

Yayın Geliş Tarihi: 10.12.2013
Yayına Kabul Tarihi: 08.10.2015
Online Yayın Tarihi: 26.11.2015
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.04863

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 215-234
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ETKİLEŞİMİNDE POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ARACILIK ETKİSİ

Sema POLATCI*
Fatih ÖZÇALIK**

Öz

Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüte zarar veren davranışlar arasındadır. Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri olarak örgütsel adalet ile pozitif ve negatif duygusallıkları incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi olarak Çorum'da 9 işletmenin çalışanları belirlenmiştir. İşletmeler farklı sektörlerden seçilerek örneklemin çeşitlenmesi amaçlanmıştır. Veriler korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, dağıtım adaleti dışında diğer algılanan örgütsel adalet boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediği, dağıtım adaletinin ise negatif duygusallığı negatif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca negatif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırıcı bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Adalet, Pozitif ve Negatif Duygusallık, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.

THE MEDIATING ROLE OF POSITIVE AND NEGATIVE AFFECTIVITY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

Abstract

Counterproductive work behaviors are among the behaviors that harms the organizations. In this study organizational justice and positive negative affectivity is analyzed as predictors of counterproductive work behavior. Data collected from the employees of 9 companies in Çorum. It was intended to diversify the sample by selecting employees from different sectors. Data were evaluated by correlation and regression analyses. As a result, it was founded that all dimensions of perceived organizational justice except distributive justice affects counterproductive work behavior negatively and distributive justice affects negative affectivity negatively. Also it was determined that negative affectivity has an enhancing role on counterproductive work behavior.

Keywords: Perceived Organizational Justice, Positive and Negative Affectivity, Counterproductive Work Behavior.

* Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, semapolatci@hotmail.com

** Öğr. Gör., Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, fatihozcalik@hitit.edu.tr

GİRİŞ

Çalışanların işyerinde gösterdikleri davranışlar çeşitlilik göstermektedir. Son yıllarda örgütsel psikoloji alanında yapılan çalışmalarda, örgüt içerisindeki pek çok değişkenin yanı sıra işgörenlerin görevleriyle ilgili olmayan davranışlarının da incelendiği dikkat çekmektedir. Bu davranışları olumlu ve olumsuz olarak iki grupta incelemek mümkündür. İşgörenlerin iş tanımında yer almayan bu davranışların olumlu yönde olanları (örgütsel vatandaşlık davranışı) örgüte yarar sağlarken, olumsuz yönde olanları ise zarar vermektedir. Amaç karşıtı davranışlar olarak da adlandırılan üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüte zarar veren bu olumsuz davranışlar arasındadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasını önlemek ya da ortaya çıktıktan sonra düzeltme faaliyetleri ortaya koyabilmek için bu tür davranışların hangi sebeplere dayandığını bulmak gerekmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kasıtlı olarak örgüte zarar verici davranışlar olduğu düşünüldüğünde, çalışanların bu davranışları sergilemeleri için pek çok sebep ileri sürülebilir. Bilindiği gibi insan davranışlarının arka planında, tutumlar vardır. Basit olarak tutumlar da önemli ölçüde bireylerin algıları sonucu oluşmaktadır. Bu açıdan üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkabilmesi için çalışanlarda olumsuz algı ve tutumların ortaya çıkması gerektiği düşünülebilir. O halde üzerinde durulması gereken konu hangi unsurların çalışanlarda olumsuz algı ve tutumları oluşturacağı sorunsalıdır. Çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncülleri olarak örgütsel adalet algısı ile çalışanların pozitif ve negatif duygusallıkları incelenmiştir.

Bireylerin çalışma yaşamında içinde buldukları duygusal durumları şüphesiz davranışlarını çeşitli şekillerde etkilemektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda bu etkinin nasıl ve ne yönde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde nasıl bir etkisi olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışanların örgütsel adalet algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkisinin bireyin pozitif ve negatif duygu durumundan ne şekilde etkilendiği de araştırılmaktadır.

Çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük olmasının, hem çalışanlar hem de örgüt açısından çeşitli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabileceği konusunda literatürde çalışmalar bulunmaktadır. Çalışanların algıladıkları adaletsizliğin, kendilerinde olumsuz duygular ortaya çıkaracağı ve bu sayede bir takım olumsuz davranışlarda bulunabilecekleri beklenen bir durumdur. Benzer şekilde çalışanların pozitif duygusallıklarının işyerinde olumlu bir takım durumları ortaya çıkarabileceği, negatif duygusallığın ise olumsuz durumlara sebep olabileceği de olasıdır. Bu çalışmada önce kuramsal olarak adı geçen kavramların açıklamalarına yer verilmiş, ardından çeşitli hipotezler belirlenerek, elde edilen veriler üzerinde analizler hipotezlerin testleri gerçekleştirilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Örgüt içerisinde işgörenler zaman zaman örgütün işleyişini aksatacak, amaç ve hedeflerine uygun olmayan tutum ve davranışlar göstermektedirler. Örgütsel norm ve değerlere ters düşen, örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı bir şekilde yapılan bu davranışlara üretkenlik karşıtı iş davranışları denilmektedir. Bu tür davranışlar örgütün işleyişine ve amaçlarına ulaşmalarına engel olmakla kalmamakta, aynı zamanda işgörenlerin iş dışındaki yaşamlarını da olumsuz etkilemektedirler. Üretkenlik karşıtı iş davranışlar günümüzde örgütsel ve toplumsal yaşam üzerinde ciddi bir tehdit oluşturduğundan üzerinde önemle durulması gereken konulardan bir tanesi haline gelmiştir.

Genel itibariyle örgüte ve çalışanlarına kasıtlı olarak zarar verme güdüsü ile gerçekleştirilen üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili literatürde pek çok tanım bulunmaktadır. Spector ve Fox (2005: 151) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, “örgüte veya örgütteki diğer insanlara (iş arkadaşları, yöneticiler, müşteriler) zarar veren veya vermek niyetiyle bilinçli olarak yapılan davranışlar” olarak tanımlamışlardır. Sackett ve DeVore (2009) üretkenlik karşıtı iş davranışını, “en genel düzeyde, örgüt mensubunun, örgütün meşru çıkarlarına aykırı olan kasıtlı davranışlarıdır” şeklinde tanımlamaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı, nezaketsizlik (Andersson ve Pearson, 1999), sapkınlık (Hollinger, 1986; Robinson ve Bennet, 1995), antisosyal davranış (Giacalone ve Greenberg, 1997), intikam (Skarlicki ve Folger, 1997) ve örgütsel saldırganlık (Baron ve Neuman, 1996) gibi isimlerde birçok şekilde incelenmiştir. Araştırmalardan genel olarak anlaşılan, söz konusu davranışların, çalışanların etkinliğini azaltarak ya da onların görev ve özelliklerini etkileyerek örgüte zarar vermeleridir (Le Roy vd., 2012). Ayrıca araştırmalarda genellikle vurgulanan unsur üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunanların kasıtlı hareket ettikleridir. Spector ve Fox (2005: 160) üretkenlik karşıtı iş davranışının en önemli özelliğinin bilinçli olarak zarar verme amacıyla yapılması olduğunu belirtmektedirler. Bununla birlikte örgüte ve üyelerine zarar vermeye yönelik bu davranışlar, örgüt çalışanlarınca yapılan kasıtlı hareketler (saldırganlık, hırsızlık, gibi) olabileceği gibi, örgütün kural ve ilkelerine bilinçli olarak uymama, işi düzgün yapmama, özürsüz devamsızlık gibi pasif eylemler şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Fox vd, 2001; Penney ve Spector, 2005; Sackett ve DeVore, 2009). Buradan hareketle üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütün doğrudan veya dolaylı olarak zarar görmesine neden olabilecek, kasıtlı olarak yapılan olumsuz işgören davranışları olarak tanımlamak mümkündür.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. İlk olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüt mallarına zarar verme ve üretimden sapma olarak iki boyutta incelenmiştir (Hollinger ve Clark, 1982; Hollinger, 1986). Sonraki çalışmalarda cinsel taciz,

saldırıcılık gibi kişilere yönelik zarar verici davranışlar da boyutlar arasına katılarak, örgüte yönelik ve kişilere yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar başlıkları altında çok boyutlu bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır (Robinson ve Bennett, 1995). Chen ve Spector (1992) stres yaratıcı durumları inceledikleri çalışmada örgüte zarar verebilecek stres kaynağı davranışları saldırıcılık, sabotaj, düşmanlık ve şikâyet, hırsızlık, madde kullanımı ve devamsızlık olarak boyutlandırmışlardır. Raver (2004)'e göre üretkenlik karşıtı iş davranışları bireyler arası ve örgütsel boyutta olmak üzere iki biçimde değerlendirilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilgili günümüz literatüründe en çok kabul gören boyutlandırmalardan birisi ise Spector ve arkadaşları (2006) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Spector ve arkadaşları (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere 5 boyutta toplamışlardır. Buna göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kötüye kullanma alt boyutu iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçükseme, yok sayma, korkutma, tehdit etme gibi psikolojik ve fiziksel zarar veren hareketleri içermektedir. Üretimden sapma alt boyutu bireyin görev tanımında yer alan işleri bilerek gerektiği gibi yapmama, yanlış yapma, düşük performans sergileme, kasıtlı olarak başarısızlık gösterme, işi ağırdan alma ve iş yönergelerine uymama gibi davranışları içermektedir. Sabotaj alt boyutu örgüt üyelerine veya örgüte ait mal ve eşyalara zarar vermeye; hırsızlık ise bu eşyaları çalmaya yönelik faaliyetleri içermektedir. Son olarak geri çekilme alt boyutu ise işe geç gelme, işi erken terk etme veya işte verilen araları gereğinden fazla uzatma benzeri davranışları içermektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda yabancı literatürde çok sayıda araştırma mevcuttur. Ayrıca kavram özellikle son yıllarda üzerinde yoğun olarak çalışılan konulardan birisi haline gelmiştir ve giderek daha fazla değişken ile ilişkilendirilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, performans, çalışan bağlılığı, tükenmişlik ile ilişkileri araştırılmıştır. Özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı rol ötesi davranışların olumlu ve olumsuz uçlarını oluşturan değişkenler olduğundan çok sayıda çalışmada birlikte incelenmiştir (Sackett vd., 2006; Spector ve Fox, 2010; Fox vd., 2012; Dalal, 2005). Örneğin O'Brien ve Allen (2008) üretkenlik karşıtı davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerini bir arada incelemiş ve her iki davranış türünde de bireysel faktörlerin örgütsel faktörlerden daha etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca ilgili literatür incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının son yıllarda, iş stresi, iş tatmini ya da tatminsizliği, örgütsel adalet algısı, duygusallık, lider üye ilişkisi, tükenmişlik gibi konularla birlikte sıkça çalışıldığı görülmektedir (Penney ve Spector, 2005; Bruk-Lee ve Spector, 2006; Jones, 2009; Piccoli, 2013; Bolton vd., 2012). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde ülkemizde yapılan çalışmalar henüz başlangıç seviyesinde olup ve seyrek de olsa konu yüksek lisans ve doktora tezlerine konu olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ancak konu ilgili kaynak taraması

yapıldığında ülkemizde çok az sayıda makale bulunmaktadır. Sözelimi Bayram vd. (2009), beyaz yakalı çalışanlar arasındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarını incelemişlerdir. Ayrıca ölçek geçerlemesi Öcel (2010) tarafından yapılmış ve adil dünya inancı ve cinsiyetin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir (Öcel ve Aydın, 2010). Bir başka çalışmada ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri ve önlenmesi üzerinde çalışılmıştır (Seçer ve Seçer, 2007). Önümüzdeki yıllarda çalışan-organizasyon etkileşiminde kritik bir noktayı işgal eden üretkenlik karşıtı iş davranışlarını inceleyen çalışmaların artması beklenmektedir.

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı ise genel anlamdaki adalet algısının iş yerine yansımalarıdır (Greenberg, 1990b; Byrne ve Cropanzano, 2001). Kavramın geliştirilmesine Adams'ın "Eşitlik Teorisi" ile Homans'ın "Dağıtım Adalet Kuramı" temel oluşturmuştur (Greenberg, 1990a). Örgütsel adalet, kazanımların dağıtımını, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan süreçler ve bireyler arası ilişkileri yöneten sosyal norm ve kurallarla ilgili bir kavramdır (Folger ve Cropanzano, 1998). Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır. Greenberg (1990a) bireylerin örgütsel adalet algılarının, örgütlerin etkin bir şekilde işlemesi için temel bir gereksinim ve bireylerin çalışmalarından dolayı sağladıkları tatmin duygusu olduğunu ileri sürmektedir. Böylelikle örgütsel adalet, hem çalışan bireylerin kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir (Greenberg 1990a).

Uygulamalı araştırmalarda en çok kullanılan örgütsel adalet boyutlandırması Greenberg (1990b) tarafından yapılmıştır. Greenberg örgütsel adaleti dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Dağıtım adaleti, bireyin kendi elde ettiği ödül ve getirileri başkalarının elde ettikleri ile kıyaslaması sonucunda algıladığı eşitliktir. İşlemsel adalet, kazanımların belirlenmesinde kullanılan süreç ve yöntemlerle ilgili adalet algısıdır. Etkileşimsel adalet çalışanlar ile kaynak dağıtıcılar arasındaki iletişimdeki adalet algılaması ile ilgilidir (Bies ve Moag, 1986).

Örgütsel adalet algısı, diğer pek çok kavramı olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Literatürde örgütsel adaletin iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş performansı, personeli güçlendirme, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle olumlu ve olumsuz yönlü ilişkisine dair pek çok araştırma bulunmaktadır. Tüm bunların yanı sıra örgütsel bir faktör olan adaletin olmaması durumunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırıcı yönde etki yaptığı da literatür araştırmalarında görülmektedir (Le Roy vd. 2012; Fox vd., 2001; Henle, 2005; Kahn vd., 2013). Daha önemlisi Jones (2004) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını "örgütsel adaletsizlik sonucu örgüt üyelerinin bilinçli olarak örgütsel amaçları desteklememeleridir" şeklinde tanımlamıştır. Bu durumda üretkenlik karşıtı iş davranışları, doğrudan algılanan

örgütsel adaletin düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, adaletsizlik algısı üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artmasına neden olmaktadır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H1a: İşgörenlerin dağıtım adaleti algısı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif etkilemektedir.

H1b: İşgörenlerin işlemsel adalet algısı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif etkilemektedir.

H1c: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algısı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif etkilemektedir.

Pozitif ve Negatif Duygusallık

İnsanların duyguları hayatlarında önemli bir yer tutmaktadır. Yaşamın her alanı gibi çalışma yaşamı da bireyin duygusallığından önemli ölçüde etkilenmektedir. Doğan ve Özdevecioğlu'na göre (2009) çalışanların duyguları, organizasyonların bir parçası olmasına karşın, insan kaynakları politikalarında rasyonel bakış açıları nedeniyle çalışanların duyguları uzun süre ihmal edilmiştir. İlerleyen zamanlarda duygular üzerinde oluşan yeni bakış açıları ve araştırmalarla birlikte duyguların çalışma yaşamında davranışları yönlendiren önemli ve ihmal edilmemesi gereken bir konu olduğu sonucuna varılmıştır.

Duygu kavramı, literatürde iki farklı anlam yüklenerek açıklanmaktadır. İlki adeta kişinin karakterini ifade eden ve kişi yaşamında uzun bir sürede oluşan duygusal yapıyı ifade etmektedir. Örneğin bazı kişiler yaşamları boyunca içine kapanık, bazıları ise daima neşeli ve güler yüzlü olabilir. İkincisi ise bireylerin yaşadıkları çeşitli olaylar ve buldukları ortama göre yüklendikleri duyguları ifade etmektedir. Bu anlamda duygu TDK Türkçe sözlüğünde “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tip duygular da modlar ve duygular olarak iki farklı şekilde incelenmektedir. Bu iki kategori yoğunluk, süre ve özgüllük açısından birbirinden ayrılmaktadır (Özdevecioğlu, 2004). Modlar anlık yaşanan bir içsel durumu ifade etmektedir. Kişinin modu gün içinde değişebilmektedir. Belirli olay ve durumlara tepki olarak geliştirilen duygular ise daha uzun süreli olarak yaşanmaktadır. Weiss ve Cropanzano (1996)'ya göre duygu, kişilere, nesnelere veya olaylara karşı bireyin tecrübeleriyle kazandığı ve bireyi bir davranışta bulunmaya hazır hale getiren hislerdir. Duygular ve modlar kişinin karakteristik özelliği olarak yerleşmiş duygusal yapısından da önemli ölçüde etkilenmektedir. Duygular ve modlar, uzun veya kısa süreli geçici hislerdir ancak duygusallık durumu kalıcı bir özelliktir (Özdevecioğlu, 2004).

Literatürde duygusallık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, bu konudaki araştırmalarda Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından geliştirilen “Duygusal Olaylar Teorisi (DOT)”nin büyük yer tuttuğu görülmektedir. Araştırmacılar duygusal olaylar teorisini, örgüt içerisindeki duyguları, modları ve iş tatminini

inceleyebilmek için yeni bir çerçeve (sistem) olarak sunmuşlardır. Teoriye göre bireylerin örgüt içerisindeki davranışları geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler tarafından şekillenmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Duygusal olaylar teorisi duygusallığı, çok boyutlu olarak incelemektedir. Teoriye göre temel olarak insanlarda ortaya çıkan duygu durumları pozitif ve negatif olarak kategorize edilebilir. Bu durumda belirli bir anda heyecanlı, kuvvetli, coşkulu vb. duygulara sahip olan bireylerin pozitif duygusallığından, yine belirli bir anda huzursuz, sinirli, tedirgin vb. duygularla yüklü olanların ise negatif duygusallığından söz edilebilmektedir. Negatif ve pozitif duygusallığı oluşturan duygular birbirlerine zıt olabilir ancak negatif ve pozitif duygusallık birbirinin zıt kutupları olarak görülmemelidir. Bir başka deyişle bir birey ya negatif ya da pozitif duygusallığa sahip değildir. Bireyler yaşamları içerisinde her iki duygusal duruma ait duyguları da yaşayabilmektedirler, ancak bireyin yaşamının genelinde biri diğerinden daha baskındır (Özdevecioğlu, 2004).

Pozitif duygusallığı yüksek olan bireyler mutlu, coşkulu, neşeli bir eğilime sahiptir ve kendilerini iyi hissederek aktif, heyecan verici bir hayat sürmektedirler (Watson vd., 1988; Staw ve Barsade, 1993). Negatif duygusallığı yüksek bireyler ise sürekli olarak, negatif duyguları yaşama eğilimindedir (Watson vd., 1988). Buna karşın, negatif duygusallığı düşük olan bireyler, kendilerinden memnun, sakin, hoşnut ve güvenlidirler (Özdevecioğlu, 2004). Sinirlilik, üzüntü, korku, utanma, kırgınlık, suçluluk ve tatminsizlik bu insanların genelde yaşadıkları negatif duyguları oluşturmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2013).

Algılanan örgütsel adalet ve duygusallık kavramlarını bir arada inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Beugre, 2005; Folger vd. 2005). Bu çalışmalardan büyük çoğunluğu adalet algısının daha çok negatif duygular üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Krehbiel ve Cropanzano, 2000). Araştırmalara göre, çalışanların elde ettikleri çıktılar ve/veya örgüt içerisindeki uygulamalar ile ilgili algıladıkları adaletsizlik, diğer bir deyişle algıladıkları dağıtımsal ve/veya işlemsel adaletsizlik, onların negatif duygusal tepkiler geliştirmelerine neden olmaktadır (Khan vd., 2013; Sprecher, 1992; Mikula vd., 1998; Van den Bos, 2001). Le Roy ve arkadaşları (2012) ise çalışmalarında örgütsel adaletin ve özellikle de etkileşimsel adaletin negatif duygular üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2a: İşgörenlerin dağıtım adaleti algısı pozitif duygusallığı pozitif yönde etkilemektedir.

H2b: İşgörenlerin işlemsel adalet algısı pozitif duygusallığı pozitif yönde etkilemektedir.

H2c: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algısı pozitif duygusallığı pozitif yönde etkilemektedir.

H3a: İşgörenlerin dağıtım adaleti algısı negatif duygusallığı negatif yönde etkilemektedir.

H3b: İşgörenlerin işlemsel adalet algısı negatif duygusallığı negatif yönde etkilemektedir.

H3c: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algısı negatif duygusallığı negatif yönde etkilemektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ve negatif duygusallığı bir arada inceleyen araştırmaların büyük çoğunluğu, negatif duyguların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bunun sebebi olarak ise üretkenlik karşıtı davranışların temelinde bireyin olumsuz, kızgın ve değişken duygularının dışa vurulması olduğu gösterilmektedir (Robinson ve Bennett, 1997). Bu nedenle literatürde negatif duygular üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sebebi olarak tanımlanmaktadır. Fox ve Spector (1999) araştırmalarında pozitif ve negatif duygular ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri incelemiş ve negatif duygular ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki güçlü ilişki tespit etmişlerdir. Yine Penney ve Spector (2005) araştırmalarında iş stresi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde negatif duyguların aracılık rolünü incelemişler ve negatif duyguların bu etkileşimde artırıcı rol oynadığını ortaya koymuşlardır. Cohen ve arkadaşları (2013) ise negatif duygular ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının pozitif yönde, pozitif duygular ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ise negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H4a: Pozitif duygusallık üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

H4b: Negatif duygusallık üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Hüzün ve öfke gibi negatif duyguların dağıtım ve işlemsel adaletin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada, negatif duyguların adalet boyutları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide tam aracılık rolü oynadıkları belirlenmiştir (Khan vd., 2013). Le Roy ve arkadaşları (2012) ise yine negatif duygusallığın etkileşimsel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığını tespit etmişlerdir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H5a: Pozitif duygusallık, algılanan örgütsel adalet ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamaktadır.

H5b: Negatif duygusallık, algılanan örgütsel adalet ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamaktadır.

YÖNTEM

Örgütsel adalet ile pozitif ve negatif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, öncelikle örneklem ve veri toplama araçlarına yönelik bilgiler verilmiştir. Daha sonra örneklemden elde edilen verilerle, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiş ve araştırma modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Bu sayede araştırmanın hipotezleri test edilmiş, elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak yönetici ve araştırmacılar için öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, Çorum'da çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 14 imalat işletmesi, 8 hizmet işletmesi ve yerel yönetim kurumlarına bağlı olan 2 işletme olmak üzere toplam 24 işletmede yapılmıştır. İşletmelerde çalışanların toplam sayısı yaklaşık 450'dir. İşletmelere çalışan sayılarına göre dağıtılan anket formlarından 239 tanesi geri dönmüş; eksik bilgi, boş bırakılmış soru vb. nedenlerle 48 anket değerlendirme dışında bırakılarak 191 anket değerlendirmeye dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılanların %51,8'i (N=99) erkektir. Çalışanların yaşları 19 ile 58 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 31,68 (SS=8,979) olarak hesaplanmıştır. Çalışanların yaş gruplarına dikkat edildiğinde yarısına yakınının 30 yaş altı genç nüfusa mensup olduğu görülmektedir. 19-28 yaş arasında olan çalışanlar örneklemin %42,9'unu (N=82) oluşturmaktadır. 29-38 yaş aralığında olanların oranı %33,5 (N=64) ve 39 yaşından büyük olanların oranı ise %23,6'dır (N=45). Çalışanların ortalama çalışma süresi 7,45 (SS=7,524) yıldır. Çalışanlar genellikle düşük çalışma süreleri beyan etmişlerdir. 1-5 yıl çalışanların oranı %57,1 (N=109) olarak bulunmuştur. 6-10 yıl çalışanların oranı %18,8 (N=36), 11-15 yıl çalışanların %12,0 (N=23) ve 16-20 yıl çalışanların oranı ise %3,1 (N=6)'dir. 21 yıl ve üzeri süreli çalışanların örneklem içindeki oranı ise %8,9 (N=17)'dur. Çalışanların eğitim seviyeleri de araştırılan bir başka demografik değişkendir. Araştırmacılara anket formunda lise, önlisans, lisans ve lisansüstü olarak dört seçenek sunulmuştur. Elde edilen verilere göre çalışanların %46,1'i (N=88) lise, %40,3'ü (N=77) önlisans, %10,5'i (N=20) lisans ve %3,1'inin (N=6) ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla literatürde iki temel ölçek kullanıldığı görülmektedir. İlki Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen Kişilerarası ve Örgütsel Sapma Ölçeği (Interpersonal and Organizational Deviance Scale), diğeri ise Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'dir (Counterproductive Work Behavior - Checklist – CWB-C). Her iki ölçek de araştırmacılar tarafından sıkça kullanılmasına karşın, Spector ve

arkadaşlarının (2006) geliştirdikleri Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin daha kapsamlı olduğu belirtilmiştir (Öcel, 2010).

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği, ilk önce 45 maddeli olarak düzenlenerek incelenmiş, daha sonra ise 33 maddeli bir ölçek haline getirilmiştir. Ölçek 18 ifadeli kötüye kullanma (abuse), 3 ifadeli üretimden sapma (production deviance), 3 ifadeli sabotaj (sabotage), 5 ifadeli hırsızlık (theft) ve 4 ifadeli geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Spector vd., 2006). Ölçeğin ifadelerine verilecek cevaplar 1 - hiçbir zaman, 2 - çok seyrek, 3 - ayda bir ya da iki kez, 4 - haftada bir ya da iki kez ve 5 - her gün şeklinde düzenlenmiştir. Spector ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında hesaplanan Alfa değerleri, kötüye kullanma boyutu için 0,81, üretimden sapma boyutu için 0,61, sabotaj boyutu için 0,42, hırsızlık boyutu için 0,58, geri çekilme boyutu için 0,63 ve ölçeğin tüm maddeleri için örgüte karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları 0,84 ve çalışanlara karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları için 0,85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkiye için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Öcel (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada elde edilen bulguların, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun dört faktörlü ve 32 ifadeli bir yapısının bulunduğu ve ölçeğin ülkemizde üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda yürütülecek araştırmalarda kullanılabilmesi için gerekli psikometrik özellikleri taşıdığı tespit edilmiştir (Öcel, 2010).

Bu çalışmada Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Öcel (2010) tarafından geçerliliği yapılmış olan Türkçe formu kullanılmış ve formun toplam güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,89 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin boyutları ile ilgili de güvenilirlik analizi yapılmış ve katsayılar kötüye kullanma boyutu için 0,83, sabotaj boyutu için 0,60, hırsızlık boyutu için 0,67, geri çekilme boyutu için 0,63 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Çalışmada algılanan örgütsel adaleti ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek örgütsel adaleti dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olmak üzere üç boyutta incelemektedir. Ölçek, 1-5. maddeler dağıtımsal adalet, 6-11. maddeler işlemsel adalet ve 12-20. maddeler etkileşimsel adalet olmak üzere toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. İfadelere verilecek cevaplar 1- kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum olarak düzenlenmiştir. Niehoff ve Moorman (1993) yaptıkları güvenilirlik analizleri sonucunda, dağıtım adaletinin Cronbach alfa katsayısını 0,74, işlemsel adaletin katsayısını 0,85, etkileşimsel adaletin katsayısını ise 0,92 olarak bulmuşlardır. Söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlaması çok sayıda araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Karaeminoğulları (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Karaeminoğulları (2006) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda dağıtım adaletinin güvenilirlik katsayısı 0,86, işlemsel adaletin güvenilirlik katsayısı 0,92 ve etkileşimsel adaletin

güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel adalet ölçeğinin bir bütün olarak güvenilirlik katsayısı 0,90'dır. Alt boyutlara bakıldığında ise dağıtım adaleti 0,79; işlemsel adalet 0,78 ve etkileşimsel adalet 0,88 güvenilirlik değerine sahiptir.

Pozitif ve Negatif Duygusalılık Ölçeği: Olumlu ve olumsuz duyguları ölçmek için Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen ve 20 duygudan (10 olumlu; 10 olumsuz) oluşan Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (PANAS) kullanılmıştır. Ölçekten birbirinden bağımsız iki boyut yer almaktadır. Ölçeği geliştiren araştırmacılar (Watson ve Clark, 1984; Watson ve Tellegen, 1985) alt boyutları bağımsız kavramlar olarak tanıtmışlar ve alt boyutların ayrı ölçekler olarak kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar pozitif duygularla ilgili ifadelerin güvenilirlik katsayısını 0,88; negatif duygularla ilgili ifadelerin güvenilirlik katsayısını ise 0,87 olarak belirlemişlerdir. Ülkemizde ölçeğin uyarlama çalışması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Gençöz (2000)'ün çalışmasında alt boyutlar için rapor edilen Cronbach alfa değerleri pozitif duygular için 0,86; negatif duygular için 0,83'tür. Araştırmamızda ise pozitif duygusalılığın Cronbach Alfa değeri 0,71, negatif duygusalılık ölçeğinin ise 0,78 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Analizin ilk aşamasında katılımcıların örgütsel adalet, pozitif ve negatif duygusalılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile bu değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin elde edilen verilerin ortalama, standart sapma ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin elde edilen verilerin ortalama ve standart sapmaları ile korelasyon katsayıları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar ile Korelasyon Katsayıları

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1.Dağıtım Adaleti	3,09	0,97	-				
2.İşlemsel Adalet	3,22	0,81	0,269**	-			
3.Etkileşimsel Adalet	3,43	0,82	0,410**	0,679**	-		
4.Pozitif Duygusalılık	3,77	0,57	0,129	0,176*	0,346**	-	
5.Negatif Duygusalılık	2,25	0,64	-0,255**	-0,041	-0,128	-0,057	-
6.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1,19	0,22	-0,048	-0,264**	-0,267**	-0,124	0,291**

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,01

Katılımcıların değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapmalarına bakıldığında, örneklemin genel olarak adalet algısının ve pozitif duygularının ortalamasının üzerinde, negatif duygularının ve özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ise ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

Korelasyon değerlerinden anlaşıldığına göre bazı değişkenler birbiriyle ilişkili bazıları ise ilişkili değildir. Pozitif duygusalılık dağıtım adaleti dışındaki

diğer örgütsel adalet boyutları ile ilişkili iken, negatif duygusallık sadece dağıtım adaleti ile ilişkilidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise etkileşim ve işlemsel adalet ile negatif yönde, negatif duygusallık ile pozitif yönde ilişkilidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile dağıtım adaleti ve pozitif duygusallık arasında ise ilişki gözlenmemiştir.

Hipotez testlerine geçmeden önce örneklemin demografik özellikleri açısından değişkenler arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla fark analizleri yapılmıştır. Öncelikle yapılan t testi sonucunda cinsiyet değişkeninin araştırmaya konu olan örgütsel adalet, pozitif ve negatif duygusallık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonucunda kadın ve erkek işgörenlerin sadece işlemsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Yaş grupları açısından bakıldığında örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında 19-28 yaş aralığındaki işgörenlerin, diğerlerine göre daha yüksek algıya sahip oldukları görülmüştür ($p<0,05$).

H1 a, b ve c'yi test etmek amacıyla üç ayrı basit regresyon analizi yapılmış ve elde edilen analiz sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir. Birinci analizde dağıtım adaleti bağımsız değişken, üretkenlik karşıtı iş davranışları ise bağımlı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Analiz sonucunda dağıtım adaletinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Zaten bu iki değişken arasındaki korelasyonun da anlamlı olmadığı Tablo 1'de görülmektedir. Bu nedenle H1a reddedilmiştir. İkinci analizde işlemsel adalet bağımsız değişken olarak ele alınmış ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ($\beta=-0,264$, $p<0,001$) negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda H1b kabul edilmiştir. Son olarak etkileşimsel adalet bağımsız değişken olarak alınmış ve analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda etkileşimsel adaletin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ($\beta=-0,267$, $p<0,001$) negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiş ve H1c desteklenmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Dağıtım Adaleti	Üretkenlik	0,002	0,439	0,508	-0,048	-0,663
İşlemsel Adalet	Karşıtı İş Davranışları	0,070	14,189	0,000	-0,264***	-3,767
Etkileşimsel Adalet	Davranışları	0,072	14,556	0,000	-0,267***	-3,815

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

H2 hipotezleri örgütsel adalet boyutlarının pozitif duygusallık üzerindeki pozitif etkisi ile ilişkilidir. Bu hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda pozitif duygusallık üzerinde sadece işlemsel adalet ($\beta=0,176$, $p<0,05$) ve etkileşimsel adaletin ($\beta=0,346$, $p<0,001$) pozitif yönde etkili olduğu, dağıtım adaletinin ise etkili olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında H2a reddedilmiş, H2b ve H2c kabul edilmiştir.

Örgütsel adalet boyutlarının negatif duygusallık üzerindeki etkisini öngören H3 hipotezlerine yönelik regresyon analizleri sonucunda ise, sadece dağıtım adaletinin negatif duygusallık üzerinde ($\beta=-0,255$, $p<0,001$) negatif yönde etkili olduğu belirlenmiş ve sadece H3a kabul edilmiş, H3b ve H3c reddedilmiştir. Regresyon analizleri ile ilgili özet bilgiler Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Adalet Algıları ile Pozitif ve Negatif Duygusallığa İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Dağıtım Adaleti	Pozitif Duygusallık	0,017	3,219	0,074	0,129	1,794
İşlemsel Adalet		0,031	6,031	0,015	0,176*	2,456
Etkileşimsel Adalet		0,120	25,787	0,000	0,346***	5,078
Dağıtım Adaleti	Negatif Duygusallık	0,065	13,199	0,000	-0,255***	-3,633
İşlemsel Adalet		0,002	0,325	0,569	-0,041	-0,570
Etkileşimsel Adalet		0,016	3,136	0,078	-0,128	-1,771

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

Regresyon analizi son olarak pozitif ve negatif duygusallığın üretkenlik karşısı iş davranışları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Bu analizler sonucunda pozitif duygusallığın üretkenlik karşısı iş davranışları üzerinde etkili olmadığı, negatif duygusallığın ise ($\beta=-0,291$, $p<0,001$) pozitif yönde üretkenlik karşısı iş davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre H4a reddedilmiş, H4b kabul edilmiştir. Regresyon analizine ait özet bilgiler aşağıdaki tabloda görülmektedir.

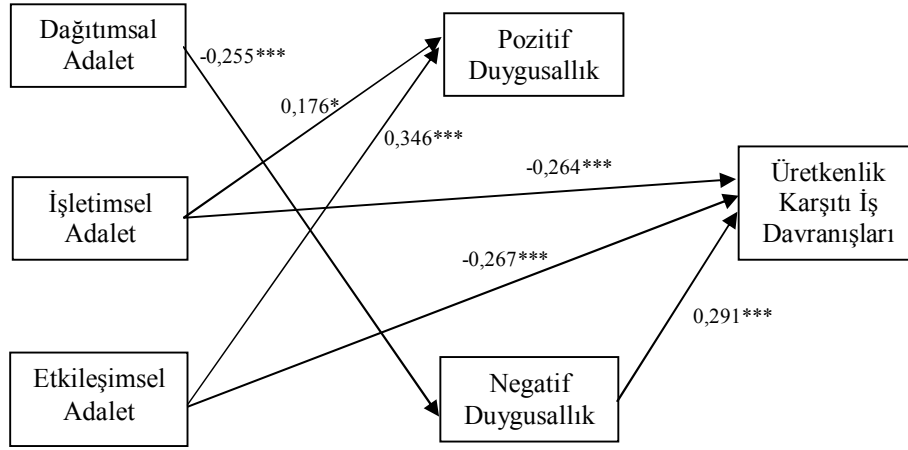
Tablo 4: Pozitif ve Negatif Duygusallık ile Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Pozitif Duygusallık	Üretkenlik Karşısı	0,015	2,969	0,087	-0,124	-1,723
Negatif Duygusallık	İş Davranışları	0,085	17,535	0,000	0,291***	4,187

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

Yapılan analizler sonucunda algılanan örgütsel adalet ve üretkenlik karşısı iş davranışları arasında pozitif ve negatif duygusallığın aracılık etkisi göstermesi için gereken yolların bazıları anlamsız çıkmıştır. Sonuç olarak aracılık analizleri için gerekli şartların sağlanmaması nedeniyle aracılığı öngören H5a ve H5b hipotezleri analize gerek kalmadan reddedilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen model Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Nihai Modeli



SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireylerin sosyal hayatlarındaki davranışlarına benzer davranışlar iş yerinde de sergilenmektedir. Toplumda birey tarafından sergilenen etik dışı bir takım davranışlar, çeşitli ahlaki ve yasal yaptırımlarla karşılık bulmakta ve birey davranışı sınırlandırılmaktadır. Ancak işyerinde çalışanın işle ilgili olumsuz yönde davranışları öncelikle kurumsal çıktılar üzerinde bir takım olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu tür olumsuz çıktıların ölçülmesindeki zorluk, birey davranışının sınırlandırılmasını da zorlaştırmaktadır. Böylece birey üretkenlikten uzaklaşmakta ve çeşitli düzeylerde iş kayıpları ortaya çıkmaktadır. Bireyin, üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak isimlendirilen bu davranışlarının önlenmesi ya da düzeltilmesine yönelik çözümler geliştirebilmek için öncelikle bu tür davranışlara neden olan öncüllerin incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerinden algılanan örgütsel adalet ile duygusallığın çeşitli boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Çalışmada örgütsel adalet boyutlarından dağıtım adaletinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde doğrudan anlamlı bir etkinin olmadığı belirlenmiştir. Ancak Şekil 1'deki model incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde direkt olarak etkisi olmayan dağıtım adaleti algısının negatif duygusallığı güçlü bir şekilde ve negatif yönde etkilediği ve bu sebeple negatif duygusallıkla yüklenen bireylerin de üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemekte olduğu görülmektedir. Böylelikle dağıtım adaletinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin negatif duygusallığı azaltmak şeklinde dolaylı bir etki olduğunu söylemek mümkündür.

Buna karşın bireylerin işlemsel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını doğrudan ve negatif yönde etkilediği anlaşılmaktadır ($\beta=-0,264$, $p<0,001$). Benzer şekilde çalışanların etkileşimsel adalet algılarının da üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde doğrudan ve negatif yönde etki ettiği görülmüştür

($\beta=-0,267$, $p<0,001$). Analiz sonuçlarına göre örgütsel adaletin tüm boyutları bir arada incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde en fazla etkili olan adalet boyutunun etkileşimsel adalet olduğunu göstermektedir. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırmalarla da paralellik göstermektedir (Le Roy vd., 2012; Jawahar, 2002). Buradan hareketle örgüt içerisindeki kişilerarası etkileşimlerdeki adaletin sağlanmasının, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olan eğilimlerini azaltmak yönünde önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel adalet algısının bireyin pozitif ve negatif duygusallığı üzerinde nasıl etki ettiği ise diğer bir araştırma sorusudur. Çalışmada dağıtım adaleti algısının pozitif duygular üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Buna karşın, çalışanların işlemsel adalet algılarının pozitif duygusallıkları üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna varılmıştır ($\beta=0,176$, $p<0,05$). Ayrıca çalışanların etkileşimsel adalet algılarının pozitif duygusallıklarını olumlu yönde etkilediği de ulaşılan bir diğer sonuçtur ($\beta=0,346$, $p<0,001$). Bu sonuç çalışanların yöneticileri ile olan iletişimlerdeki adalet algılarının, onların pozitif duygularla yüklenmesine neden olabileceği açısından önemlidir. Örgütsel adalet boyutlarının negatif duygusallığı nasıl etkilediği de önemli bir sorundur. Çalışmada, sadece dağıtım adaleti algısının negatif duygusallığı negatif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir ($\beta=-0,255$, $p<0,001$). Beklenenin aksine çalışanların algıladığı işlemsel ve etkileşimsel adaleti ile negatif duygusallıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buradan hareketle çalışanların kaynakların dağıtımı ile ilgili herhangi bir adaletsizlik algılamalarının onları negatif duygusallığa ittiği sonucuna varmak mümkündür.

Çalışmada duygusallığın çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını nasıl etkilediği de araştırılmıştır. Özellikle işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının pozitif duygusallıkla pozitif yönde ve anlamlı ilişkisi söz konusu olduğunda pozitif duygusallığın üretim karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkileyeceği düşünülmüş ancak regresyon analizi sonuçlarına göre bu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna karşın negatif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde etki ettiği analiz sonuçlarından anlaşılmaktadır ($\beta=0,291$, $p<0,001$). Yani çalışanların negatif duygularındaki artış üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da artışa neden olacaktır.

Ayrıca araştırmada örgütsel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolüne ilişkin gerekli koşullar sağlanamadığından dolayı, bu yöndeki hipotez testleri yapılmamıştır. Diğer bir deyişle üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde örgütsel adalet algısı, pozitif ve negatif duygusallık aracılığı ile etki etmemektedir.

Sonuç olarak üretim karşıtı iş davranışlarını engelleme ya da bir takım önleyici faaliyetler gerçekleştirme konusunda, örgütsel adaletin sağlanması ve en azından negatif duygusallık oluşturacak adaletsizlik algılarının (araştırma sonuçlarına göre dağıtım adaleti) ortadan kaldırılması önemli bir çözüm yolu

olarak yorumlanabilir. Özellikle örgütte kaynakların paylaşılmasında, çalışanların algılayacağı adaletsizlik duygusu, bireyleri doğrudan üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yöneltmese de, negatif duygularla yüklenen bireyler bu davranışları sergileyebilmektedir. Ayrıca örgütte karar almada kullanılan süreçlerin yapılarıyla, politika ve kararların yöneticiler tarafından uygulanma şekillerinden doğan çalışanlardaki adaletsizlik algısı, çalışanların doğrudan üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunmalarına yol açabilmektedir. Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermelerinde önemli etkenlerden bir diğeri de yöneticilerle girdikleri etkileşimden algıladıkları adaletsizlik inancıdır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı, verilerin farklı sektörlerden toplanarak çeşitlendirilmesine rağmen tek ilden toplanmış olmasıdır. Bu kısıt nedeniyle, sonuçlarla ilgili bir genelleme yapmak mümkün değildir. Farklı illerde yapılacak olan çalışmalardan daha farklı sonuçların elde edilmesi mümkündür. Ayrıca araştırmanın daha büyük örneklemelerde tekrarlanması, daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılabilir.

KAYNAKÇA

Anderson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24 (3): 452-471.

Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22 (3): 161-173.

Bayram, N., Gürsakal, N. ve Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17 (2): 180-188.

Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3): 349-360.

Beugre, C. D. (2005). Reacting aggressively to injustice at work: A cognitive stage model. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2): 291-301.

Bies, R. ve Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria for fairness. B. Sheppard (Ed.) *Research on negotiation in organizations*: İçinde 43-59. Greenwich, Ct: Jai Press.

Bolton, L., R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J. ve Barber, L. K. (2012). Counterproductive work behaviors in response to emotional exhaustion: A moderated mediational approach. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 28 (3): 222-233.

Bruk-Lee, V. ve Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2): 145-156.

Byrne, Z. S. ve Cropanzano, R. (2001). When it's time to stop writing policies: An inquiry into procedural injustice. *Human Resource Management Review*, 11 (1): 31-54. doi: 10.1016/S1053-4822(00)00039-5.

Chen, P. Y. ve Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65 (3): 177-184.

Cohen, T. R., Panter, A. T. ve Turan, N. (2013). Predicting counterproductive work behavior from guilt proneness. *Journal of Business Ethics*, 114 (1): 45-53.

Dalal, R. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *The Journal of Applied Psychology*, 90 (6): 1241-1255.

Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (18): 165-190.

Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Folger, R., Cropanzano, R. ve Goldman, B. (2005). What is the relationship between justice and morality? J. Greenberg ve J. Colquitt (Ed.) *The handbook of organizational justice*: İçinde 215-246. Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.

Fox, S. ve Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (6): 915-931.

Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59 (3): 291-309.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K. ve Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85 (1): 199-220.

Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (46): 19-26.

Giacalone, R. A. ve Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1): 9-22

Greenberg, J. (1990a). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2): 399-432.

Greenberg, J. (1990b). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5): 562-567.

Henle, C. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 17 (2): 247-263.

Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7 (1): 53-75.

Hollinger, R. ve Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience. *Work and Occupations*, 9 (1): 97-114.

Jawahar, I. M. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28 (6): 811-834.

Jones, D. A. (2004). Counterproductive work behavior toward supervisors and organizations: Injustice, revenge, and context. *ACAD MANAGE PROC*, 2004 (1): A1-A6. doi: 10.5465/AMBPP.2004.13857809.

Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (4): 525-542.

Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Khan, A. K., Quratulain, S. ve Crawshaw, J. R. (2013). The mediating role of discrete emotions in the relationship between injustice and counterproductive work behaviors: A study in Pakistan. *Journal of Business Psychology*, 28 (1): 49-61.

Krehbiel, P. J. ve Cropanzano, R. (2000). Procedural justice, outcome favorability, and emotion. *Social Justice Research*, 13 (4): 339-360.

Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior and Personality*, 40 (8): 1341-1356.

Mikula, G., Scherer, K. R. ve Athenstaedt, U. (1998). The role of injustice in the elicitation of differential emotional reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24 (7): 769-783.

Niehof, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.

O'Brien, K. E. ve Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human Performance*, 21 (1): 62-88.

Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13 (26): 18-26.

Öcel, H. ve Aydın, O. (2010). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25 (66): 73-83.

Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (3): 181-202.

Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M., (2013). Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler: Fiziksel aktivitelere katılımın rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (2): 159-172.

Penney, L. M. ve Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (cwb): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (7): 777-796.

Piccoli, B. (2013). Counterproductive work behaviors: Clarify the role of job dissatisfaction and organizational injustice as attitudinal predictors. *International Journal of Business Research*, 13 (4): 91-98.

Raver, J. L. (2004). Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated and moderated model. *College Park in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy*. Faculty of the Graduate School of the University, Maryland.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2): 555-572.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations and its causes. R. Lewicki, R. Bies ve B. Sheppard (Ed.) *Research on negotiation in organizations*: İçinde 3-27. Stanford, Ct: Jai Press.

Sacket, P. R. ve Devore, C. J. (2009). İşyerinde amaç karşıtı davranışlar. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ed.) *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı*: İçinde 179-202. İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A. ve Laczó, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, 19 (4): 441-464.

Seçer, H. Ş. ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TISK Akademi*, 2 (4): 146-175.

Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3): 434-443.

Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. S. Fox ve P. E. Spector (Ed.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*: İçinde 151-174. Washington, DC: APA.

Spector, P. E. ve Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review*, 59 (1): 21-39.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., Kesler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3): 446-460.

Spreecher, S. (1992). How men and women expect to feel and behave in response to inequity in close relationships. *Social Psychology Quarterly*, 55 (1): 57-69.

Staw, B. M. ve Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses. *Administrative Science Quarterly*, 38 (2): 304-331.

Van Den Bos, K. (2001). Uncertainty management: The influence of uncertainty salience on reactions to perceived unfairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80 (6): 931-941.

Watson, D. ve Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96 (3): 465-490.

Watson, D. ve Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98 (2): 219-235.

Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6): 1063-1070.

Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18: 1-79.