifade edildiği görülmektedir (Behrem, 2017). Alanyazında sıkça belirtilen ÜKİD türleri Gültaç ve Eriğüç (2019) tarafından yapılan alanyazın taraması çalışması ile tablo haline getirilmiştir. Araştırmacılar tarafından oluşturulan üretkenlik karşıtı iş davranışı türleri tablosu Tablo2.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Türleri

ÜKİD Türleri	Davranış Örnekleri
Başkalarına Zarar Verme	Suistimal Etme, Fiziksel ve Duygusal İstismar, Tehdit Etme, Kötü Eleştiri Yapma, Aşağılama, Küçümseme, Görmezden Gelme, Bireyin Çalışmasını Engelleme, Saldırgan Davranışlar, Dedikodu, Ayrımcılık, Sosyal Baskı, Psikolojik Şiddet, Irkçılık, Misilleme, Cinsel Taciz vb.
Kundaklama	Sabote Etme, Mülke Zarar Verme, Makine ve Eşyaları Tahrip Etme, Üretimi Durdurma/Yavaşlatma vb.
Üretimi Saptırma	Yapıyor-muş Gibi Davranma, Bilgiyi, Zamanı ve Kaynakları Kötüye Kullanma, Düşük İş Kalitesi, İsrar vb.
Geri Çekilme	Soyutlanma, İşe Gitmeme, İşe Geç Gitme, İşten Erken Ayrılma, Olması Gerekenden Daha Uzun Molalar Verme
Çalma	Hırsızlık, Yolsuzluk, Rüşvet vb.
Diğerleri	İSG Kurallarına Uymama, Alkol/Uyuşturucu Kullanımı, Güvensizlik vb.

Kaynak: (Gültaç ve Erigüç, 2019 s:55)

Tablo2.2.'de görüldüğü üzere ÜKİD türleri başkalarına zarar verme, kundaklama, üretkenliki saptırma, geri çekilme, çalma ve diğerleri olarak altı ana başlıkta toplanmıştır. Suistimal etme, tehdit etme, ırkçılık, ayrımcılık gibi davranışlar başkalarına zarar verme ÜKİD türü başlığının örnekleridir. Sabote etme, üretkenliki durdurma, makineleri tahrip etme davranışları kundaklama başlığı altında ele alınmıştır. Yapıyormuş gibi davranma, kaynakları kötüye kullanma gibi davranış örnekleri üretkenliki saptırma başlığı altında ele alınan davranışlardır. Soyutlanma, işe gitmeme, geç gitme gibi davranışlar ise geri çekilme başlığının örnekleridir. Hırsızlık, yolsuzluk gibi davranış örnekleri çalma ÜKİD türünün davranışlarıdır İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamak, güvensizlik, alkol kullanımı gibi davranış örnekleri diğer başlığı altında gösterilmiştir.

Genel olarak örgütlerde karşılaşılan ÜKİD türleri tabloda gösterilmiştir. Eğitim örgütlerinde yani okullarda karşılaşılan ÜKİD türlerinin; okulun maddi varlıklarına zarar verme, hırsızlık, yıldırma, taciz, izinsiz devamsızlık gibi davranışların olduğu ve giderek yaygınlaştığı belirtilmiştir (Doğruöz ve Özdemir, 2018). Ayrıca Akkaya (2019) yaptığı çalışma ile eğitim örgütlerinde dedikodu yapma, yok sayma, dinlememe, yönetimle iş birliği yapmama, bozulan araçları bildirmeme, kaynakları boşa harcama, sözlü olarak okulu kötüleme, velilerle olumsuz iletişim kurma, velilerle işbirliği yapmama gibi ÜKİD türlerine rastlamıştır. Bizler, okullarda derse geç girme, öğrenciye yönelik olumsuz tutumlar, okulun eşyasını izinsiz veya kendi çıkarına kullanma mesai arkadaşlarına karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileme, yöneticilerin öğretmenlere karşı olumsuz baskıcı tutum sergilemeleri gibi birçok ÜKİD türlerine şahit olmaktadır. Tüm örgütlerde olduğu gibi istenilirse de eğitim örgütlerinde ÜKİD'lere rastlamak mümkündür. Bu davranışlar

okulların amaçlarına ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca okullarımızda olmasını istediğimiz olumlu iklimin oluşmasına engel olmaktadır.

2.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Sonuçları

Örgüt içinde yaşanan üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütler için doğası gereği zararlı sonuçlar oluşturur. İster örgütsel boyutta isterse bireysel boyutta olsun örgüte zarar vermek kastıyla yapılan ÜKİD'ler; örgütün amaçlarına ulaşamaması, üretkenliğinin düşmesi, verdiği hizmetin kalitesinin azalması, örgütün verimliliğinin azalması, giderlerin yükselmesi gibi maddi birçok istenilmeyen olumsuz sonuçlar doğurabilir. Ayrıca örgüt içinde sergilenen ÜKİD örgütün iklimini bozabileceği için diğer işgörenlerin de motivasyonunu düşürerek işgörenler üzerinde manevi zararlara da sebebiyet verebilir. ÜKİD sonuçları kapsamında yapılan çalışmalardan bazı örnekler bu başlık altında verilmiştir.

Petereson (2002) olumsuz işyeri davranışları olan vandalizm, hırsızlık, agresif davranışlar, cinsel taciz, kötü niyetli söylentiler çıkartma gibi davranışların örgütlerde giderek yaygınlaştığını ve bu durumun örgütlere yüksek maddi zararlar vereceğini vurgulamaktadır. Amerika'da sadece alkol kullanımının örgütlere maliyeti 33-68 milyar dolar arasındadır. Ayrıca alkol kullanımı olan kişilerin iş kazası yapma oranı diğerlerine göre daha fazladır. Alkol kullanımının komşu alkolikliğe sebep olması yani alkolik bireyle çalışan kişinin alkol kullanımını ya da alkolün etkisinin devam ettiği sürede alkolik kişiyle paralel davranış sergileme eğilimidir. Ayrıca örgütlerde alkol kullanımı diğer işgörenlerin iş disiplinine zarar vermekte ve motivasyonu düşürmektedir (Bülbül, 2013). Robinson ve Bennet (1995) çalışmalarında; işyeri çalışanlarının %33 ile % 75'i herhangi bir şeyi çalmak, kişisel işlerde veya kötü amaçlar için örgüte ait bilgisayarları kullanmak, farklı şekillerde lehine para geçirmek, örgütüne karşı maddi zararları olan davranışlarda bulunmak, mesaisine geç gelmek ya da hiç gelmemek, verimliği düşürecek davranışlarda bulunmak gibi örgüt içi saldırgan veya konusu suç teşkil edecek davranışlarda bulunmuşlardır. Böylece örgütlerine yıllık 6 ile 200 milyar dolar arasında maddi kayıplara neden olmuşlardır. Türk Hava Yolu çalışanlarının 2012 yılında grev haklarının alınması sonucu grev yasağına karşı yürüttükleri izinsiz eylemler sonucu örgüt 4.5 milyon dolar zarara uğramıştır. Ayrıca 305 kişi işinden çıkartılmıştır (Bülbül, 2013).

Maddi kayıpların yanı sıra manevi kayıplara da sebep olduğundan dolayı üretkenlik karşıtı iş davranışlarının zararları daha büyük olabilmektedir. ÜKİD'ler örgütün ulaşmak

istediği hedeflere zarar vermekle kalmaz bununla birlikte işgörenlerin günlük ve iş yaşantılarını da olumsuz yönde etkiler (Demirel, 2009). Çalışanların üretkenlik karşıtı davranışları gerçekleştirdiklerinde örgütün diğer çalışanlarının da bu durumdan olumsuz etkilendiği bu yüzden örgütün işleyişi, üretkenliki, mali durumu gibi örgütün yapısı hatta çalışanların ailelerinin bile bu yaşananlardan negatif yönde etkilendiği belirtilmiştir (Kelly, 2015). Örgütleri içinde ÜKİD sergilendiğini gören çalışanlar düşük özsaygı ve düşük öz yeterlilik, ie kapanıklık, depresyon hali, stres, öfkelilik gibi davranışlar sergiledikleri alanyazında belirtilmiştir (Akkaya, 2019). ÜKİD'lerin neden olduğu bu sonuçlar maddi zararlardan daha fazlası demektir. Çünkü bundan etkilenen örgütler için en önemli unsur olan insandır.

Görüldüğu gibi örgütlerde yaşanan ÜKİD sonucunda örgütler ve çalışanları maddi ve manevi zararlar yaşamaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri olan bireysel ve durumsal sebeplerin iyi araştırılıp anlaşılması ve bu belirleyicilerin örgütten çıkartılması ile ÜKİD'lerin en asgari düzeye düşeceği kesindir.

2.7. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İle İlgili Araştırmalar

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi adlı internet sitesinde aratılan üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramının sonucu ölkemizde yapılan ÜKİD ile ilgili çalışmalar aşağıda tablo 2.3.'te gösterilmiştir.

Tablo 2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İle İlgili Yapılan Çalışmalar.

SN	TEZ BAŞLIĞI	TEZ TURU TEZ YILI VE TEZ YAZARI	TEZİN ÇALIŞILMA ALANI
1	Kamu Sektöründe Örgütsel Sinizm Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi	Doktora 2019 Toilga BAL	ÇEEİ
2	İlkokullardaki Öğretmenlerin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet İle İlişkisi	Doktora 2019 Burcu AKKAYA	Eğitim Öğretim
3	Nepotizm Ve Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi	Doktora 2019 Mehmet POLAT	İşletme
4	Lider Uye Etkileşiminin Çalışma Yaşam Kalitesi İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisinde Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü Spor İşletmeleri Örneği	Doktora 2018 Sevim GÜLLÜ	Spor
5	Algılanan Liderlik Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Ortaya Çıkmasındaki Etkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Lojistik Endüstrisinde Bir Araştırma	Doktora 2017 Alparslan DOĞAN	İşletme
6	Algılanan Örgütsel Destek Ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri Hizmet Sektöründe Bir Araştırma	Doktora 2015 Ayşen AKBAŞ TUNA	İşletme
7	Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler	Doktora 2013 Selçuk KILIÇ	İşletme
8	Durumsal Kuvvetin Karanlık Uçlu Kişilik Özellikleri Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki Moderasyon Etkisi	Yüksek Lisans 20020 Öykü KOÇOĞLU	Psikoloji
9	Çalışma Ahlakının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışı Üzerindeki Etkileri	Yüksek Lisans 2016 Christian NGWANA	İşletme
10	Çalışanların Algıladığı Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma	Yüksek Lisans 2020 Y. Ömer YAVUZSAN	İşletme
11	Örgütsel Adaletsizlik, Çalışanların Negatif Duygu Durumu Ve Örgüt Kültürü İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşimi	Yüksek Lisans 2019 Belma MİDİLLİ	İşletme
12	Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İlişkisi Bir Alan Araştırması	Yüksek Lisans 2019 Ezgi UĞRAŞ TURAN	İşletme
13	Çalışanların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarıyla Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	Yüksek Lisans 2019 Hatice İLHAN KÜÇÜK	İşletme
14	Örgütsel Adalet, Ahlaktan Uzaklaşma Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler	Yüksek Lisans 2019 Selçuk PEŞKEN	Psikoloji
15	İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi, İstismarcı Yönetim Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İlişkisi	Yüksek Lisans 2019 Fatma ÇETN TUR	İşletme
16	Örgütsel Stresle Başa Çıkma, Örgütsel Adalet Algısı, İş Tatmini Ve Duyguların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarındaki Rolü	Yüksek Lisans 2018 Betül ÖZTÜRK	İşletme
17	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi	Yüksek Lisans 2018 Firuze Pelin KOÇ	İşletme
18	İşletmelerde Örgütsel Sessizlik Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Yüksek Lisans 2018 Melis ÖRENLİLİ	İşletme
19	Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranış İlişkisine Yönelik Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme	Yüksek Lisans 2018 Canan BAYSAL	Eğitim Öğretim
20	Personellerin Çatışma Ve Kısıtlılık Halleri Ve Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışlarının İncelenmesi Erzurum'da Bir Sağlık Kurumunda Örnek Bir Uygulama	Yüksek Lisans 2017 Muhammer ŞAHİN	Sağlık Kurumları Yönetimi
21	Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ve Sonuçları	Yüksek Lisans 2017 Ümit ÖZÜREN	İşletme
22	Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Becerikliliği Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkileri	Yüksek Lisans 2017 Yekta ŞAHİN	Psikoloji ÇEEİ İşletme
23	Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma	Yüksek Lisans 2017 Ümit BEHREM	İşletme

24	Otel İşletmelerinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Bağlamında Sosyal Kaytarmanın Çözümlemesi Ve Değerlendirilmesi	Yüksek Lisans 2017 Barış ÖZCAN	Turizm
25	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma	Yüksek Lisans 2016 Ülviye TÜFEKÇİ	ÇEEİ
26	İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ayrımcılık Ve Adaletsizlik Algıları İle Olumsuz Duyguların Etkileri	Yüksek Lisans 2015 İrem ÖZTÜRK	İşletme
27	Çalışanların Etik İklim Algılarının, Örgütsel Güven Algısı Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İle İlişkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma	Yüksek Lisans 2013 Merve KIRBAŞLAR	İşletme
28	Havayolu Taşımacılığında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ve Kabin Görevlilerinin Algısı Üzerine Bir Araştırma	Yüksek Lisans 2013 K. Gülnaz BÜLBÜL	Sivil Havacılık İşletme
29	Duygusal Zekânın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi	Yüksek Lisans 2013 Ayşe Hatun DIRİCAN	İşletme
30	Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi Bir Araştırma	Yüksek Lisans 2011 Sibel NİTELİK ÖDEMİŞ	ÇEEİ

Kaynak: (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>) 07/04/2020

Tablo 2.3.'te görüldüğü gibi ülkemizde ÜKİD ile ilgili yapılan çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Konuyla ilgili 7 adet doktora tezi,23 adet yüksek lisans tezi ile karşılaşmıştır. Yapılan çalışmaların arasından seçilen bazı araştırmalar kısaca aşağıda açıklanmıştır.

İşletme alanında Tuna (2015) işgörenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gerçekleştirmelerinde işgörenlerin algıladığı örgütsel desteğin ve işe ilişkin duygusal iyi oluşun etkili olup olmadığını araştırmak için ülke genelindeki farklı hizmet alanlarında çalışan 706 çalışana anket yoluyla ulaşmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin çalışma alanlarının oranı en çok ve en az olmak üzere turizm %34,8, eğitim ve danışmanlık %17,0 iletişim %4,8 ve perakendecilik toptancılık %4,8 olmuştur. ÜKİD ölçeği, yapılan araştırmada kötüye kullanma, hırsızlık ve geri çekilme olmak üzere üç alt boyutta oluşmuştur. Araştırmada en az ortalama ile hırsızlık ($\bar{X}=1,13$) alt boyutu sırasıyla kötü davranma ($\bar{X}=1,16$) ve geri çekilme($\bar{X}=1,43$) boyutları oluşmuştur. Hırsızlık alt boyutunun "çalıştığım süreden daha fazlası için mesai ücreti almaya çalıştım." ifadesi en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=1,22$) "işverene ait bir şeyi çaldım." ifadesi ise en düşük ortalamaya ($\bar{X}=1,07$) sahip ifade olmuştur. Kötü davranma alt boyutunun "işyerindeki herhangi birini yok saydım" ifadesi bu boyutta en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=1,39$) "işyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yaptım" ifadesi ise en düşük ortalamaya ($\bar{X}=1,09$) sahip ifade olmuştur. Geri çekilme alt boyutunun "izin verileden daha uzun süre mola kullandım" ifadesi en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=1,56$) "hasta olmadığım halde hasta

olduğumu söyleyip işe gitmeyip evde kaldım" ifadesi en düşük ortalamaya ($\bar{X}=1,24$) sahip ifade olmuştur. Ayrıca alt boyutların genel ortalamalarına bakıldığında hırsızlık ve kötü davranma boyutları araştırmanın hiçbir zaman şikkına karşılık gelmektedir. Araştırmada çalışanların hırsızlık ve kötü davranma davranışlarından ziyade geri çekilme davranışı sergiledikleri bulgulanmıştır. ÜKİD alt boyutlarının demografik özellikleri ile ilişkileri incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre daha fazla kötü davranış sergiledikleri, 21-30 yaş aralığındakilerin 31-40 yaş çalışanlara göre çalma eğiliminin yüksek olduğu görülmüştür. Öğrenim durumlarına göre bakıldığında ön lisans eğitimi alanların lisans eğitimi alanlara oranla daha fazla hırsızlık davranışı lisansüstü eğitim alan çalışanların geri çekilme davranışını daha fazla sergiledikleri görülmüştür. ÜKİD açısından çalışılan sektör, çalışma süreleri açısından kaynaklanan anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Akkaya (2019) İlkokullardaki Öğretmenlerin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet İle İlişkisi adlı doktora tezini Ankara'da 360 yönetici ve 430 öğretmen olmak üzere toplam 790 kamu okullarında görevli eğitim çalışanı ile yapmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan görevlilerin demografik yapıları incelendiğinde öğretmenlerin %80'ni kadınlardan yöneticilerin %71,1'i erkeklerden oluşmuştur. Ayrıca öğretmenlerin yaş aralığı 30-39 ve 40-49 yaş aralığındakiler olarak %37,7'lik eşit oranda yer almışlardır. Yöneticilerin 50-59 yaş aralığı %33,9 olarak en yüksek bölümü oluşturmuştur. Meslekteki çalışma yıllarına bakıldığında öğretmenler 11-20 yıl %40, 21-30 yıl arası olanlar %31,4 lük kısmı yöneticiler de ise 21-30 yıl %38,3 lük kısmı oluşturmuştur. Yöneticilerin yöneticilikteki çalışma yılları ise 1-5 yıl arası çoğunluğu oluşturmuştur. Mezuniyetleri incelendiğinde ise ön lisans programı mezun öğretmenler %5,8 yöneticiler %10,8, lisans programlarını bitiren öğretmenler %86 yöneticiler ise %64,7, lisansüstü ve doktora mezunu olan öğretmenler %8,1 yöneticiler %24,5 olduğu görülmektedir. Okuldaki çalışma süresi ise öğretmenlerin %49,8 i 1-5 yıl arası yöneticilerin %77,5 olduğu görülmüştür. Araştırmada araştırmacının kendisi tarafından geliştirilen yedi boyutlu (yönetimsel işleyişe, başkalarına, okulun imajına, eğitim-öğretime zarar verme, kundaklama, geri çekilme, çalma,) ÜKİD ölçeği kullanılmıştır. Başkalarına zarar verme alt boyutundaki davranışların öğretmenlerin gözünden meslektaşlarının ortalaması ($\bar{X}=1,75$), yöneticilerin gözünden öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}=1,74$) olarak hiçbir zaman sergilenmediği yönünde olmuştur. Ayrıca bu alt boyut altında yer alan "biri hakkında dedikodu yapmak" en çok yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı, "birinin fiziksel özellikleri, özel hayatı vb. ile dalga geçmek" ise en az yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak hem öğretmenler hem de yöneticiler tarafından

belirtilmiştir. Yönetmel işleyişe zarar verme alt boyutundaki davranışların öğretmenlerin gözünden meslektaşlarının ortalaması ($\bar{X}=1.44$), yöneticilerin gözünden öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}=1.61$) olarak hiçbir zaman sergilenmediği yönünde olmuştur. Hem öğretmenlerde hem de yöneticilerde en çok “okul yönetimiyle işbirliği içinde olmamak” davranışının, en az ise “talimatları kasıtlı olarak yanlış uygulamak” davranışının sergilendiği yönünde görüş birliği oluşmuştur. Ayrıca erkek yöneticiler kadın yöneticilere kıyasla bu alt boyuttaki davranışların daha çok sergilendiğini söylemişlerdir. Kundaklama (okul araç gerecin zarar görmesi) alt boyutundaki davranışların öğretmenlerin gözünden meslektaşlarının ortalaması ($\bar{X}=1.17$), yöneticilerin gözünden öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}=1.36$) olarak hiçbir zaman sergilenmediği yönünde olmuştur. “bozulan araç-gereci ilgililere bildirmemek” en çok yapılan “kilitlenmesi gereken bölümleri kasten açık bırakmak” en az yapılan bu alt boyutun davranışları olarak belirtilmiştir. Öğretmenler yöneticilere oranla bu alt boyutta yer alan davranışların meslektaşları tarafından daha çok sergilendiğini belirtmişlerdir. Araştırmada çalma alt boyutu öğretmenlerin gözünden meslektaşlarının ortalaması ($\bar{X}=1.03$), yöneticilerin gözünden öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}=1.04$) olarak adeta hiç gerçekleşmeyen ve en az ortalamaya sahip alt boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Geri çekilme alt boyutundaki davranışların öğretmenlerin gözünden meslektaşlarının ortalaması ($\bar{X}=1.76$), yöneticilerin gözünden öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}=1.94$) olarak öğretmenlere göre hiçbir zaman sergilenmediği yönünde yöneticilere göre nadiren gerçekleştiği yönünde olmuştur. Öğretmenlerin gözünde meslektaşları bu alt boyutun “mesai bitince hızla okulu terk etmek” en çok “imkân verildiği halde yönetmel karar alma süreçlerine katılmamak” davranışını sergilediklerini dile getirmişleridir. Yöneticilere göre ise öğretmenler en çok “aksini düşünse bile çoğunluğa uymak” en az “bildiği konularda bile görüş bildirmemek” davranışını sergiledikleri belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenler yöneticilere göre, erkek yöneticiler kadın yöneticilere göre, orta yaş gurubundaki öğretmenler diğerlerine göre, kıdemsiz öğretmen ve yöneticiler daha kıdemlilere göre, öğrenim düzeyi yüksek olan öğretmenler diğerlerine göre daha fazla geri çekilme davranışının sergilendiğini gözlemlemişlerdir. Okulun imajına zarar verme alt boyutundaki davranışların öğretmenlerin gözünden meslektaşlarının ortalaması ($\bar{X}=1.18$), yöneticilerin gözünden öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X}=1.28$) olarak hiçbir zaman sergilenmediği yönünde olmuştur. En fazla “okul dışında okulla ilgili sürekli yakınmak” davranışı, en az yapılan davranış ise “sosyal medyada okulu kötüleyen paylaşımlarda bulunmak” olarak hem öğretmenler hem de yöneticiler tarafından belirtilmiştir. Ayrıca

yöneticilerin kıdemi arttıkça bu davranışları gözlemlenmeleri azalmaktadır. Eğitim-öğretime zarar verme alt boyutunda öğretmenler ($\bar{X}=1.26$), yöneticiler ($\bar{X}=1.44$) ortalama ile hiçbir zaman yapılmıyor olarak düşüncelerini belirtmişlerdir. Bu alt boyutun en fazla gerçekleştirilen davranışı öğretmenlere göre “başarısız öğrencileri görmezden gelmek/ilgilenmemek” yöneticilere göre “velilerle işbirliği yapmamak” en az gerçekleştirilen davranış ise öğretmenlerin gözünde “öğrenciyle ilgili olumsuz durumlardan veliyi haberdar etmemek” yöneticilerin gözünde “davranışlarıyla öğrencilere kötü örnek olmak” davranışı olmuştur. Öğretmenler yöneticilere, erkek yöneticiler kadın yöneticilere, kıdemi düşük yöneticiler daha kıdemli yöneticilere oranla bu alt boyuttaki davranışların daha fazla sergilendiğini gözlemlemişlerdir.

Polat (2019) Kahramanmaraş'ta yer alan bir tekstil firması çalışanları üzerinde yapılan çalışmada nepotizm(akraba kayırmacılığı)ve psikolojik sözleşme ihlalinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmadaki ÜKİD ölçeği suistimal, üretkenliğin saptırılması, sabotaj, hırsızlık ve geri çekilme boyutlarına sahiptir. Nepotizm terfide kayırmacılık, işlemde kayırmacılık, işe alım sürecinde kayırmacılık boyutlarında incelenmiştir. Psikolojik Sözleşme ihlali ise kişisel ve örgütsel olarak iki boyutta ele alınmıştır. Alt boyutların birbirleriyle etkileşimi incelendiğinde; nepotizmin alt boyutu olan terfide kayırmacılık en çok ÜKİD'in suistimal alt boyutu ile işlemde kayırmacılık alt boyutu ÜKİD'in sabotaj alt boyutu ile işe alım sürecinde kayırmacılık alt boyutu ÜKİD'in suistimal alt boyutu ile ilişkide olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel alt boyutunun ÜKİD alt boyutu olan sabotajı, kişisel alt boyutu ise suistimal üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmanın sonunda elde edilen sonuca göre; nepotizm ile alt boyutlarının ve psikolojik sözleşme ihlal algılarının ÜKİD üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf bir etkisi olduğu görülmüştür.

Kılıç (2013) algılanan örgütsel etik iklimin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin varlığını araştırmak için, ülke genelinde il ve ilçe teşkilatı olan kamu kurumu çalışanları ile çalışmıştır. Araştırmada 921 kişiye ulaşılmış 659 kişinin verileri çalışmada kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarının %70'i 30-50 yaş arası genç ve orta yaş diye nitelenebilecek özelliktedir. Ayrıca katılımcıların çalışma yıllarına ve sendikali durumlarına bakıldığında %60'ı 15 yıl ve altı çalışma süresine sahip, %60'nın sendika üyeliği olan olduğu görülmektedir. Araştırmacı ÜKİD'in kundaklama, geri çekilme, üretkenliğin saptırma, çalma, suistimal etme alt boyutları ile etik ikliminin örgütsel çıkar, bireysel çıkar, sosyal sorumluluk, profesyonellik (kurallar, kanunlar ve mesleki standartlar),önemseme (arkadaşlık, takım çalışması, verimlilik),bağımsızlık, alt

boyutlarının arasında var olan ilişkileri ve düzeylerini incelemiştir. Araştırmada çalışanların algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyi ve etik iklim tipleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi ve türleri arasında bir ilişki bulunmuştur. ÜKİD alt boyutu olan kundaklama, geri çekilme ve suistimal etme davranışı, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmektedir. Ancak ÜKİD alt boyutu olan üretkenliği saptırma ve çalma, algılanan örgütsel etik iklim tiplerinden etkilenmemektedir. Genel olarak işgörenlerin algıladıkları örgütsel etik ile ÜKİD arasında negatif ve zayıf bir ilişki mevcuttur. Ayrıca ÜKİD üzerinde görev yapılan bölge, hiyerarşik düzen ve cinsiyet açısından farklılaşmalar da mevcuttur.

Peşken(2019) Kayseri Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne bağlı sağlık çalışanlarından 228 işgörenle yaptığı çalışmada örgütsel adalet algısı ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ahlaktan uzaklaşma eğiliminin rolünü ve birbirleriyle ilişkisini araştırma konusu yapmıştır. Demografik özellikleri bakımından çalışmaya katılanların %72,4'ü kadın çalışanlardır. Sağlık işgörenlerinin %46,9'u lisans mezunu %18,9'yüksek lisans mezunu ve hizmet süresi açısından %21,5'i 21-25 yıldır. Araştırmada ÜKİD, örgüte yönelik ÜKİD ve kişiye yönelik ÜKİD olarak iki genel alt boyutta ele alınmıştır. Araştırmada ÜKİD ile ahlaktan uzaklaşma eğilimi arasında pozitif ilişki, örgütsel adalet algısı ile negatif yönde bir bağlantı ortaya çıkmıştır. Araştırmada bundan başka örgüte yönelik ve kişiye yönelik ÜKİD ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça örgüte yönelik ÜKİD artarken, kişiye yönelik ÜKİD'in azaldığı görülmüştür.

ÜKİD ile ilgili diğer bir çalışma spor işletmelerinde, Güllü (2018) Lider-Üye etkileşiminin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde, örgüt sağlığının aracılık (mediatör) rolünü araştırmıştır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin Spor İstanbul kuruluşunun bünyesinde spor işletmeleri işgörenleri ile yapılan araştırmaya, 323 işgören katılımcı olarak destek vermiştir. Çalışmanın bulgularında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının; lider-üye etkileşimi ve örgüt sağlığı ile negatif ve orta düzeyde, çalışma yaşam kalitesi ile arasında negatif ve zayıf düzeyde anlamlı ilişki mevcuttur. ÜKİD alt boyutları; işi kasıtlı olarak yanlış yapma veya yapılmasına izin verme, başka insanları etkileyen zararlı ve kötü davranışlar, hırsızlık, sabotaj, işe gitmeme veya geç gitme gibi işten kaçma olarak ele alınmıştır. Araştırmada, ÜKİD alt boyutlarının demografik özellikler ile farklılıklarının durumu incelendiğinde sabotaj alt boyutu yaş değişkeni ve kıdem ile ilişkili olduğu, hırsızlık ve işe gitmeme veya geç gitme gibi işten kaçma alt boyutu ile kıdem değişkeninin ilişkili olduğu ortaya konulmuştur.

Türkiye’de örgütsel sinizm ile ÜKİD’i birlikte inceleyen ilk araştırmacı olan Bal(2019); çalışmasını örgüte karşı olumsuz tutum olarak karşımıza çıkan örgütsel sinizm, örgütsel destek algısı ile ÜKİD arasındaki ilişkiyi ve örgütsel sinizmin ÜKİD’e yordayıcılığını incelemiştir. Araştırmanın evreni 1.6 milyon kamu çalışanı iken 419 kişilik kamu çalışanı örneklemini oluşturmuştur. Araştırmacı araştırma sonucunda kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel sinizm (bilişsel sinizm) hissettiklerini buna rağmen erkek çalışanların daha fazla ÜKİD sergilediklerini bulmuştur. Ayrıca bekar olanların evli çalışanlara göre, kıdem olarak daha az kıdemliler görece olarak daha kıdemlilere göre daha fazla sinizme daha az örgütsel destek algısına sahip oldukları, bununla ilişkili olarak daha fazla ÜKİD özellikle geri çekilme ve suistimal sergiledikleri görülmüştür. Araştırma sonucu öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel destek algılarının azaldığı ÜKİD sergileme düzeylerinin arttığı görülmüştür. Çalışanların hizmet sınıfları değişkenleri sonucunda eğitim öğretim hizmeti sınıfında çalışan öğretmenlerin diğer hizmet sınıflarına göre daha az ÜKİD sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Şahin (2017) Erzurum’da bulunan bir kamu hastanesinde araştırmasını yapmıştır. Çalışanların çatışma, kısıtlılık halleri ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını incelemiştir. Karşılıklı bağımlılık, engelle(n)me, uyuşmazlık, negatif duygular çatışmanın alt boyutu olarak ele alınmış ÜKİD ise örgüte yönelik ve kişiye yönelik olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Araştırmada % 51,5 kadın,%48,5 erkek; yaş olarak %31,5 26-30 yaş, %28,5 31-35 yaş arası; çalışma süresi %31,5 1-5 yıl, %34,5 6-10 yıl arası; meslek %9,5 doktor, %24,5 hemşire ve %30 memur olan katılımcı gurubu oluşmuştur. Araştırmacı karşılıklı bağımlılık, uyuşmazlık, engelleme, negatif duygular, kısıtlılık, üretkenlik karşıtı çalışma davranışları faktörlerine çalışanların cinsiyet, görev süreleri, kadro türlerine göre farklılaşma olmadığını bulgulamıştır.

ÜKİD üzerine yapılan diğer bir çalışma Bülbül’e (2013) aittir. Araştırmanın amacı havayolu taşımacılığında ÜKİD ve kabin görevlilerinin algısını incelemektir. Bu yüzden araştırmada kullanılan ÜKİD ölçeği alanına uygun olacak şekilde yeniden yapılandırılmıştır. Buna göre ölçeğin alt boyutları emniyeti tehdit eden, hizmet standardını ve kurallarını ihlale sebep olan, ekip içi şiddette neden olan, zaman ve kaynak israfına sebep olan, mülke zarar veren, yolcuya zarar veren davranışlar olmak üzere yeniden düzenlenmiştir. Araştırmanın sonucunda sırasıyla en çok yapılan ÜKİD; hizmet standardını ve kurallarını ihlale sebep olan davranışlar, zaman ve kaynak israfına sebep olan davranışlar, ekip içi şiddette neden olan davranışlar, mülke zarar verici davranışlar, emniyeti tehdit edecek davranışlar, yolcuya zarar veren davranışlar olarak ortaya çıkmıştır.

Nitelik Ödemiş (2011) Türkiye Makine Mühendisleri Odasına üye Endüstri ve Makine Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi'ne kayıtlı mühendislerle çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmacı çalışmasında gelişime açıklık, dışa dönüklük, duygusal denge, sorumluluk ve uyumluluk şeklinde kişilik özelliklerini yansıtan beş faktör model kişilik özellikleri ile işgörenlerin ÜKİD gösterme sıklığının, kişilik özelliklerine göre değişimini incelemiştir. Araştırmacı ÜKİD alt boyutları olarak hırsızlık, diğer insanları etkileyen zararlı ve kötü davranışlar, işi kasıtlı olarak yanlış yapma ya da yapılmasına göz yumma, sabotaj, işten kaçma boyutlarını belirlemiştir. Araştırma sonucunda ÜKİD ile sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliği arasında zayıf pozitif yönlü ilişki, dışa dönüklük ve duygusal denge kişilik özellikleri arasında zayıf negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Uyumluluk ile ÜKİD arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma sonucunda en çok yapılan ÜKİD'in sırasıyla "çalıştığı yerin ne kadar kötü olduğunu iş dışındaki insanlarla paylaşma davranışı", "izin verilenden daha uzun molalar kullanma davranışı" ve "işe izinsiz geç gelme davranışı" olduğu görülmüştür. Kadın işgörenler işe izinsiz geç gitme ve işyerinde tartışma başlatma davranışını erkeklere göre daha fazla yapmaktadırlar. İş yerine ait malzemeyi kasıtlı olarak boşa tüketme davranışını bekar ve boşanmış olanlar ile 20-30 yaş aralığındaki işgörenler sergilemişlerdir. Çalışma süresi arttıkça ve alınan ücret azaldıkça işi bilerek yanlış yapma davranışı artmaktadır. Ayrıca araştırmanın en önemli sonuçlarından biride çalışmaya katılanların %91,4'ünün ÜKİD sergiledikleri sonucuna ulaşılmasıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin eğitim ortamlarında sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada nicel araştırma yöntemi olan tarama modeli kullanılacaktır. Tarama modelleri, geçmişteki ya da şuan devam eden bir durumu, mevcut haliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2000).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Denizli ili Kale ve Tavas ilçesinde bulunan resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticiler ve öğretmenler oluşturacaktır. 2019-2020 eğitim öğretim yılında, Denizli ili Kale ilçesinde 325, Tavas ilçesinde 562 toplam 887 öğretmen görev yapmaktadır. (<https://tavas.meb.gov.tr/>, <http://kale20.meb.gov.tr/> 24.04.2020). Çalışmanın örneklem büyüklü belirlenirken evren sayısına göre farklı örnekleme hatalarına göre belirlenen örneklem büyüklüklerini gösteren Örneklem Büyüklükleri Tablosundan yararlanılmıştır. Örneklem Büyüklükleri Tablosu Tablo3.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Örneklem Büyüklükleri Tablosu ($\alpha:0.05$)

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004 s:50)

Tablo3.1. incelendiğinde çalışma evreninin tamamı 887 öğretmenden oluştuğu için, +/- .05 örnekleme hatası ve p:0.5 ve q:0.5 değerlerine göre örneklem büyüklüğünün 278 kişi olması yeterlidir. Araştırmada ölçek tüm evrene elektronik ortamda gönderilmiş olup 295 tane cevaplanan ölçek geri dönüşü olmuştur. Cevaplanarak geri dönen 295 ölçekten tamamı geçerli olduğu görülmüştür. Bu yüzden araştırmanın örnekleme 295 tir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte türü, mesleki kıdemi, sendika üyelik durumu, çalıştıkları okul türü değişkenlerine ilişkin betimsel istatistik bilgileri tablo 3.2.'de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Örneklem Grubunu Oluşturan Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler*

<i>Değişkenler</i>	<i>Demografik Özellikler</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	151	51,2
	Erkek	144	48,8
Yaş	22-30	51	17,3
	31-40	162	54,9
	41-50	52	17,6
	51+	30	10,2
Medeni Durum	Evli	239	81
	Bekar	56	19
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	13	4,4
	Lisans	243	82,4
	Yüksek Lisans	38	12,9
	Doktora	1	0,3
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim	247	83,7
	Diğer	48	16,3
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	34	11,5
	6-10 Yıl	87	29,5
	11-15 Yıl	78	26,4
	16-20 Yıl	45	15,3
	21 +	51	17,3
Sendika Üyelik Durumu	Üye	226	76,6
	Üye Değil	69	23,4
Çalıştığı Okul Türü	Anaokulu	10	3,4
	İlkokul	113	38,3
	Ortaokul	104	35,3
	Anadolu Lisesi	34	11,5
	Meslek Lisesi	34	11,5
Toplam		295	100

Tablo 3.2.'ye göre örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin %51,2'si kadın, %48,8'i erkektir. Yaş durumlarına göre incelendiğinde öğretmenlerin %17,3'ü 22-30 yaş arası, % 54,9 31-40 yaş arası, % 17,6 41-50 yaş arası ve %10,2 51 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Medeni durumlarına göre incelendiğinde öğretmenlerin %81'i evli, %19'u bekarıdır. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri incelendiğinde %4,4 ön lisans, %82,4'ü lisans

mezunu, %12,9'u lisansüstü mezun, %0,3'ü doktora mezunudur. Mezun olunan fakülte türüne bakıldığında öğretmenlerin %83,7'si eğitim fakültesi, %16,3'ü diğer mezunudur. Öğretmenlerin kıdem yılları incelendiğinde %11,5'i 0-5 yıl , %29,5'i 6-10 yıl , %26,4'ü 11-15 yıl , %15,3'ü 16-20 yıl , %17,3'ü 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip oldukları görülmüştür. Sendika üyelik durumlarına göre öğretmenlerin %76,6'sı üye, %23,4'ü sendika üyesi değildir. Görev yapılan okul türü değişkenine bakıldığında öğretmenlerin %3,4'ü anaokulunda, %38,3'ü ilkokulda, %35,3'ü ortaokulda %11,5'i anadolu lisesinde, %11,5'i meslek lisesinde görev yaptıkları belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırma için verilerin toplanması anket yöntemi ile yapılmıştır. İki bölümden oluşan ölçek formunun birinci bölümü katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, medeni durumu, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte türü, meslekteki kıdem, sendika üyelik durumları ve görev yapılan okul türü olmak üzere sorulardan oluşmuştur.

İkinci bölümde üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeğinin geliştirme çalışmaları yaklaşık olarak 1975 yılında başlanmıştır (Öcel, 2010). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği, Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh ve Kesler (2006) tarafından son hali oluşturulmuştur. İlk hali 45 maddeden oluşan ölçek daha sonra yapılan bazı çalışmalar sonucunda 33 madde olarak son halini almıştır. Ölçek üretkenlikden sapma, kötüye kullanma, çalma, sabote etme ve geri çekilme olarak beş boyuttan oluşup; üretkenlikden sapma alt boyutu 3, kötüye kullanma alt boyutu 18, çalma alt boyutu 5, sabote etme alt boyutu 3, geri çekilme alt boyutu 4 maddelidir. Ölçeğin Spector ve diğerleri (2006) tarafından belirtilen Cronbach Alfa değerleri, üretkenlikden sapma alt boyutunda .61, kötüye kullanma alt boyutunda .81, çalma alt boyutunda .58, sabote etme alt boyutunda .42, geri çekilme alt boyutunda .63 ve ölçeğin tamamı için .87'dir.

Spector ve arkadaşlarının geliştirdikleri üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin Türk örnekleme uygun hale getirme çalışması kamu ve özel sektörde çalışan 100 kişiyle 2010 yılında Öcel tarafından yapılmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin Türk örnekleme uygun formu yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarından sonra 32 maddeli ve geri çekilme, kötüye kullanma, sabotaj, çalma olmak üzere 4 boyutlu yapı olarak Türkçeye uyarlanmıştır. Öcel tarafından rapor edilen Cronbach Alfa değerleri

sırasıyla; geri çekilme alt boyutu için .75, kötüye kullanma alt boyutu için .91, sabotaj alt boyutu için .78, çalma alt boyutu için .86, ölçeğin tamamı için ise .94 dır (Öcel,2010).

Demircioğlu ve Özdemir (2014) Öcel tarafından Türk örnekleme uyarlaması yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeğinin Türk eğitim örgütlerindeki güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını yapmışlardır. Araştırma sonucunda ölçek; kötüye kullanma (16 soru), çalma (5 soru) ve geri çekilme (7 soru) olmak üzere 3 boyut ve 28 sorudan oluşmuştur. Eğitim uyarlamasında Cronbach Alfa değerleri sırasıyla; kötüye kullanma .94, çalma .89, geri çekilme .76 ölçeğin tamamı için .89 rapor edilmiştir.

Araştırmada 28 maddeden ve üç boyuttan oluşan Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından eğitim örgütlerine uyarlanan üretkenlik karşıtı iş davranışı kullanılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeğinin yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alfa değerleri;

1. Boyut: Kötüye Kullanma (1-16), Cronbach Alfa = .81
2. Boyut: Çalma (17-21), Cronbach Alfa = .80
3. Boyut: Geri Çekilme (22-28), Cronbach Alfa = .81

Cronbach Alfa Değeri_Toplam Puan: .80 şeklindedir.

Ölçeğin birinci bölümünde yer alan demografik bilgiler haricindeki ikinci bölümdeki soruları beşli likert tipi ölçeğindedir. Ölçek hiçbir zaman, çok seyrek, ayda bir ya da iki kez, haftada bir ya da iki kez, her gün şeklinde olarak derecelendirilmiştir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Hazırlanan ölçek formları elektronik ortamda Kale ve Tavas ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin tamamına gönderilmiştir. Gönderilen 887 ölçekten 295 tane geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş oranı %33,25 olmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS paket programında; non-parametrik testlerden Mann-Whitney U, Kruskal Wallis kullanılarak ve betimsel istatistiklerden yüzde ve frekanstan faydalanılarak analiz edilmiştir. Dağılımlar normal olmadığı için analizlerde non-parametrik testler kullanılmıştır. Ana kitle dağılımı veya ana kitle parametreleri hakkında herhangi faraziyelere dayanmayan testler “non-parametrik testler” diye adlandırılır. Bir non-parametrik testin avantajı, ana kitle hakkında hiçbir şey bilinmediği zaman güvenle

kullanılabilir olmasıdır (Karagöz, 2010). Tablo 3.3.'de dağılımların normal olmadığını gösteren Kolmogorov-Smirnov testi değerleri verilmiştir.

Tablo3.3. *Kolmogorov-Smirnov Testi Değerleri*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Sig.
	Statistic	df	
Kötüye Kullanma	,306	295	,000*
Çalma	,523	295	,000*
Geri çekilme	,396	295	,000*
Toplam	,285	295	,000*

Tablo3.3.'te görüldü gibi kötüye kullanma, çalma, geri çekilme alt boyutları ve toplam üretkenlik karşıtı iş davranışı Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda her birinin sig. değerleri .000 olarak belirlenmiştir ($p < .05$). Yani bu veriler normal dağılım göstermemektedir diye söylenebilir. Bu sebepten dolayı veri analizi için non-parametrik testler yapılacaktır.

Kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışı değerlerinin yorumlanmasında tablo3.4.'deki değerlendirme aralıkları dikkate alınmıştır. Tablo3.4. aşağıda verilmiştir.

Tablo3.4. *Değerlendirme Aralığı*

Puan	İfade	Değerlendirme Aralığı
1	Hiçbir zaman	1-1,80
2	Çok seyrek	1,81-2,60
3	Ayda bir ya da iki kez	2,61-3,40
4	Haftada bir yada iki kez	3,41-4,20
5	Her gün	4,21-5,0

Tablo3.4. incelendiğinde değer 1-1,80 arası ise hiçbir zaman, 1,81-2,60 arası ise çok seyrek, 2,61-3,40 arası ise ayda bir ya da iki kez, 3,41-4,20 arası ise haftada bir ya da iki kez 4,21-5 arası her gün olarak değerlendirme yapılacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde; katılımcılardan toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Birinci Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci sorusunda “öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşı iş davranışlarına ilişkin görüşleri nasıldır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bunun için betimsel istatistiklerden yararlanılmış olup, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Bu değerler Tablo 4.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarına İlişkin Frekans, Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	Std. Sapma
Kötüye kullanma	295	1,0735	,14520
Çalma	295	1,0217	,07956
Geri çekilme	295	1,0814	,16670
Üretkenlik karşıtı iş davranışları	295	1,0662	,11643

Yukarıdaki tablo 4.1.’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma ve geri çekilme davranışlarının gerçekleşme seviyesinin neredeyse hiçbir zaman aralığında olduğu ortaya çıkmıştır.

4.2. Araştırmanın İkinci Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci problemi “Öğretmenlerin eğitim ortamlarındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşleri; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Öğrenim durumu, e) Mezun olunan fakülte türü, f) Mesleki kıdemi, g) Sendika üyelik durumu, h) Çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu araştırma problemine ilişkin olarak yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyet Değişkeni

Araştırma sorusunun ilk alt probleminde belirtildiği gibi, öğretmenlerin eğitim ortamlarında iş davranışları ve boyutlarının cinsiyete göre değişip değişmediğini anlamak

için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu teste ait sonuçlar, aşağıdaki tablo 4.2.'deki gibidir.

Tablo 4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

					U	z	p
	Cinsiyet	N	Ortalama sıra	Sıralar toplamı			
Kötüye kullanma	Erkek	151	157,35	23760,00			
	Kadın	144	138,19	19900,00	94560,0	-2,133	,033*
	Toplam	295					
Çalma	Erkek	151	150,23	22684,00			
	Kadın	144	145,67	20976,00	10536,0	-,950	,342
	Toplam	295					
Geri çekilme	Erkek	151	155,05	23413,00			
	Kadın	144	140,60	20247,00	9807,0	-1,818	,069
	Toplam	295					
Üretkenlik karşıtı davranışları	Erkek	151	158,83	23983,00			
	Kadın	144	136,65	19677,00	9237,0	-2,380	,017*
	Toplam	295					

Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından çalma [$U_{(295)}=10536,0$] ve geri çekilme [$U_{(295)}=9807,0$] eğilimlerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur ($p>.05$). Bu bulgu, erkek ve kadın öğretmenlerin çalma ve geri çekilme ile ilgili görüşlerinin homojen yani, birbirine çok yakın ya da benzer olduğu sonucuna götürmektedir. Diğer yandan, kötüye kullanma [$U_{(295)}=94560,0$] ve genel üretkenlik karşıtı iş davranışlarının [$U_{(295)}=9237,0$] cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<.05$). Bu bulguya göre, erkek öğretmenler kötüye kullanma ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, kadınlara göre nispeten daha çok gerçekleştiğine dair görüş bildirmişlerdir.

4.2.2. Yaş Değişkeni

Araştırmanın ikinci alt problemde belirtildiği üzere, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı davranışlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Bu teste ait sonuçlar, tablo 4.3.'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Yaş Grubuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Yaş grup	N	Ortalama sırası	X ²	z	p
Kötüye kullanma	22-30	51	147,18	,905	3	,824
	31-40	162	151,30			
	41-50	52	139,91			
	51+	30	145,58			
	Toplam	295				
Çalma	22-30	51	155,40	3,139	3	,371
	31-40	162	148,27			
	41-50	52	141,30			
	51+	30	145,55			
	Toplam	295				
Geri çekilme	22-30	51	166,65	5,574	3	,134
	31-40	162	147,09			
	41-50	52	139,45			
	51+	30	136,05			
	Toplam	295				
Toplam	22-30	51	157,25	2,117	3	,548
	31-40	162	150,15			
	41-50	52	136,74			
	51+	30	140,15			
	Toplam	295				

Tablo 4.3.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma [$X^2_{(295)}=,905$], çalma [$X^2_{(295)}=3,139$], geri çekilme [$X^2_{(295)}=5,574$] ile genel üretkenlik karşıtı iş davranış puanlarının [$X^2_{(295)}=2,117$] yaş grupları açısından anlamlı bir farklılaşma yoktur ($p>.05$). Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin hangi yaş grubunda bulunursa bulunsun, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aynı sıklıkla gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

4.2.3. Medeni Durum Değişkeni

İkinci araştırma sorusunun ikinci alt probleminde belirtildiği gibi, öğretmenlerin eğitim ortamlarında iş davranışları ve boyutlarının medeni duruma göre değişip değişmediğini anlamak için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu teste ait sonuçlar, aşağıdaki tablo 4.4.'deki gibidir.

Tablo 4.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

					U	z	p
	Medeni durum	N	Sıra ortalaması	Sıralar toplamı			
Kötüye kullanma	Evli	239	151,26	36152,00			
	Bekâr	56	134,07	7508,00	5912,0	-1,502	,133
	Toplam	295					
Çalma	Evli	239	147,79	35321,50			
	Bekâr	56	148,90	8338,50	6641,5	-,182	,856
	Toplam	295					
Geri çekilme	Evli	239	149,00	35611,50			
	Bekâr	56	143,72	8048,50	6452,5	-,521	,602
	Toplam	295					
Üretkenlik karşıtı iş davranışları	Evli	239	149,82	35806,00			
	Bekâr	56	140,25	7854,00	6258,0	-,805	,421
	Toplam	295					

Tablo 4.4. de görüldüğü gibi, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma [$U_{(295)}=5912,0$], çalma [$U_{(295)}=6641,5$], geri çekilme [$U_{(295)}=6452,5$] ve üretkenlik karşıtı iş davranışı [$U_{(295)}=6258,0$] eğilimlerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur ($p>.05$). Bu bulgu, evli ve bekar öğretmenlerin kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili görüşlerinin homojen yani, birbirine çok yakın ya da benzer olduğu sonucuna götürmektedir.

4.2.4. Öğrenim Durumu Değişkeni

Araştırmanın dördüncü alt problemde belirtildiği üzere, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı davranışlarının öğrenim durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını anlamak için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Bu teste ait sonuçlar, tablo 4.5. de sunulmuştur.

Tablo 4.5. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

				X ²	sd	p
	Öğrenim durumu	N	Ortalama sırası			
Kötüye kullanma	Ön lisans	13	113,62			
	Lisans	243	150,46	3,576	3	,311
	Yüksek lisans	38	145,75			
	Doktora	1	83,00			
	Toplam	295				
Çalma	Ön lisans	13	147,54			
Çalma	Lisans	243	149,43	2,079	3	,556
	Yüksek lisans	38	139,32			
	Doktora	1	135,50			
	Toplam	295				
	Geri çekilme	Ön lisans	13			
Geri çekilme	Lisans	243	147,11	6,448	3	,092
	Yüksek lisans	38	162,75			
	Doktora	1	233,50			
	Toplam	295				
	Üretkenlik karşıtı iş davranışları	Ön lisans	13			
Lisans		243	148,19			
Yüksek lisans		38	159,78			
Doktora		1	167,00			
Toplam		295				

Tablo 4.5.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma [$X^2_{(295)}=3,576$], çalma [$X^2_{(295)}=2,079$], geri çekilme [$X^2_{(295)}=6,448$] ile genel üretkenlik karşıtı iş davranış puanlarının [$X^2_{(295)}=4,035$] eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılaşma yoktur ($p>.05$). Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin hangi öğrenim durumunda olursa olsun, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aynı sıklıkla gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

4.2.5. Mezun Olunan Fakülte Türü Değişkeni

İkinci araştırma sorusunun beşinci alt problemde belirtildiği gibi, öğretmenlerin eğitim ortamlarında iş davranışları ve boyutlarının mezun olunan fakülteye göre değişip değişmediğini anlamak için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu teste ait sonuçlar, aşağıdaki tablo 4.6.'daki gibidir.

Tablo 4.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

			Ortalama sırası	Sıralar toplamı	U	z	p
Kötüye kullanma	Eğitim	247	145,47	35931,50			
	Diğer	48	161,01	7728,50	5303,5	-1,278	,201
	Toplam	295					
Çalma	Eğitim	247	147,93	36539,00			
	Diğer	48	148,35	7121,00	5911,0	-,065	,948
	Toplam	295					
Geri çekilme	Eğitim	247	148,44	36664,00			
	Diğer	48	145,75	6996,00	5820,0	-,250	,803
	Toplam	295					
Üretkenlik karşıtı davranışları	Eğitim	247	146,96	36298,00			
	Diğer	48	153,38	7362,00	5670,0	-,509	,611
	Toplam	295					

Tablo 4.6.'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma [$U_{(295)}=5303,0$], çalma [$U_{(295)}=5911,5$], geri çekilme [$U_{(295)}=5820,0$] ve üretkenlik karşıtı iş davranışı [$U_{(295)}=5670,0$] eğilimlerinin mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur ($p>.05$). Bu bulgu, eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili görüşlerinin homojen yani, birbirine çok yakın ya da benzer olduğu sonucuna götürmektedir.

4.2.6. Mesleki Kıdem Değişkeni

Araştırmanın altıncı alt probleminde belirtildiği üzere, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı davranışlarının kıdem yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Bu teste ait sonuçlar, tablo 4.7.'de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutlarının Kıdem Yılına Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Kıdem	N	Ortalama sırası	X ²	Z	p
Kötüye kullanma	0-5yıl	34	130,35	3,606	4	,462
	6-10yıl	87	158,01			
	11-15yıl	78	149,80			
	16-20yıl	45	142,57			
	21+	51	144,73			
	Toplam	295				
Çalma	0-5yıl	34	144,03	1,908	4	,753
	6-10yıl	87	148,99			
	11-15yıl	78	152,56			
	16-20yıl	45	145,17			
	21+	51	144,48			
	Toplam	295				
Geri çekilme	0-5yıl	34	148,41	6,653	4	,155
	6-10yıl	87	162,69			
	11-15yıl	78	144,76			
	16-20yıl	45	135,97			
	21+	51	138,24			
	Toplam	295				
Toplam	0-5yıl	34	138,46	3,347	4	,502
	6-10yıl	87	159,71			
	11-15yıl	78	148,86			
	16-20yıl	45	141,97			
	21+	51	138,39			
	Toplam	295				

Tablo 4.7.'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma [$X^2_{(295)}=3,606$], çalma [$X^2_{(295)}=1,908$], geri çekilme [$X^2_{(295)}=6,653$] ile genel üretkenlik karşıtı iş davranış puanlarının [$X^2_{(295)}=3,347$] kıdem yılı açısından anlamlı bir farklılaşma yoktur ($p>.05$). Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin bütün kıdem yıllarında, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aynı sıklıkla gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

4.2.7. Sendika Üyelik Durumu Değişkeni

İkinci araştırma sorusunun yedinci alt probleminde belirtildiği gibi, öğretmenlerin eğitim ortamlarında iş davranışları ve boyutlarının sendika üyeliği durumuna göre değişip değişmediğini anlamak için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu teste ait sonuçlar, aşağıdaki tablo 4.8. deki gibidir.

Tablo 4.8. Üretkenlik Davranışları İş Davranışları ve Boyutlarının Sendika Üyeliği Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

					U	Z	p
	Sendika	N	Ortalama sırası	Sıralar toplamı			
Kötüye kullanma	Üye	226	152,20	34398,00			
	Üye d.	69	134,23	9262,00	6847,0	-1,695	,090
	Toplam	295					
Çalma	Üye	226	149,83	33861,50			
	Üye d.	69	142,01	9798,50	7383,5	-1,381	,167
	Toplam	295					
Geri çekilme	Üye	226	149,07	33690,50			
	Üye d.	69	144,49	9969,50	7554,5	-,489	,625
	Toplam	295					
Üretkenlik karşıtı iş davranışları	Üye	226	151,46	34229,00			
	Üye d.	69	136,68	9431,00	7016,0	-1,342	,180
	Toplam	295					

Tablo 4.8.'de gösterildiği üzere, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma [$U_{(295)}=6847,0$], çalma [$U_{(295)}=7383,0$], geri çekilme [$U_{(295)}=7554,5$] ve üretkenlik karşıtı iş davranışı [$U_{(295)}=7016,0$] eğilimlerinin sendika üyeliği durumuna göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur ($p>.05$). Bu bulgu, sendika üyeliği bulunan ve sendika üyeliği bulunmayan öğretmenlerin kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili görüşlerinin homojen yani, birbirine çok yakın ya da benzer olduğu sonucuna götürmektedir.

4.2.8. Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni

Araştırmanın sekizinci alt probleminde belirtildiği üzere, öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı davranışlarının çalışılan okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Bu teste ait sonuçlar, tablo 4.9.'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Üretkenlik Davranışları İş Davranışları ve Boyutlarının Çalışılan Okul Türüne Göre Farklılaşmasına İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

				X ²	sd	p
	Okul türü	N	Ortalama sırası			
Kötüye kullanma	Anaokulu	10	122,80	5,742	4	,219
	İlkokul	113	138,22			
	Ortaokul	104	151,48			
	Anadolu Lisesi	34	158,59			
	Meslek lisesi	34	166,71			
	Toplam	295				
Çalma	Anaokulu	10	179,00	8,436	4	,077
	İlkokul	113	144,81			
	Ortaokul	104	146,79			
	Anadolu Lisesi	34	144,03			
	Meslek lisesi	34	157,16			
	Toplam	295				
Geri çekilme	Anaokulu	10	117,85	6,486	4	,166
	İlkokul	113	141,89			
	Ortaokul	104	151,33			
	Anadolu Lisesi	34	169,38			
	Meslek lisesi	34	145,62			
	Toplam	295				
Üretkenlik karşıtı iş davranışları	Anaokulu	10	131,70	8,226	4	,084
	İlkokul	113	134,50			
	Ortaokul	104	151,03			
	Anadolu Lisesi	34	171,50			
	Meslek lisesi	34	164,90			
	Toplam	295				

Tablo 4.9.'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma [$X^2_{(295)}=5,742$], çalma [$X^2_{(295)}=8,436$], geri çekilme [$X^2_{(295)}=6,486$] ile genel üretkenlik karşıtı iş davranış puanlarının [$X^2_{(295)}=8,226$] çalışılan okul türleri açısından anlamlı bir farklılaşma yoktur ($p>.05$). Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin hangi okul türünde çalışırsa çalışsın, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aynı sıklıkla gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlara, sonuçlara ilişkin tartışmaya ve bu sonuçlar kapsamında geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Denizli ili Kale ve Tavas ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılan bu araştırmada kamuda görev yapan öğretmenlerin ÜKİD'lere ilişkin görüşlerinden elde edilen bulgulara göre oluşan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma ve geri çekilme davranışlarının gerçekleşme seviyesinin neredeyse hiçbir zaman aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Bal'ın (2019) yapmış olduğu çalışmadaki hizmet sektörlerinden en az ÜKİD sergilenen sektörün eğitim sektörüdür bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca en çok ortalamaya sahip ÜKİD alt boyutu geri çekilme alt boyutudur. Sırasıyla kötüye kullanma ve çalma alt boyutlarıdır. Bu bulgu Tuna (2015) tarafından yapılan çalışma ile Ödemiş'in (2011) yapmış olduğu çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. ÜKİD, çalışanların örgütlerin hedefleri aleyhine ve örgüte zarar verici davranışlardır. Araştırma sonucu bulunan ÜKİD sergileme seviyesinin hiçbir zaman aralığında olması eğitim örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında ÜKİD'lerin büyük engel oluşturmadığını bize gösterir. Ayrıca ÜKİD'ler örgütün ulaşmak istediği hedeflere zarar vermekle kalmaz bununla birlikte işgörenlerin iş ve günlük yaşantılarını da olumsuz yönde etkiler (Demirel, 2009). Bu verilerden yola çıkarak bulduğumuz sonuca göre eğitim çalışanlarının iş ve günlük yaşantılarının okullarda sergilenen ÜKİD'lerden dolayı etkilenmediği söylenebilir. Flaherty ve Moss (2007) yaptıkları çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel adaletsizliğin ÜKİD'in en önemli belirleyicilerinden biri olduğunu bulgulamışlardır. Yapılan araştırmanın sonucu Flaherty ve Moss (2007) bulgularıyla karşılaştırıldığında eğitim örgütlerinde örgütsel adaletsizlik algısının düşük olduğunu söylenebiliriz. Ayrıca Organ (1990) işgörenlerin örgütlerinin adil olduğunu algıladıklarında örgütlerine karşı gösterdikleri davranışların içinde örgütsel vatandaşlık türü davranışların da olabileceğini söylemiştir (Akt: Dönmez ve Öcel, 2009). Mevcut duruma göre eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık rolü sergileme eğiliminde oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin eğitim ortamlarında sergilenen ÜKİD alt boyutlarından çalma ve geri çekilme boyutları ile cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir farklılık göstermediği ancak, kötüye kullanma ve genel üretkenlik karşıtı iş davranışlarının cinsiyet açısından anlamlı farklılaşmalar gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, erkek öğretmenler kötüye kullanma ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, kadınlara göre nispeten daha çok gerçekleştiğine dair görüş bildirmişlerdir. Bu bulgu Tuna (2015)'in bulgusuyla da benzerlik göstermektedir. Benzer bulgu Behrem (2017) çalışmasında da bulunmuştur. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla ÜKİD ve alt boyutu olan kötüye kullanma davranışını sergilemesinin nedenlerinden biri erkeklerin kadınlara göre daha saldırgan davranışlar sergilemeleridir. Archer, 2004; Bettencourt ve Miller, 1996; Eagly ve Steffen, 1986 araştırmacılara göre; kadınlar ilişkisel ve dolaylı yoldan saldırgan davranışları sergilemeyi tercih ederken erkekler daha fazla fiziksel ve direkt saldırgan davranışlar sergilemektedir. Buradan erkeklerin tartışma çıkarma, korkutma gibi direkt saldırı biçiminde olan kötüye kullanma boyutunun davranışlarını sergiledikleri söylenebilir. Ayrıca Öcel ve Aydın (2010) adil dünya inancı ve cinsiyetin ÜKİD üzerine etkisini araştırdığı çalışmasında kişilerin kişisel adil dünya inancının ÜKİD üzerinde etkili olduğu ve erkeklerin daha fazla kötüye kullanma, çalma gibi ÜKİD sergilediklerini bulgulamışlardır. Buradan erkek öğretmenlerin adaleti sağlamak adına kadın öğretmenlere göre daha fazla ÜKİD sergiledikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ile genel üretkenlik karşıtı iş davranış puanlarının yaş grupları açısından anlamlı bir farklılaşma yoktur. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin hangi yaş grubunda bulunursa bulunsun, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aynı sıklıkla gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Şahin'in (2017) bulgusu ile örtüşmektedir. Lau ve diğerlerinin (2003) yapmış olduğu meta analiz çalışmalarında genç işgörenlerin daha fazla ÜKİD sergiledikleri sonucuna ulaşmış olup araştırmanın bulgusu örtüşmemektedir. Ayrıca Güllü (2018) sabotaj alt boyutu yaş değişkeni ile ilişkili olduğunu bulgulamıştır.

Öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışı eğilimlerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, evli ve bekar öğretmenlerin kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili görüşlerinin homojen yani, birbirine çok yakın ya da benzer olduğu sonucuna götürmektedir. Benzer sonuç Nitelik Ödemiş (2011) tarafından da bulunmuştur. Medeni durum her türlü iş ortamında ÜKİD alt boyutlarında benzerlik gösteriyor diyebiliriz.

Öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ile genel üretkenlik karşıtı iş davranış puanlarının eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılaşma yoktur. Bu bulgu, Peşken (2019)'un çalışmasıyla farklılık göstermektedir. Peşken (2019)'in araştırmasında örgüte yönelik ve kişiye yönelik ÜKİD ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu farklılaşmanın, her iki araştırmanın çalışma alanlarının farklılığından kaynaklanması muhtemeldir. Peşken (2019)'in çalışması sağlık alanında yapılmış olup bu çalışma eğitim alanında yapılmıştır. Peşken'in çalışmasında katılımcıların %37'si lise ve dengi okul mezunu olduğu için eğitim seviyesi arttıkça ÜKİD ile eğitim seviyesi arasında anlamlı ilişki bulunmuş olabilir. Bu çalışmada bütün öğretmenler lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindedirler. Bu farklılaşma bundan kaynaklanıyor olabilir. Yani lise ve dengi okullardan mezun olan bireyler ile lisans ve lisansüstü eğitimi alan bireylerin ÜKİD görüşlerinde farklılıklar oluşmaktadır sonucuna varılmaktadır.

Öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışın eğilimlerinin mezun olunan fakülteye göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili görüşlerinin homojen yani, birbirine çok yakın ya da benzer olduğu sonucuna götürmektedir. Araştırma katılımcılarının hepsi nihayetinde pedagojik formasyona sahip oldukları için görüşleri homojen olabilir.

Öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ile genel üretkenlik karşıtı iş davranış puanlarının kıdem yılı açısından anlamlı bir farklılaşma yoktur. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin bütün kıdem yıllarında, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aynı sıklıkla gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Benzer bir bulgu Nitelik Ödemiş (2011) tarafından da bulunmuştur. Her iki araştırmaya katılan katılımcıların, kıdem yıllarının hepsinde aynı görüşü savunuyor olabilirler. Bu durum kıdem yılının mühendislerin ve öğretmenlerin ÜKİD üzerinde aynı görüşü savunduklarını gösteriyor olabilir.

Öğretmenlerin eğitim ortamlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranış eğilimlerinin sendika üyeliği durumuna göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, sendika üyeliği bulunan ve sendika üyeliği bulunmayan öğretmenlerin kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili görüşlerinin homojen yani, birbirine çok yakın ya da benzer olduğu sonucuna götürmektedir. Kılıç (2013) yapmış

olduğu çalışmada benzer sonuç elde etmiştir. Her iki araştırmanın kamu kurumlarında yapıyor olması benzer sonuca ulaşmalarına sebep olmuş olabilir.

Öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarından kötüye kullanma, çalma, geri çekilme ile genel üretkenlik karşıtı iş davranış puanlarının çalışılan okul türleri açısından anlamlı bir farklılaşma yoktur. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin hangi okul türünde çalışırsa çalışsın, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının aynı sıklıkla gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Devlet okullarında çalışan bütün öğretmenlerin işvereni devletin kendisi olduğu için bütün okul türündeki öğretmenlerin aynı düşüncede olması sonucuna varılmaktadır.

5.2. Öneriler

Konuyla ilgili eğitim örgütlerinde yapılan çalışmanın az olması nedeniyle farklı il ve ilçelerde de yapılarak daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir.

Eğitim örgütlerinde az da olsa sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarının engellenebilmesi için, eğitim örgütlerinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncülleri konusunda araştırma yapılabilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışına ilişkin okul ve il ilçe yöneticilerinin görüşleri üzerine çalışma yapılabilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncülleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir.

Erkek ve kadın öğretmenlerin toplumsal rolleri ile ÜKİD arasındaki ilişki araştırılabilir.

Kişilik özelliklerinin yaş değişkeni ile ilişkisinin ÜKİD üzerindeki etkisi incelenebilir.

Çalışanların yaş değişkeni ile iş doyumunun ÜKİD üzerindeki etkisi araştırılabilir.

Öğretmenlerin adalet algıları ile ÜKİD arasındaki ilişkinin varlığı araştırılabilir.

Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerinin ÜKİD ilişkin görüşleri farklılık gösterip göstermediği incelenebilir.

Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile öğretmenlerin ÜKİD sergileme düzeyleri incelenebilir.

Çalışılan okulun bulunduğu yerleşim yeri ile öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin ÜKİD üzerine etkileri araştırılabilir.

Yaş grupları ve kıdeme göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ve ÜKİD arasındaki ilişki incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, B (2019). *İlkokullardaki Öğretmenlerin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet İle İlişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altuntug, N. (2009). Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 14(3).
- 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(1), 947-965.
- Archer, J. (2004). Sex differences in aggression in real world settings: A meta-analytic review. *Review of General Psychology*, 8, 291-322.
- Ariani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46.
- Asunakutlu, T., & Coşkun, B. (2005). Frederick Winslow Taylor Ve Fizyolojik Örgüt Kuramı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(10), 157-176.
- Bal, T. (2019). *Kamu Sektöründe Örgütsel Sinizm Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi* (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/ Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı).
- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Barnard, C. (1994). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University Press
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173. 1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q.
- Başaran İ.E. (2000). *Yönetim*, Feryal Matbaası, Ankara.
- Behrem, Ü. (2017). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Bettencourt, B. A. ve Miller, N. (1996). Gender differences in aggression as a function of provocation: A meta-analysis. *Psychology Bulletin*, 119, 422-447.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point. *Antisocial behavior in organizations*, 18-36.

- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point. *Antisocial behavior in organizations*, 18-36.
- Bülbül, G. (2013). *Havayolu Taşımacılığında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ve Kabin Görevlilerinin Algısı Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Çelik, V. (1994). Etkili bir okul için stratejik yönetim. *Eğitim ve Bilim*, 18(93).
- Çetin, F., & Fıkrıkoca, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel Ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir Mi?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(04), 41-66.
- De Lara, P. Z. M., Tacoronte, D. V., & Ding, J. M. T. (2006). Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings?. *Internet Research*.
- Demir, A. G. M., Ayas, A. G. S., & Harman, A. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Banka Çalışanları Örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, Vol: 4, Issue: 19, pp. 435-448.
- Demircioğlu, E., & Özdemir, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(2), 173-190.
- Demirel, Y. (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15),115-132
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir yazın incelemesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103-132.
- Doğruöz, E. ve Özdemir, M. (2018). Eğitim örgütlerinde üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *İlköğretim Online*, 17(1), 396-413.
- Dönmez, A. T. D., & Öcel, H. Y. (2010). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi* (Doctoral dissertation, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı).
- Eagly, A. H. ve Steffen, V. J. (1986). Gender and aggressive behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychology Bulletin*, 100, 309-330.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Serhat, E. R. A. T. (2011). 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.

- Flaherty, S., & Moss, S.A. (2007). The impact of personality and team context on the relationship between workplace injustice and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 2549- 2575
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of organizational behavior*, 20(6), 915-931.
- Goldman, A., Van Fleet, D. D., & Griffin, R. W. (2006). Dysfunctional organization culture. *Journal of Managerial Psychology*.
- Gölönü, S. (2006). Gelişen teknolojiler, öğrenen örgütler ve halkla ilişkiler. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 4(3), 73-81.
- Gruys, M. L. (1999). The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace. (Unpublished doctoral dissertation). Minnesota University Industrial Relations Center, Minneapolis.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International journal of selection and assessment*, 11(1), 30-42.
- Güllü, S. (2018). *Lider Üye Etkileşiminin Çalışma Yaşam Kalitesi İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisinde Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü: Spor İşletmeleri Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gültaş, A. G. A. S., & Erigüç, G. (2019). Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68.
- Hicks H.G. (1979). *Örgütlerin Yönetimi; Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*. (çev. O. Tekok). Ankara: Turhan Kitabevi. (Orişinal çalışmanın basım tarihi 19..).
- İlhan Küçük, H (2019). *Çalışanların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarıyla Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma* Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Kocman University Journal of Social Sciences*, 32.
- Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik tekniklerin güç ve etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18-40.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kelloway, E.K., L. Francis, M. Prosser, J.E. Cameron (2010) “Counterproductive Work Behavior as Protest”, *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.03.014.

- Kılıç, S. (2013). *Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lau, V. C., Au, W. T. ve Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73-99.
- Leymann, H. (1996) "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. doi: 10.1080/13594329608414853.
- Neuman, J.H., R.A. Baron (1998) "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets", *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Nitelik-Ödemiş, S. (2011). *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkileri bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oksay, R. (2013), *Cumhuriyet Bilim ve Teknik Dergisi*, sayı:1388, 25 Ekim 2013, derleyen: Reyhan Oksay, s:10.)
- Öcel, H. (2010). Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26.
- Öcel, H.,& Aydın, O. (2010). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), 73.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu Ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları Ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (19), 115-134.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Anabilim Dalı/İşletme Bilim Dalı).
- Peşken, S (2019). *Örgütsel Adalet, Ahlaktan Uzaklaşma Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Genel Psikoloji Bilim Dalı, Bolu.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's Ethical Climate. *Journal Of Business and Psychology*, 47-61.
- Polat, M (2019) *Nepotizm Ve Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.

- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Polatçı, S., & 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.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- 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.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International journal of selection and assessment*, 10(1-2), 5-11.
- Sackett, P. R. ve DeVore, C. J. (2002). Counterproductive behaviors at work. In D. S. O. N. Anderson, H. K. Sinangil (Ed.), *Handbook of industrial, work & organizational psychology: Volume 1 Personnel psychology* (pp. 145-164). Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Salgado, J. F. (2002). The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 117-125.
- Seçer, H. Ş., & Seçer, B. (2007). Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. *TISK Academy / TISK Akademi*, 2(4).
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14).
- Skarlicki, Daniel P. ve Folger, Robert (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice, *Journal Of Applied Psychology*, 82(3), 434.
- Solmuş, T. (2005), "İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Öfke, Saldırganlık ve Romantik İlişkiler", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1.
- SPECTOR Paul E., Suzy FOX, Lisa M. PENNEY, Kari BUURSEMA, Angeline GOH, Stacey KESSLER, "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, 2006, 446-460.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.

- Spector, P. E., ve Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior.
- Şahin, M. (2017). *Personelin Çatışma, Kısıtlılık Halleri Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi: Sağlık Sektörü Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Tabancalı, E.,& Korumaz, M. (2014). Eğitim örgütlerinde yetenek yönetimi. *International Journal of SocialScience*, 25, 139-156.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Tuna Akbaş, A (2015) *Algılanan Örgütsel Destek Ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turunç, Ö.,& Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Yavuz,Ş(2018) *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil İle Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışları Arasındaki İlişki*.Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Zapf, D. (1999) "Organisational, Work Group Relatedand Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85. doi:10.1108/01437729910268669.001

EKLER

EK-1

ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım;

Görüşleriniz yapmakta olduğum araştırma için büyük önem taşımaktadır. Araştırmada bilimsel bir amacın gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Araştırma 2 bölümden oluşmakta ve toplam 36 soru içermektedir. Araştırmama katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Muhammer ÖNGÖREN
Pamukkale Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi
m.ongoren82@gmail.com

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER BÖLÜMÜ

1.Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

2.Yaşınız:.....

3.Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

4.Eğitim Durumunuz: Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü () Yüksek lisans() Doktora()

5. Mezun Olduğunuz Fakülte: Eğitim Fakültesi () Diğer ()

6.Kıdem Yılıınız:.....

7.Sendika Üyelik Durumunuz: Üyeyim () Üye değilim ()

8.Görev Yaptığınız Okul: Ana Okulu () İlkokul () Ortaokul () Anadolu Lisesi () Meslek Lisesi ()

BÖLÜM 2: ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARI BÖLÜMÜ

Bu bölümde, işyerinde çalışanların ortaya koyabileceği bazı davranışlar yer almaktadır. Lütfen her bir maddeyi okuyarak söz konusu maddede belirtilen davranışları hangi sıklıkta ortaya koyduğunuzu belirtiniz. Her maddeyi değerlendirmeye özen gösteriniz. Cevaplarınızı verirken her bir maddenin yanındaki ölçeği kullanınız.

	ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Ayda Bir İki Kez	Haftada Bir Ya da İki Kez	Her Gün
1	İşyerindeki birine onu utandıracak eşek şakaları yapma	1	2	3	4	5
2	İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma	1	2	3	4	5
3	İzin almadan herhangi birinin özel eşyalarını (mektup, çekmece) karıştırma	1	2	3	4	5
4	İşyerindeki birine uygunsuz el kol hareketleri yapma	1	2	3	4	5
5	İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma	1	2	3	4	5
6	İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağılama	1	2	3	4	5
7	İşyerindeki birini itme ya da vurma	1	2	3	4	5
8	İşyerine zarar verici söylentiler çıkarma	1	2	3	4	5
9	İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma	1	2	3	4	5
10	İşyerindeki insanları itip kakarak korkutma	1	2	3	4	5
11	İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme	1	2	3	4	5
12	İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılama	1	2	3	4	5
13	İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme	1	2	3	4	5
14	Kendi yaptığımız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama	1	2	3	4	5
15	İnsanların özel hayatlarıyla alay etme	1	2	3	4	5
16	İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme	1	2	3	4	5
17	İşvereninize ait olan bazı şeyleri yürütme	1	2	3	4	5
18	İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz alma/yürütme	1	2	3	4	5
19	Gerçekte çalıştığımızdan daha fazla saat için mesai ücreti almaya çalışma	1	2	3	4	5
20	İzin almadan işvereninize ait parayı alma	1	2	3	4	5
21	İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürme	1	2	3	4	5
22	İzin almadan işe geç gitme	1	2	3	4	5
23	Hasta olduğumuzu bahane ederek işe gelmeme	1	2	3	4	5
24	Çalışma ortamımızı bilerek kirlletme	1	2	3	4	5
25	Örgüt mallarına bilerek zarar verme	1	2	3	4	5
26	Dışarıdaki insanlara çalıştığımız yer hakkında Kötü şeyler söyleme	1	2	3	4	5
27	İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama	1	2	3	4	5
28	Verilen yönergelere bilerek uymama	1	2	3	4	5

EK-2

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ KULLANMA İZNI

 hatem ocel ocel <hatemocel@hotmail.com>
25.12.2019 Çar 16:46
Kime: Siz



Merhaba Muammer,

Ölçeği çalışmada kullanabilirsin elbette. Ekte ölçek formunu gönderiyorum..

İyi çalışmalar.

Hatem Öcel Collen


From: MUAMMER <M.ONGOREN@hotmail.com>
Sent: Friday, December 20, 2019 1:40 PM
To: hatemocel@hotmail.com <hatemocel@hotmail.com>; hocel@karabuk.edu.tr <hocel@karabuk.edu.tr>
Subject: Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği

Sayın Hatem ÖCEL Hocam,

Orjinali Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kesler (2006) tarafından geliştirilmiş olan,Türk Kültürüne Uyarlamasını ise sizin yapmış olduğu Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeğini bilimsel çalışmalarında kullanmak istiyorum. Tarafınızca da uygun olması durumunda ölçeğinizi ve olurlarınızı talep ediyorum.

Muammer ÖNGÖREN
Pamukkale Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Re: Üretkenlik Karşıtı İş davranışı ölçeği

 Ebru Demircioğlu <EbruDemircio@gmail.com>
17.04.2020 Cum 08:46
Kime: Siz

Merhabalar,

Tabi ki ölçeği kullanabilirsiniz. Ancak ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasını Hatem Öcel hoca yaptı. Ölçeği ondan talep ederseniz daha uygun olur. Funda hocaya selamlarını iletin.

İyi çalışmalar dilerim

MUAMMER öngören <M.ONGOREN@hotmail.com>, 16 Nis 2020 Per, 16:32 tarihinde şunu yazdı:

Orjinali Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kesler (2006) tarafından geliştirilmiş olan,Türk Kültürüne Uyarlamasını ise Hatem ÖCEL'in yapmış olduğu Eğitim Örgütlerinde uyarlamasının siz ve Murat ÖZDEMİR tarafından yapılan Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeğini Doç. Dr. Funda NAYIR danışmanlığında yapacak olduğum bilimsel çalışmalarında kullanmak istiyorum. Tarafınızca da uygun olması durumunda ölçeğinizi ve olurlarınızı talep ediyorum. İyi çalışmalar

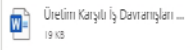
Muammer ÖNGÖREN
Pamukkale Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

--
Dr. Ebru DOĞRUOZ
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme A.B.D

16.04.2020 Per 14:11 tarihinde yantıladı



murat özdemir <mrtozdem@gmail.com>
16.04.2020 Per 13:46
Konu: Szc



Muammer merhaba,

ölçeği kullanmanızdan dolayı büyük bir memnuniyet duyacağımızı bilmeni isterim. ÜKİDÖ'yi ekte paylaşıyorum.

Funda Hocama selamlarımı iletmen dileğiyle;

Sevgiler

Prof. Dr. Murat ÖZDEMİR

Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

<https://avesis.hacettepe.edu.tr/mrtozdem/vayinlar>
@muratozdemir

MUAMMER öğören <M.ONGOREN@hotmail.com>, 16 Nis 2020 Per, 16:42 tarihinde şunu yazdı:
Sayın Murat ÖZDEMİR Hocam;

Orjinali Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kesler (2006) tarafından geliştirilmiş olan,Türk Kültürüne Uyarlaması ise Hatem OCEL'in yapmış olduğu Eğitim Örgütlerinde uyarlamasının siz ve Ebru DEMİRCİOĞLU tarafından yapılan Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeğini Doç. Dr. Funda NAYIR danışmanlığında yapacak olduğum bilimsel çalışmalarında kullanmak istiyorum. Tarafınızca da uygun olması durumunda ölçeğinizi ve olurlarınızı talep ediyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Window

ws'u

EK-3

ARAŞTIRMA İZİN ONAYLARI



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44-E.4417829
Konu : Anket Uygulama İzni

28/02/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 19/02/2020 tarih ve 3455 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans öğrencisi Muammer ÖNGÖREN, danışmanı Dr. Öğr. Üyesi Muammer KUNT sorumluluğunda "Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarındaki Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Görüşleri" başlıklı proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Kale ilçesinde yer alan tüm okullarda görev yapan öğretmenlere ve okul müdürlerine uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2019/2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları, **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
28/02/2020
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1 Merkezefendi/DENİZLİ- Bilgi İçin :H. ERKOÇ-V.H.K.İ.-Sefa GELMİŞ-Şef
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr> - Telefon : (0 258) 2342095
E-posta: ab20@meb.gov.tr -Strateji Şubesi Belgegeçer : (0 258) 2342099

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d321-c6a4-3fe3-a150-4478 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Muhammer
Soyadı	ÖNGÖREN
Doğum Yeri ve Tarihi	Denizli - 11.05.1982
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	Ya-Tu Otomotiv Hürriyet İlkokulu Cevherpaşa Mah. Fatih Cad. No:8 Kale/ DENİZLİ mongoren82@gmail.com- m.ongoren@hotmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Kızılcabölük Atatürk İlkokulu- Kızılcabölük Yaşar Özcan Ortaokulu
Ortaöğretim	Tavas Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	
Sınav Adı	
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	
Alınan Puan	
(Varsa) Mesleki Deneyim	
Yıl (lar)	Mesleki Deneyim
2007 – 2019	Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen
2019 – Halen Görevde	Milli Eğitim Bakanlığı Müdür Yardımcısı