



Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği

Murşit IŞIK*

Tuğçe Yağmur ERASLAN**

Öz

Bu araştırmanın amacı, örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi alt boyutlar ve demografik özellikler dikkate alınarak incelemektir. Araştırmanın örneklemini Isparta İlinde alışveriş merkezlerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Araştırmada toplanan verilere, SPSS22 paket programında güvenilirlik ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Elde edilen bir başka sonuca göre demografik özelliklerin örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla kısmen ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmada örgütsel adalet algısının alt boyutları ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutunu oluşturan çalma davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Üretim Karşıtı İş Davranışları, Sapkın Davranışlar

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Relationship Between Perceptions of Organizational Justice and Counter-Productive Behavior: The Case of Isparta Shopping Mall Employees

Abstract

This study aims to examine the relationship between the perception of organizational justice and counter-productive behaviours by considering sub-dimensions and demographic characteristics. The sample of the study consists of individuals working in shopping malls in Isparta. A questionnaire form consisting of three parts was used as a data collection tool in the study. Reliability and correlation analysis were applied to the data collected in the study using the SPSS22 package program. As a result of the study, significant relationships were found between the perception of organizational justice and sub-dimensions of counter-productive behaviour. According to another result, it is possible to say that demographic characteristics are partially related to the perception of organizational justice and counter-productive behaviours. In the study, no significant relationship was found between the sub-dimensions of organizational justice perception and stealing behaviour, which is a sub-dimension of counter-productive behaviour.

Keywords: Organizational Justice, Counter-Productive Behaviour, Deviant Behaviors

Article Type: Research Article

*Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mursitisik@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9855-6290.

**Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yl1930225009@ogr.sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5027-8420.

1. GİRİŞ

Adalet kavramı konusunda yapılan çalışmaların kökeni antik çağa kadar uzanmaktadır. Bu dönemde Aristoteles kaynakların bireyler arasında adil bir biçimde bölüşümüyle ilgilenmiştir. Antik çağda, Aristoteles faydaların bireyler arasında hakkaniyetli şekilde paylaşılmasını sağlamıştır. Buradan hareketle adalet kavramı hakkında yapılan araştırmaların kökeninin antik çağa kadar uzandığını bilimsel açıdan söylemek mümkündür.

Örgütsel adalet, işverenlerin örgüt üyeleri açısından adalet konusunda nasıl tutumlar sergilediği, bu tutumların algı düzeyleri ile sonuçlarının kişisel ve örgütsel boyutlarını ele almaktadır. İş yerinde yüksek verimi hedefleyen örgütler için günümüzde ve gelecek zamanda da istihdam edilen bireylerin davranışlarının incelenmesi ve değerlendirilmesi önemli bir husustur (Irak, 2004: 40).

Bir örgütteki faydaların elde edilmesi, paylaşılması ve bu aşamalarda hakkaniyet kavramının varlığı ya da yokluğunun yaratacağı boyutların bireysel veya örgütsel sonuçları örgütsel adalet kavramını meydana getirmektedir. “hakkaniyet” adaletin temelidir (Kabadayı, 2013). Bu nedenle hakkaniyet kavramı ile adalet kavramını bir bütün olarak düşünmek yanlış olmaz. Yüksek verimi hedefleyen ve başarılı olmak isteyen örgütlerin dikkat etmeleri gereken hususlar arasında en üst sıralarda yer alması gereken örgütsel adalet, örgütün geleceğini ve devamlılığını ciddi biçimde etkilemektedir.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda, örgütsel adalet algısının hissedilmemesinin örgütlerin geleceği açısından büyük bir tehlike arz ettiğini söylemek mümkündür. Örgütün hakkaniyetli olmadığını hissedilen bireylerin, performans düşüklüğü, moral bozukluğu gibi bireysel sebeplere ek olarak örgütsel boyutta örgütte ciddi zararlar meydana getirecek tepkiler vermesi mümkündür. Bir örgüte kasıtlı bir biçimde zarar vermeyi amaçlayan bireylerde veya örgütte maddi ya da manevi olarak hasar yaratan ve olumsuz sonuçlar doğuran davranışların tamamını üretim karşıtı iş davranışları olarak adlandırmak mümkündür.

Bu çalışmada örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki, alt boyutlar ve demografik özellikler dikkate alınarak araştırılmıştır. Çalışmada öncelikle örgütsel adalet algısının kavramsal çerçevesine yer verilmiş ve boyutları Bies ve Moag’ın (1986) sınıflandırması kapsamında incelenmiştir. Daha sonra üretim karşıtı iş davranışlarının tanımına yer verilmiş ve boyutları Robinson ve Bennett’in (1995) sınıflandırması kapsamında incelenmiştir. Dördüncü bölümde, araştırmanın amacı önemi ve bulgulara yer verilmiştir.

2. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet kavramının anlaşılabilmesi açısından öncelikle “adalet” ve “örgüt” ifadelerinin tanımlanmasında fayda vardır. Adalet kavramı dilimize “Adl” ifadesi ile Arapçadan geçmiştir. İyilik, doğruluk, dürüstlük, hak, hukuk ve eşitliği içeren adalet kavramı birçok alana dayanmaktadır ve farklı tanımları vardır (İzveren, 1980). Adalet, adil olanın sağlanmasıdır. Örgüt kavramı ise, en az iki kişinin bir araya gelerek, birlikte faaliyet gösterebileceği sistemler bütünü olarak ifade edilebilir (Akdur, 2003: 1).

Örgütsel adalet, bireylerin görev ve ödül paylaşımı, ücret düzeyi gibi kazanımlarına yönelik, örgütsel kararların değerlendirme süreci ve uygulanmasını kapsamaktadır (İnce ve Gül, 2005: 76). Örgütsel adalet algısı, Adams’ın (1965) “Eşitlik Teorisi” ne dayanır. Adams teorisini, istihdam edilen bireylerin emekleri ile örgüte sağladıkları yarara karşılık gelecek şekilde, elde ettikleri faydaları diğer bir örgütte istihdam edilen bireylerin elde ettikleri faydalar ile mukayese edecekleri öngörüsüne

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

dayandırmaktadır. Bu çıkarlar eşit olduğu zaman, bireyler adalet duygusu hissetmektedir, ancak eşitsizliğin ortaya çıkması, çalışan üzerinde adaletsizlik duygusuna yol açmaktadır (Beugré, 2001: 324). Bu öngörüden yola çıkılarak istihdam edilen bireylerin örgüte olan bağlılıklarında ve yarar sağlamalarında örgütsel adalet algısının ehemmiyetine değinen çok sayıda araştırma mevcuttur.

2.2. Örgütsel Adaletin Önemi

İnsanlar, etrafta gerçekleşen bütün durumların hakkaniyetli olup olmadığını sorgularlar ve olası bir hakkaniyetsizlikle karşı karşıya geldikleri durumlarda, yapılan adaletsizliğe tepki olarak birtakım davranışlar gerçekleştirirler. Hiç şüphesiz, adalet kavramının en çok sorgulandığı alan insanların hayatlarının büyük çoğunluğunu geçirdikleri iş yerleridir (İçerli, 2010: 68).

İstihdam edilen bireyler örgütün hakkaniyetli olup olmadığını o örgütün uygulamalarına göre değerlendirmektedir. Örgütteki uygulamalar konusunda genel bir sonuca ulaştıktan sonra bireylerin adalet algısı meydana gelir (Şahin ve Taşkaya, 2010: 87). Bireylerin örgüte yönelik adalet algısı meydana geldiğinde, bireyler kendilerini örgütün değerli bir üyesi olarak hissedecekleri için idarecileriyle güçlü bir bağ kurarak uyum içinde çalışacaklardır. Ancak bireylerin yönetimin uygulamalarında, özellikle ödüllerin paylaşılmasında adaletsizlik olduğunu hissetmeleri durumunda, bireylerin tutum ve davranışlarında olumsuzluklar meydana gelecektir (Skarlicki ve Folger, 1997: 439). Bireyler, örgütlerinde adaletsizlik algıladıkları zaman verimlilikleri olumsuz yönde etkilenecek, iş tatmini, motivasyon ve performans düzeylerinde de ivme kaybı meydana gelecektir. Bunların bir sonucu olarak üretim karşıtı iş davranışları arasında yer alan devamsızlıkların, işten ayrılma niyetlerinin, diğer bireylere olan olumsuz davranışların da arttığı tespit edilmiş ve örgütlerde yaşanan stresin, gerginliğin ve güvensizliğin maksimum düzeye ulaştığı gözlenmiştir (Çakmak, 2005: 21).

İşyerinde adalet algıları sadece iş ile alakalı sonuçları değil, bireylerin sağlığını da ilgilendirir. Adams'ın Eşitlik Teorisi'nde (1965), bireylerin kendilerini diğer bireylerle mukayese etmesi sonucunda kendilerine daha az ve adil olmayan bir ödeme yapıldığını hissetmeleri durumunda öfkeli ve mutsuz olacakları savunulmaktadır. Vermunt ve Steensma (2001) adil olmayan davranışların, bireylerin sorunlarla baş edebilme yeteneklerini azalttığını savunmaktadır (Moç, 2018: 28). Tüm bu durumlar sonucunda adaletin üzerinde durulması gereken önemli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır.

2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

İlk örgütsel adalet çalışmaları, Adams (1965) tarafından ortaya konan Eşitlik Teorisi ile ilişkili olarak, faydaların paylaşılmasındaki adalete yönelik "dağıtım adaleti" kavramı üzerine yapılmıştır. Sonrasında, dağıtım adaletinin ve eşitlik teorisinin ele aldığı adalet algısının yetersizlikleri nedeniyle kazanım kararlarında takip edilen politikalar üzerine yönelik "işlem adaleti" kavramı ortaya çıkmıştır. Sonrasında Bies ve Moag (1986) örgütsel adalette etkileşim boyutlarını ele alan "etkileşim adaleti" kavramını geliştirmiştir.

Literatürde, örgütsel adaleti ölçmek için mevcut ölçeklerin kaç boyutlu olacağı konusunda ortak bir kanıya varılamamıştır. Bazı çalışmalar örgütsel adaletin sadece dağıtım ve işlem adaleti boyutlarını ele alırken, bazı çalışmalar etkileşim adaleti boyutunu da dahil etmekte, bazı çalışmalarda ise etkileşim adaleti boyutunu da kişiler arası ve bilgisel adalet algısı olarak ayırarak dört boyutta incelemektedir. Bu çalışmada örgütsel adalet; dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta incelenecektir.

2.3.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, bireylerin sağladığı faydaların ne kadar hakkaniyetli olup olmadığına yönelik değerlendirmeler içerir. Daha kapsamlı bir ifade ile dağıtım adaleti, mal, hizmet, fırsat, ödül, görev, rol, statü, ücret ve terfi gibi her türlü kazancın bireyler arasındaki paylaşımını ve bireylerin bu paylaşımına

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

ilişkin hakkaniyet algılarını konu edinen bir kavramdır. Bu kazançlardan para ve malın çalışmalarda en çok ele alınan konu olduğu bilinmektedir (Özen, 2001: 112).

Dağıtım adaletinde elzem olan, bireylerin sağladığı faydalardan hakkaniyetli bir biçimde pay aldığını hissetmesidir (Yürür, 2009: 170). Deutsch (1985) yapmış olduğu çalışmada üç önemli dağıtım boyutuna değinmiştir. Bunlar adalet, eşitlik ve ihtiyaçtır. Adaletle göre faydalar, istihdam edilen bireylerin sağladığı kazançların, katkı veya performansına göre paylaşılmasıdır. Eşitliğe göre faydalar, bireylerin sağladığı kazancın performanslarına bakılmaksızın hakkaniyetli bir şekilde paylaşılmasıdır. İhtiyaca göre faydalar ise, bireylerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak kazanımların paylaşılmasıdır (Atalay, 2005: 15).

Yapılan araştırmalar neticesinde dağıtım adaleti, örgütsel çıkarımların paylaşılmasında gösterilen dürüstlük ve doğrulukla bağlantılıdır. Bireyler dağıtımda adaletsizlik olduğunu düşünürse, bu bireylerin işyeri içindeki davranışları olumsuz yönde etkilenir. Kaynakların hakkaniyetli paylaşılmasının yanı sıra, ceza ve ödül uygulamalarının da doğru bir biçimde kullanılması gerekir (Taşkaya, 2009: 14).

2.3.2. İşlem Adaleti

Dağıtım adaleti, bireylerin sağladığı faydaların ne kadar hakkaniyetli olduğu konusundaki algılamalarını, işlem adaleti ise faydaların kullanılmasını belirleyen usullerin haklılığının algılanmasını ifade eder (Aryee vd., 2002: 274). İşlem adaleti, dağıtım kararlarında kullanılan usullerin haklılık algılamalarını ifade eder. Örneğin, bireyler terfi veya yükselmelerin hangi aşamalardan geçerek sonuçlandığını sorgulayabilir (Blakely vd., 2005: 32).

Leventhal (1980) işlem adaletinin kurulması ve örgütsel faaliyetlerin hakkaniyetli olması açısından altı kuraldan bahsetmiştir (Öztürk, 2018: 31).

Tutarlılık: Dağıtım kararlarının koordineli ve istikrarlı olması.

Ön yargılı olmamak: Paylaştırmada veya yönetmelikte istihdam edilen bireylere ön yargılı olunmaması.

Doğruluk: Malumatların hakikatli olması.

Düzeltebilme: Alınan hükümlere istihdam edilen bireylerin itiraz edebilmelerinin serbest olması ya da bu hükümleri iyileştirebilme haklarının olması.

Temsilcilik: İstihdam edilen bireyleri ilgilendiren hükümlerin alınmasında bu bireylerin içinden bir ya da birkaç temsilcinin seçilmesi ve görüşlerinin alınması.

Etik: Alınacak hükümlerin bireylerin etik değerleri ile koordineli olması

İşlem adaleti kavramını ortaya atan araştırmacılar, faydaların ve süreçlerin hakkaniyetli olmasının, örgütsel adalet algısını açıklamak için yeterli olduğunu düşünmüşlerdir. Ancak, araştırmalar arttıkça üçüncü bir boyuta ihtiyaç olduğu fark edilmiştir. Bu boyut, kişiler arası ilişkilere dayanan etkileşim adaletidir (Bağcı, 2013: 166).

2.3.3. Etkileşim Adaleti

Dağıtım adaletine ve işlem adaletine ilişkin çalışmalarda sosyal boyut ön planda olmamıştır. Bu durumun tespit edilmesi ile örgütsel adalet algısının açıklanmasında, sosyal ilişkilerin de elzem olması ile birlikte etkileşim adaleti boyutu ortaya çıkmıştır (Cüce vd., 2013: 5).

Etkileşim adaleti kavramı Bies ve Moag (1986) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Etkileşim adaleti örgütsel işlemlerin sosyal yönü ile ilgilendirir. Etkileşim adaleti, karar alma aşamasında, bireylere

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

sunulan tutum ve davranışlar neticesinde bireylerde meydana gelen adalet algısı olarak tanımlanmaktadır (Özmen vd., 2007: 22).

Bies ve Moag etkileşim adaletinin dört boyutu olduğunu savunmuşlardır. Bu boyutlar aşağıda belirtilmiştir (Aktaş, 2010: 94).

Doğruluk: Aldatmama ve dürüstlük olarak iki unsurdan meydana gelmektedir. İdareciler, karar sürecinde ve hükümlerin uygulanma aşamasında istihdam edilen bireylerle kurdukları iletişimde samimi, içten ve dürüst olmalıdırlar. Her türlü aldatma davranışlarından uzak durmalıdırlar.

Gerekçeleştirme: İdareciler, bir karar süreci sonucunda meydana gelen bulgular hakkında makul açıklamalar yapabilmelidir. Kendilerine hakkaniyetli davranılmadığını düşünen bireylere gereken açıklamalar yapılmalıdır.

Saygı: Bireyler kendilerine saygılı davranılmasını arzu etmektedirler. Bu nedenle idareciler, bireylere karşı saygılı davranmalı ve içten yaklaşmalı, küçük düşürücü, kaba veya saldırganlık içeren davranışlarda bulunmamalıdır.

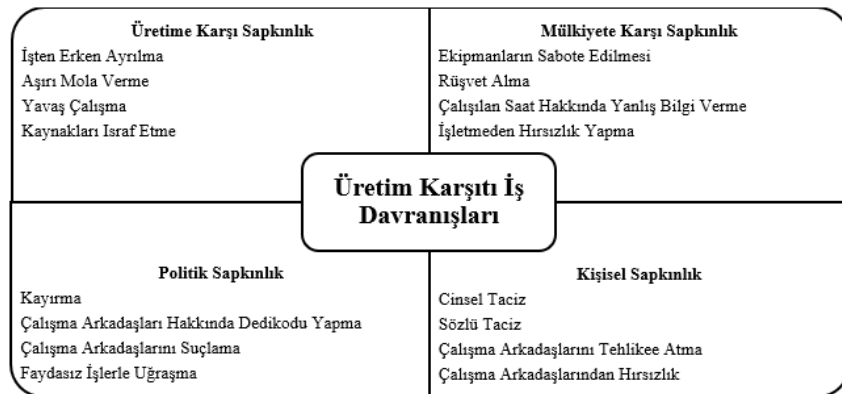
Uygunluk: İdareciler, önyargılı hareketlerde bulunmaktan veya bireylere kendilerini huzursuz hissettirecek, ırk, din, yaş gibi bireylerin özel hayatlarına ilişkin uygunsuz ve anlamsız sorular yöneltmekten kaçınmalıdırlar.

Sonuç olarak etkileşim adaleti, idareciler ile bireyler arasındaki ilişkinin hakkaniyetli olup olmadığı ile ilgili tamamlayıcı unsur olan iletişimin önemine vurgu yapmaktadır.

3. ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

3.1. Üretim Karşıtı İş Davranışları Kavramsal Çerçeve

Literatürde üretim karşıtı iş davranışlarının boyutlarıyla ilgili birçok görüş ileri sürülmüştür. Robinson ve Bennet (1995) tarafından geliştirilen boyutlandırma ise en çok kullanılanlar arasındadır. Robinson ve Bennett (1995) üretim karşıtı iş davranışlarını kişiler arası ve örgütsel olarak iki farklı boyutta incelemiştir. Bireylerin birbirlerine tepki olarak gösterdikleri kişiler arası boyutta üretim karşıtı iş davranışları; bozuk ilişkilerin meydana getirdiği bir sonuç olarak bireyin kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarının üstünde tutmasıdır (Fettahlıoğlu vd., 2016: 424). Örgütsel boyutta üretim karşıtı iş davranışları ise bireyin mensup olduğu örgüte zarar vermeyi amaçlayan hırsızlık, kaynakları israf etme ve bilerek yavaş çalışma gibi davranışları içerir.



Şekil 1. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Sınıflandırılması (Robinson, Bennett, 1995: 565)

Şekil 1’de üretim karşıtı iş davranışları sınıflandırılmıştır. Bu şekilde sapkın davranışlar olarak da adlandırılan üretim karşıtı iş davranışları 4 grupta incelenmiştir. Üretime karşı sapkınlık ve mülkiyete

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

karşı sapkınlık üretim karşıtı iş davranışlarının örgütsel boyutunu, politik sapkınlık ve kişisel sapkınlık davranışları da üretim karşıtı iş davranışlarının kişiler arası boyutunu ifade etmektedir.

3.2. Kişiler Arası Üretim Karşıtı İş Davranışları

Örgüt mensubu bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerine bağılı olarak meydana gelen ve bireylerin birbirlerine karşı geliştirdikleri art niyetli ve kasıtlı davranışlar bütünüdür (Miles vd., 2002: 52). Kişiler arası üretim karşıtı iş davranışlarının meydana getirdiği sonuçlar ekipmanların sabote edilmesi, rüşvet alma, çalışılan saat hakkında yanlış bilgi verme, işyerinden hırsızlık yapma, cinsel taciz, sözlü taciz, çalışma, arkadaşlarını tehlikeye atma, çalışma arkadaşlarından hırsızlık olarak sıralanabilir.

3.2.1. Politik Sapkınlık

Kayıрма: Bir birey ya da grubun diğere bireylere ya da gruplara göre ayrıcalıklı olduğu düşünülerek ortaya çıkan, örgüte zarar verme amaçlı davranışlardır. Algılanan kayırmanın bir sonucu olarak grup üyeleri tarafından benimsenmeyen grup haricindeki bir bireye ya da gruba karşı, bütün grup üyelerinin sözel ve fiziksel tacizde bulunması bireyi ya da grubu bezdirmek amaçlı psikolojik baskı ve şiddet uygulaması örnek olarak gösterilebilir. Davenport vd., (2003) politik sapkınlığı bireylerin yalnız bırakılması, hiçe sayılması, kararlara katılımının engellenmesi, alay edilmesi, küçültücü sıfatlar takılması gibi sosyal konum ve itibarını zedeleyici davranışlara maruz bırakılması olarak tanımlamışlardır.

Çalışma Arkadaşları Hakkında Dedikodu Yapma: Örgüt üyesi bir birey hakkında aslı olan ya da olmayan bir dedikodu yayarak, bireyin işten soğumasını amaçlayan davranıştır. Bir bireyin özel hayatı ile ilgili başkalarının bilmemesi gereken bir bilgiyi örgütün tamamı ile paylaşarak bireyi rezil etmek örnek olarak gösterilebilir (Berry vd., 2007: 410).

Çalışma Arkadaşlarını Suçlama: Örgüte zarar vermek amaçlı yapılan herhangi bir davranışın başka bir birey üzerine yıkılması durumudur. İşyerinde saklı kalması gereken bir bilgiyi veya belgeyi müşterilerle veya çalışma arkadaşlarıyla paylaşarak örgütü zor duruma düşürmek ve bunu başka bir çalışma arkadaşının yaptığını öne sürmek örnek olarak gösterilebilir (Kelloway vd., 2010: 22).

Faydasız İşlerle Uğraşma: İşyerinin yararına olacak işlerle meşgul olmak yerine işyerine zarar verecek veya fayda sağlamayacak işlerle uğraşmak olarak tanımlanabilir. Çalışma arkadaşlarına sözlü sataşmalarda bulunma, kapı çarpma, eşya fırlatma, kaynak erişimini kısıtlama, telefonlara ya da e-postalara cevap vermeme, arkadaşlarının toplantılara kasıtlı olarak geç kalmasını sağlama, çalışma arkadaşlarına aşağılayıcı bir üslup kullanma örnek olarak gösterilebilir (Neuman ve Baron, 2005: 19).

3.2.2. Kişisel Sapkınlık

Cinsel Taciz: “Örgütte çalışan diğere bireylere, yöneticilere veya müşterilere fiziksel saldırıda bulunma ya da cinsel tacizde bulunma gibi davranışlardır.” (Özüren, 2017: 42)

Sözlü Taciz: Davenport vd., (2003) sözlü tacizi işyerinde yüksek sesle bağırma, çalışma arkadaşlarıyla, yöneticilerle, müşterilerle argo konuşma ya da sözlü tacizde bulunma, küfürlü el kol hareketleri yapma gibi davranışlar olarak tanımlamışlardır.

Çalışma Arkadaşlarını Tehlikeye Atma: “Güvenlik ile ilgili kuralları öğrenmeme; güvenlik kurallarını göz ardı ederek örgütün ve müşterilerin hayatını tehlikeye atma gibi davranışlardır.” (Spector vd., 2006: 449)

Çalışma Arkadaşlarından Hırsızlık: Mcclurg ve Deborah (2006) yaptıkları çalışmada, çalışma arkadaşlarına ait olan bir malı, parayı ya da bilgiyi çalmayı, çalışma arkadaşlarından hırsızlık olarak nitelendirmişlerdir. Bu davranışı yapan bireylerin ekonomik bir çıkar sağlamak amacıyla değil çalışma arkadaşlarına zarar vermek amacıyla hırsızlığa yöneldiği düşünülmektedir.

3.3. Örgütsel Boyutta Üretim Karşıtı İş Davranışları

Örgütsel boyutta üretim karşıtı iş davranışları örgütün bütününe ve amaçlarına zarar vermeyi hedefleyen kasıtlı ve olumsuz davranışlardır. Bu davranışların temelinde bireysel ya da örgütsel sebepler vardır. Örgütsel boyutta üretim karşıtı iş davranışları, mesaiden vaktinden önce ayrılma, işi bilerek yavaşlatma, kaynakları boşa harcama ve çalışma arkadaşlarına zarar verme gibi davranışlar olarak sıralanabilir (Kanten ve Ülker, 2014: 24).

3.3.1. Üretime Karşı Sapkınlık

İşten Erken Ayrılma: İşe geç gelme, mesai tamamlanmadan işten ayrılma gibi davranışlardır. Bireyin amacı örgüt kurallarına aykırı hareket ederek örgüte zarar vermektir (Özüren, 2017: 42).

Aşırı Molalar Verme: Bireylerin zamanı kötü niyetli kullanmaları olarak tanımlanabilir. Özel işlere zaman ayırarak mesai saatlerini tüketmek, gereksiz molalar vermek, ziyaretçiler için ayrılan süreyi uzatmak, iş başında oyalanmak örnek olarak gösterilebilir. (Demirel ve Seçkin, 2009: 154).

Yavaş Çalışma: Bireylerde tembellik, yorgunluk, sinirlilik, saldırganlık gibi davranışların bir sonucu olarak yapılması gereken işlerin anormal derecede uzatılarak, ehli keyf bir biçimde ilerlemesi olarak tanımlanabilir. Zaman sınırı olan işleri yavaştan alarak örgütü kasıtlı olarak başarısızlığa uğratmak örnek olarak gösterilebilir (Gruys, 2003: 30).

Yavaş çalışma maliyet ve zaman açısından örgütleri zarara uğratan bir davranıştır. Sadece örgütsel amaç ve hedeflere zarar vermekten ziyade bireylerin günlük yaşamını ve iş yaşamını da olumsuz yönde etkiler (Seeman, 1959: 787).

Kaynakları İsrâf Etme: Bir kaynağı iş yapma amacından bağımsız olarak kullanma durumudur. Kağıtlara bir şeyler karalayıp çöpe atma, interneti bireysel işlerini görmek için kullanma, işyeri için değerli olan bir malı ortadan kaldırma gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir (Hollinger ve Clark, 1982: 101).

3.3.2. Mülkiyete Karşı Sapkınlık

Ekipmanların Sabote Edilmesi: “Ekipmanların sabote edilmesi, örgüte ait malların ya da donanımların kasıtlı olarak bozulması ya da tahrip edilmesi olarak tanımlanmaktadır.” (Spector vd., 2006: 449)

Neuman ve Baron (1997) örgüte ait araçların lastiklerine zarar verme, örgüt mobilyalarına zarar verme, değerli evrakların ortadan kaybolmasına neden olma ya da yok etme gibi davranışları ekipmanların sabote edilmesi olarak adlandırmaktadır.

Rüşvet Alma: Köse (2019) rüşveti bir menfaat uğruna kişilere çıkar sağlama olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre ise rüşvet “Haksız bir menfaat sağlamak için verilen ödül, ücret veya ödenen bedel” olarak ifade edilmiştir.

Çalışılan Saat Hakkında Yanlış Bilgi Verme: Üretim karşıtı iş davranışlarından, mesai ücreti alabilmek için çalışma saatleri hakkında yanlış bilgi verme veya hesaplarda yanlışlık yaparak haksız kazanç sağlama davranışıdır.

İşletmeden Hırsızlık Yapma: Mustaine ve Tewksbury (2002) örgütte çalışan diğer arkadaşlarına, işyerine ya da müşteriye ait parayı veya eşyayı izinsiz alma; bir bedeli olmaksızın mal ve hizmet hediye etme, değerinin altında hizmet verme, örgütsel donanımların çalınması konusunda başkalarına yardım etme gibi davranışları işletmeden hırsızlık yapma olarak nitelendirmişlerdir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

Bu araştırmanın amacı, Isparta ilinde faaliyet gösteren alışveriş merkezi çalışanlarının örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları düzeylerinin belirlenmesi ve bu iki değişken arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir.

Örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığımız literatür taramasında, bu iki kavramın birbirinden farklı kavramlarla ilişkilerinin incelendiği pek çok çalışmaya rastlanmıştır. Ancak alışveriş merkezi çalışanları için örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Alan yazında örneklem seçiminin diğer çalışmalara göre farklılık göstermesi sebebi ile çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünü demografik özelliklere ilişkin bilgiler oluşturmaktadır. İkinci ve üçüncü bölümünü ise Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği meydana getirmektedir.

Araştırma kapsamını 2019 yılının son çeyreğinde, Isparta İlinde faaliyet gösteren üç farklı alışveriş merkezinde çalışan katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırma için 500 adet anket basılmış ve bu anketlerin yaklaşık %87'sine denk gelen 434 adedi doldurulmuş şekilde toplanmıştır. Bu anketlerin yaklaşık %2'sine denk gelen 32 anketin kısmen boş olduğu tespit edilerek iptal edilmiş, analiz kısmı için doldurulan anketlerin yaklaşık %93'üne denk gelen 402 adedi dikkate alınmıştır. Anket çalışması katılımcılara birebir dağıtılmıştır.

4.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları ve çalışma süreleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla kullanılmıştır. Formda çalışmada toplanan bilgilerin gizli kalacağı belirtilmiştir.

4.2.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği, Moorman (1991) tarafından geliştirilmiştir. Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geçerlilik araştırması yapılan ölçek toplamda 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek üç alt boyutta incelenmiştir; ilk altı soru dağıtım adaletini, sonraki beş soru işlem adaletini ve son dokuz soru etkileşim adaleti ile ilgilidir.

4.2.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

Araştırmaya katılan bireylerin üretim karşıtı iş davranışları ile ilgili algılarını ölçmek amacıyla Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, ilk önce 45 maddeli olarak düzenlenmiş, daha sonra 33 maddeli bir ölçek haline getirilmiştir. Ölçeğin 18 maddesi kötüye kullanma, üç maddesi üretimden sapma, üç maddesi sabote etme, beş maddesi çalma ve dört maddesi geri çekilme boyutlarıyla alakalıdır.

4.3. Veri Analiz Yöntemleri

Araştırmada toplanan veriler, veri analiz aracı olan SPSS22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, iki değişken arasındaki ilişkiyi ve yönü belirlemek için pearson korelasyon analizi ve bir değişkenin iki ya da daha fazla değişken ile olan ilişkisini incelemek için çoklu korelasyon analizi uygulanmıştır.

4.4. Araştırmanın Bulguları

4.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Cronbach's Alpha katsayısı $0,61 < \alpha < 0,80$ aralığında bulunursa bu ölçek orta güvenilirliktedir (Kılıç, 2016: 48). Bu çalışmada, 20 sorudan oluşan Örgütsel Adalet Ölçeği'nin; Cronbach's Alpha değeri 0,95; 33 sorudan oluşan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Cronbach's Alpha değeri ise 0,94 olarak bulunmuştur. Bu nedenle ölçekler için güvenilir demek yanlış olmaz. Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin güvenilirlik katsayılarına ilişkin sonuçlar Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'ne İlişkin Güvenilirlik Testi

Ölçekler	N	Cronbah's Alpha
Örgütsel Adalet Algısı	20	,951
Üretim Karşıtı İş Davranışları	33	,948

4.4.2. Demografik Bulgular

Anket formunun ilk kısmını oluşturan demografik özelliklerin sayıları ve yüzdeler dilimleri Tablo2'de incelenmiştir.

Tablo 2. Alışveriş Merkezinde Çalışan Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgilerin Dağılımı

Değişken	Düzy	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	203	50,5
	Kadın	199	49,5
Medeni Durum	Evli	104	25,9
	Bekar	298	74,1
Yaş	20'den Az	31	7,7
	20-25 Arası	213	53,0
	26-30 Arası	80	19,9
	31-35 Arası	38	9,5
	36-40 Arası	23	5,7
	41 ve Üzeri	17	4,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	24	6,0
	Lise ve Dengi	99	24,6
	Ön Lisans	107	26,6
	Lisans	159	39,6
	Yüksek Lisans	13	3,2
Çalışma Süresi	1 Yıdan Az	169	42,0
	1-5 Yıl	170	42,3
	6-10 Yıl	48	11,9
	11-15 Yıl	8	2,0
	16-20 Yıl	4	1,0
	21 Yıl ve Üzeri	3	0,7

4.4.3. İstatistiksel Bulgular

Örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarının demografik özelliklerle olan ilişkileri Tablo3'te incelenmiştir.

Tablo 3. Demografik Özelliklerin Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarıyla İlişkisi (Çoklu Korelasyon Analizi)

<i>Demografik Özellikler / Ölçekler</i>		<i>Örgütsel Adalet Algısı</i>	<i>Üretim Karşıtı İş Davranışları</i>
<i>Yaş</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,027	,023
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,585	,639
<i>Eğitim</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,008	-,033
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,880	,507
<i>Cinsiyet</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,096	,196**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,055	,000
<i>Medeni Durum</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,031	-,019
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,530	,711
<i>Çalışma Süresi</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,040	,146**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,429	,003

**Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo3'e göre, üretim karşıtı iş davranışlarının demografik özelliklerden cinsiyet ile arasında anlamlı ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre ($r=,196^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Üretim karşıtı iş davranışlarının cinsiyet ile zayıf düzeyde bir ilişkisi vardır. İş yerinde toplam çalışma süresi ile de üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönde, anlamlı ($p=,003<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre ($r=,146^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, çalışma süresi arttıkça, üretim karşıtı iş davranışlarında da artış meydana gelmektedir.

Alışveriş merkezlerinde çalışanların bireylerin, örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları Tablo4' te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Adalet Algısı ile Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

<i>Ölçekler</i>		<i>Üretim Karşıtı İş Davranışları</i>
<i>Örgütsel Adalet Algısı</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,261**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000
	<i>N</i>	402

** Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında zayıf düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki vardır ($p=,000<,005$). Buna göre ($r=,261^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, örgütsel adalet algısında artış meydana geldiğinde üretim karşıtı iş davranışlarında azalma görülür.

Üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları ile örgütsel adalet algısının alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkileri Tablo 5'Te incelenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Adalet Algısının Alt Boyutları ile Üretim Karşıtı İş Davranışlarının İlişkisi (Korelasyon Analizi)

<i>Boyutlar</i>		<i>Kötüye Kullanma</i>	<i>Üretimden Sapma</i>	<i>Sabote Etme</i>	<i>Çalma</i>	<i>Geri Çekilme</i>
<i>Dağıtım Adaleti</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-,198**	-,216**	-,213**	-,078	-,396**
	<i>Sig.(2-tailed)</i>	,000	,000	,000	,120	,000

İşlem Adaleti	<i>Pearson Correlation</i>	-,227**	-,239**	-,196**	-,126	-,238**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,000	,011	,000
Etkileşim Adaleti	<i>Pearson Correlation</i>	-,222**	-,278**	-,235**	-,132	-,412**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,000	,088	,000

** Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

• Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet algısının alt boyutu olan dağıtım adaleti algısı ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutu olan kötüye kullanma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre ($r=-,227^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, dağıtım adaleti algısında artış meydana geldiğinde, kötüye kullanma davranışında azalma görülür.

• Dağıtım adaleti ile üretimden sapma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre ($r=-,216^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, dağıtım adaleti algısında artış meydana geldiğinde, üretimden sapma davranışında azalma görülür.

• Dağıtım adaleti ile sabote etme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,213^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, dağıtım adaleti algısında artış meydana geldiğinde, sabote etme davranışında azalma görülür.

• Dağıtım adaleti ile geri çekilme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,396^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, dağıtım adaleti algısında artış meydana geldiğinde, gerçi çekilme davranışında azalma görülür.

• Örgütsel adalet algısının alt boyutu olan işlem adaleti algısı ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutu olan kötüye kullanma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre ($r=-,198^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, işlem adaleti algısında artış meydana geldiğinde, kötüye kullanma davranışında azalma görülür.

• İşlem adaleti ile üretimden sapma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre ($r=-,126^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, işlem adaleti algısında artış meydana geldiğinde, üretimden sapma davranışında azalma görülür.

• İşlem adaleti ile sabote etme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,196^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, işlem adaleti algısında artış meydana geldiğinde, sabote etme davranışında azalma görülür.

• İşlem adaleti ile geri çekilme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,238^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, işlem adaleti algısında artış meydana geldiğinde, geri çekilme davranışında azalma görülür.

• Örgütsel adaletin bir diğer boyutu olan etkileşim adaleti algısı ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutu olan kötüye kullanma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre ($r=-,222^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, etkileşim adaleti algısında artış meydana geldiğinde, kötüye kullanma davranışında azalma görülür.

• Etkileşim adaleti ile üretimden sapma arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve zayıf düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre ($r=-,278^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, etkileşim adaleti algısında artış meydana geldiğinde, üretimden sapma davranışında azalma görülür.

• Etkileşim adaleti ile sabote etme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve çok zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,235^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, etkileşim adaleti algısında artış meydana geldiğinde, sabote etme davranışında azalma görülür.

• Etkileşim adaleti ile geri çekilme arasında anlamlı, negatif yönlü ($p=,000<,005$) ve zayıf seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ($r=-,412^{**}$) olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre, etkileşim adaleti algısında artış meydana geldiğinde, geri çekilme davranışında azalma görülür.

- Yapılan analiz sonucunda üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarından birini meydana getiren çalmanın, örgütsel adalet algısının alt boyutlarından olan kötüye kullanma, üretimden sapma, sabote etme ve geri çekilme davranışlarından herhangi biri ile bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bireylerin yaşamının büyük çoğunluğunu geçirdikleri iş yerlerinde şüphesiz ki hakkaniyet kavramı büyük önem taşımaktadır. İşletmelerde ödüllerin, cezaların adil olarak dağıtılması bireyde meydana gelen adalet algısının yükselmesine olanak sağlar. Ancak bu durumun aksine bireyin adalet algısında düşüş meydana gelirse ya da hakkaniyet kavramının varlığını hissetmezse bu hem birey hem de örgüt açısından birçok olumsuz durumun doğmasına neden olabilir. Bu olumsuzluklar, bireyde meydana gelecek psikolojik hasarlar, motivasyon düşüklüğü, iş arkadaşlarını veya işyerini hedef alan ve kasıtlı davranışlar olarak sıralanabilir. Bu davranışların bilimsel bir genellemesi yapılacak olursa üretim karşıtı iş davranışlarının tümü bu olumsuz davranışlara örnek olarak gösterilebilir.

Üretim karşıtı iş davranışları, örgüte psikolojik, mali ve sosyal açıdan zarar veren davranışların tümüdür. Bu davranışlar herhangi bir nedenle ortaya çıkabilir. Bu çalışmada örgütsel adalet algısının eksikliği nedeniyle ortaya çıkışı incelenmiştir. Örgütsel adalet algısı zayıf olan bireylerin üretim karşıtı iş davranışlarına daha meyilli olacağı görüşünden yola çıkılarak yapılan bu çalışmada örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkileri incelenmiştir. Çalışmada ele alınan diğer bir konu, demografik özelliklerin bu kavramlar ile ilişkisini içermektedir.

Çalışma sonucunda, örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizine göre örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında çalma alt boyutu dışında diğer boyutları ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin örgütsel adalet algısı azaldıkça üretim karşıtı iş davranışlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma bu yönüyle literatürle paralellik göstermektedir. Skalicki ve Folger (1997) dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve işlem adaleti algılarının işyerinde misilleme davranışı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik örneklemi 240 üretim işçisinin meydana getirdiği bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, adalet algısı boyutlarının, üretim karşıtı olarak geliştirilen davranışlar ile ilişkisi olduğu bulgulanmıştır. 2014 yılında bilişim sektöründe gerçekleştirilen bir başka çalışmada, örgütsel adalet algısı yüksek olan kişilerin, düşük olan kişilere kıyasla daha az üretim karşıtı iş davranışlarında buldukları saptanmıştır (Korkmaz, 2014: 33). İşyerlerinin adil olduğuna inanan kişilerin, işyerlerinde mutsuz hissetseler bile saldırgan davranışlara daha az yöneldikleri bilinmektedir. Öztürk (2018) çalışmasında, örgütsel adalet algısının bir alt boyutu olan bilgisel adalet algısının, üretim karşıtı iş davranışlarından üretimde geri çekilme boyutu ve görevini kötüye kullanma boyutu arasında zıt yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Manrique de Lara, Tacoronte ve Ting Ting'in (2007) örneklemi öğretim elemanlarının oluşturduğu çalışmalarında, işlem adaleti ile işyerindeki sapkın davranışlar arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada bireylerin örgütsel adaletsizliğe maruz kaldıklarını hissettikleri zaman örgüte ve örgüt çalışanlarına yönelik sapkın davranışlar gösterdikleri tespit edilmiştir.

Çalışmada örgütsel adalet algısının alt boyutları ile üretim karşıtı iş davranışlarının bir alt boyutunu oluşturan çalma davranışı arasında ilişki tespit edilememiştir. Çalışma bu yönüyle literatürle farklılık göstermektedir. Greenberg (1990) çalışmasında adaletsiz bir durum sonucu bireylere yeterli açıklamalar yapılmadığında çalma oranının arttığı sonucuna varmıştır. Hollinger ve Clark (1983) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgüt tarafından kötü muamele gördüklerini hissettiklerinde içinde buldukları adaletsizliğe tepki olarak çalma davranışı gibi örgüt zararına davranışlarda bulduklarını tespit etmişlerdir. Elde edilen bir başka sonuca göre demografik özelliklerin örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla kısmen ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların demografik özellikleriyle üretim karşıtı iş davranışları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda üretim karşıtı davranışların cinsiyete ile zayıf düzeyde bir ilişkisi olduğu sonucuna

Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.

ulaşmıştır. Üretim karşıtı davranışların, çalışma süresi ile de pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilen bu çalışmada, çalışma süresinin artması ile üretim karşıtı davranışlarında artma eğiliminde olacağını söylemek mümkündür.

Örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığımız literatür taramasında, bu iki kavramın birbirinden farklı kavramlarla ilişkilerinin incelendiği pek çok çalışmaya rastlanmıştır, ancak alışveriş merkezi çalışanları için örgütsel adalet algısı ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Alan yazında örneklem seçiminin diğer çalışmalara göre farklılık göstermesi sebebi ile çalışmanın önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu çalışmanın sınırlılığı, verilerin Isparta İlindeki tüm (üç) alışveriş merkezlerinden toplanarak elde edilmesine karşın sadece Isparta İlini kapsamaktadır. Bu nedenle sonuçlarla ilgili bir genelleme yapmak doğru olmaz. Araştırmanın daha geniş bir örneklem seçimi ile ya da farklı illerde tekrarlanması sonuçlarda farklılık meydana getirebilir.

Çalışanlar, örgütlerin vazgeçilmez unsurlarıdır. Bu nedenle, yöneticilerin ödül ve cezaları açıkça tüm bireylere ifade etmesi ve bölüştürme esnasında bireylere hiçbir ayırım gözetmeksizin hakkaniyetli davranması gerektiği önerilmektedir. Aynı zamanda bireylerin, bazı konularda karar verme sürecine dahil edilmesinin bireylerdeki adalet algısını güçlendireceği düşünülmektedir. Yöneticilerin örgütsel adalet algısının her birey için geçerli olduğu görüşünü benimsemesi gerekmektedir.

Etik Beyan

“Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için etik kurul izni gerekmemektedir.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* Academi. A Academic Press: New York.
- Akdur, R. (2003). *Sağlık Ocağı Hizmetlerinde İzleme Değerlendirme ve Eğitim Kılavuzu*. Ankara: Onur Matbaacılık Ofset.
- Aktaş, E. (2010). *Performans Değerlendirme Sistemlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Aryee, S., Budwar, P. S. and Chen, Z. X. (2002). Trust As A Mediator Of Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test Of A Social Exchange Model. *Journal Of Organizational Behavior*, 23(3), 273-275.

- Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- Atalay, Ğ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 9(19), 165-167.
- Baron, R. A. and Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency and Potential Causes, *Aggressive Behavior*, 22(3), 18-26.
- Berry, C. M., Deniz, S. O. and Sackett, P. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, And Their Common Correlates: A Review And Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 92(2), 408-412.
- Beugré, C. D. and Baron, R. A. (2001). Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), 321-324.
- Blakely, G. L. Andrews, M. C. and Moorman, R. H. (2005). The Moderating Effects Of Equity Sensitivity On The Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 31-34.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 5.
- Çakmak, K. Ö. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Davenport, N. Schwartz, R. D. and Elliott, G. P. (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz*. O.C. Öneriy (Çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirel, Y. ve Seçkin Z. (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu. *Tisk Akademi*, 4(8), 153-155.
- Fettahlıoğlu Ö. O., Bıyıkbeyi, T., Güler, B. ve Demir, S. (2016). Duygusal Emeğin Üretkenlik Karşıtı Davranışa Etkisi ve Sosyal Bağlılık İlişkisi: Çağrı Merkezinde Bir Uygulama. *International Journal Of Social Science*, 51, 420-425.
- Fox, S. and Spector, P. E. (1999). A Model Of Work Frustration-Aggression. *Journal Of Organizational Behavior*, 20(6), 445-455.
- Greenberg, J. (1990). Employee Theft As A Reaction To Underpayment Inequity: The Hidden Cost Of Pay Cuts. *Journal Of Applied Psychology*, 75(5), 49-65.
- Gruys, M. L. and Sackett, P. R. (2003). Investigating The Dimensionality Of Counter-productive Work Behavior. *International Journal Of Selection and Assessment*, 11(1), 30.
- Holinger, R. and Clark, J. (1982). Employee Deviance: A Response To The Perceived Quality Of The Work Experience. *Work And Occupations*, 9(1), 100-102.
- Hollinger, R. C. and Clark, J. P. (1983). Deterrence In The Workplace: Perceived Certainty, Perceived Severity and Employee Theft. *Social Force*, 62(2), 398-418.
- Irak, D. U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 39-40.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 68.

- Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi: Konya.
- İzveren, A. (1980). *Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)*. Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Bilim Dizisi: Ankara.
- Kabadayı, T. (2012). “Hakkaniyet” Adaletin Temelidir. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 1.
- Kanten, P. ve Ülker F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 24.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. and Cameron, J. E. (2010). Counter-productive Work Behavior As Protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 21-23.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 48-49.
- Korkmaz, H. T. (2014). Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 33.
- Köse, S. (2008). “Rüşvet”, <https://islamansiklopedisi.org.tr/rusvet>, (Erişim tarihi: 12.12.2019)
- Manrique De Lara, P. Z., Tacoronte D. V. and Ting Ting, J. M. (2007). Procedural Justice And Workplace Deviance: The Mediated Role Of Perceived Normative Conflict in Work Groups. *Xx. Congreso Anual De Aedem*, 1, 188-189.
- Mcclur L. A. and Deborah, B. S. (2006). Workplace Theft: A Proposed Model and Research Agend. *Southern Business Review*, 31(2), 25-34.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E. and Fox, S. (2002). Building An Integrative Model Of Extra Role Work Behaviors: A Comparison Of Counter-productive Work Behavior With Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Selection and Assessment*, 10(1-2), 52-53.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Erzurum.
- Mustaine, E. E. and Tewksbury, R. (2002). Workplace Theft: An Analysis Of Studentemployee Offenders and Job Attributes. *American Journal Of Criminal Justice*, 27(1), 112-113.
- Neuman, J. H. and Baron, R. A. (1997). *Aggression The Workplace*”, Giacalone, R.A., J. Greenberg (ed), *Antisocial Behavior In Organizations*, Thousand Oaks. Sage Publications: California.
- Niehoff, B. P. (1993). Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy Of Management Journal*, 36(3), 545.
- Öcel, H. (2007). *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.
- Özen, J. (2001). Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri, *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi* 5, İstanbul Barosu, 1(5), 112.
- Özmen, Ö., Arbak, Y. ve Özer P. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1), 22.

- Işık, M. & Eraslan, T. Y. (2021). Örgütsel Adalet Algısı ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Isparta Alışveriş Merkezleri Çalışanları Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(40), 37-52.
- Öztürk, B. (2018). *Örgütsel Stresle Başa Çıkma, Örgütsel Adalet Algısı, İş Tatmini ve Duyguların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarındaki Rolü*. Tobb Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sonuçları*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J. (1995). A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy Of Management Journal*, 38(2), 565.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning Of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 787-788.
- Skarlicki, D. P. and Folger, R. (1997). Retaliation In The Workplace: The Roles Of Distributive Procedural and Interactional Justice. *Journal Of Applied Psychology*, 82(3), 439.
- Spector, P. E. S., Fox, L. M., Penney, K., Bruursema, A. and Goh, S. (2006). The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counter-productive Behaviors Created Equal? *Journal Of Vocational Behavior*, 68(3), 449.
- Şahin, B. ve Taşkaya, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 87.
- Taşkaya, S. (2009). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaları ile Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatminini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yürür, S. (2009). Örgütsel Adalet. A. Keser Vd. (ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar İçinde* (ss:170). Umuttepe Yayınları: Kocaeli.