

## KİŞİLİĞİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL SABOTAJ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Fusun Çınar ALTINTAŞ\*

### Öz

Sabotaj davranışları bireylere, ekipmanlar ve örgüte yönelik zararlı davranışlardır. Örgütün üyelerini, maddi kaynakları veya örgütün bütününe hedef alan sabotaj davranışlarındaki temel amaç zarar vermektir. Kişilik örgütsel sabotaj davranışı üzerinde önemli bir role sahiptir. Mevcut çalışma iki aşamadan oluşmaktadır. Çalışmanın ilk aşamasında 250 kişilik öğrenci örnekleminde elde edilen veriler neticesinde sabotaj yöntemlerini içeren 33 maddelik bir sabotaj listesi oluşturulmuş, ikinci aşamada ise 320 kişilik başka bir öğrenci grubuna önceki çalışmada oluşturulan sabotaj listesi ile büyük beş faktörlü kişilik ölçeğine ilişkin anket soruları sorulmuştur. Yapılan faktör analizi neticesinde bilgi sabotajı, görev sabotajı ve şiddet sabotajı olmak üzere üç tür örgütsel sabotaj yöntemi bulunmuş ve step-wise regresyon analizi neticesinde ise, nevrotik, uyumlu ve dikkatli kişilik boyutlarının elde edilen sabotaj yöntemleri üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel sabotaj, sabotaj yöntemleri, kişilik, büyük beş faktörlü kişilik yapısı

### Abstract

#### The Effect of Personality on Perceived Organizational Sabotage Behavior

Sabotage behaviors are harmful actions towards individuals, equipments and organization. The main intention of sabotage which are directed to organization members and the tangible sources of organizations is to damage. The role of personality plays in the justification of organizational sabotage behavior was examined. In a two phase study, 250 students were first surveyed to create a list of sabotage. In the second phase, 320 other business student rated justifiability of the 33 methods and completed The Big-Five Personality Factor Structure. A factor analysis of the justification ratings yielded three factors: Informational sabotage, violent sabotage and task sabotage. Stepwise regression analysis show that the held by individuals influence a variety of organizational sabotage methods. While personality factors are neurotic, agreeableness and intellect affect informational, violent and task sabotage.

**Keywords:** Organizational sabotage, sabotage methods, personality, the big- five personlity factor structure.

---

\* Öğr.Gör.Dr., Uludağ Üniversitesi, İşletme Bölümü, Görükle Kampüsü, BURSA,  
[fcinar@uludag.edu.tr](mailto:fcinar@uludag.edu.tr)

## GİRİŞ

Son dönemde işyerinde sapkın davranışlarla ilgili yapılan çalışmaların sayısında önemli ölçüde bir artış gözlenmektedir. Sapkın davranışlar, örgütsel normları ihlal etmeye ve örgütün, örgüt üyelerinin veya her ikisinin de huzurunu bozmaya yönelik olarak ortaya konan bilinçli davranışlardır (Robinson ve Bennett, 1995: 556). Sapkın davranış türleri içerisinde saldırgan davranışlar (Baron ve Neuman, 1996; O Leary-Kelley vd., 1996; Baron vd., 1999; Ambrose, vd., 2002, Jawahar, 2002), hırsızlık (Greenberg, 1990: 561-568), misilleme (Skarlicki ve Folger, 1997: 434-443), vandalizm (DeMore vd., 1988), kızgınlık (Fitness, 2000), a-sosyal davranışlar (Robinson ve O' Leary-Kelley, 1998), sabotaj (Taylor ve Walton, 1971; Dubois, 1979; Giacalone ve Rosenfeld, 1987; Crino, 1989-1994; Di Battista, 1991-1996; Anoloui, 1995; Ambrose vd., 2005) gibi davranışlar tanımlanmıştır. Ancak son dönemde yazında sapkın davranış türlerinden biri olan örgütsel sabotaj<sup>1</sup> konusunun ilgi çeken konular arasında yer aldığı görülmektedir. Sabotaja ilişkin yapılan pek çok çalışma, sabotaj nedenleri ve yöntemleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Giacalone (1990), sabotaj eğilimi içerisinde olan çalışanların örgütün gizli bir düşmanı olduğunu ve bu çalışanların intikam alma, tembellik, misilleme gibi olumsuz davranışların örgüt içerisinde yayılmasına neden olduklarını ifade etmiştir. Navran (1991), misilleme (çalışanın kendine kötü davranıldığı hissine kapılarak öç alma eğilimi içerisinde olması) ve kendini koruma (çalışanların beklentilerinin karşılanmadığı algısına sahip olması) gibi nedenlerden dolayı çalışanların sabotaj eğilimi içerisinde bulduklarını ifade etmiştir. Bunların dışında bir kısım sabotaj eylemlerinin de finansal kazanç elde etme amacı güttüğü görülmektedir. Ancak yapılan çalışmalarda da genel anlamda sabotaj davranışları içerisinde bulunan çalışanların büyük çoğunluğunun temel amacının yönetsel politika ya da kişisel faaliyetlere yönelik bir intikam alma eğiliminde olduğu ifade edilmektedir (Crino ve Leap, 1989). Bu bağlamda özellikle son dönemde ilgili yazında örgütsel sabotaj konusunun ilgi duyulan konular arasında yer almaktadır. Benzer şekilde bireylerin kişilik özelliklerinin sabotaj davranışları üzerindeki etkisi yazında ilgi duyulan konular arasındadır. Türkiye de yönetim organizasyon alanında konuya ilişkin yeterli düzeyde çalışmaya rastlanmaması nedeniyle sabotaj davranışı üzerinde hangi kişilik özelliklerinin etkide bulunduğu çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Mevcut çalışma, genel kavramların tanıtıldığı ve yazın incelemesinin yapıldığı bölüm ile konuya ilişkin analiz çalışmasının yapıldığı bölüm olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

## 1. SABOTAJ KAVRAMI

Sabotaj kelimesi Fransızca “Sabot” kelimesinden gelmektedir. Sabot, Fransızca “feci”, “derin”, “kasıtlı” anlamındadır (Brown, 1977: 92). Jermier’e (1988) göre sabotaj, bireyin çevresine yönelik tepkisinden ileri gelen rasyonel bir davranış biçimidir. Taylor ve Walton (1971), sabotajı endüstriyel anlamda üretimin aksaması şeklinde tanımlarken Crino (1994: 312), sabotajı bireylerin veya grupların amaçlarına ulaşmak için örgütün çalışmasını engelleyen, üretimin aksamasına neden olan, iş ilişkilerini bozan, çalışanlara ve müşterilere zarar veren, kamuoyunda hoşnutsuzluk yaratan, bozucu ve yıkıcı davranışlar şeklinde tanımlamıştır. Diğer taraftan Dubois’e (1979) göre sabotaj, örgüte zarar vermek için üretimin kalite ve kantitesini düşürmeyi hedefleyen, grev, iş yavaşlatma işyeri hırsızlığı ve işe devamsızlık gibi unsurları içeren eylemlerdir. Di Battista (1991: 348), işgörenlerin yanı sıra yöneticilerinde sabotaj davranışları içerisinde bulunanlar arasında yer aldığını ifade etmiştir. Sartın (1970 ‘den Dubois, 1979), endüstrideki yönetim sabotajlarını; yanlış üretim metotlarını kullanma, zamanı israf etme, sık sık yöntem değiştirme, zayıf planlama, hammaddeyi kısıtlama, üretim yönetiminde sık sık hatalar yapma şeklinde sınıflandırmıştır. Allen ve Greenberger (1980’den aktaran Giacolane ve Knouse, 1990) ise yönetim sabotajlarını düzensiz iş dağıtımı, keyfi para harcama, verimlilikle bağlantılı olmayan ücret artışları yapma ve adil olmayan terfiler yapma şeklinde gruplandırmışlardır. Dolayısıyla sabotaj davranışı bireylerin çevrelerine yönelik bilinçli tepkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan rasyonel davranışlardır (Analoui, 1995; Di Battista, 1990) ve sabotaj davranışlarının en önemli özelliği önceden planlanmış davranışlar olmasıdır. Nitekim işyerinde bilinçsizce ve dikkatsizce yapılarak çeşitli kayıplara yol açan davranışlar sabotaj davranışının tanımlanması içerisinde yer almaz. Bu kapsamda Sabotaj türleri üç alt kategoride incelenmektedir (Analoui, 1995: 51; Dubois, 1987: 31; Taylor ve Walton, 1971: 221). Bunlar:

*Tahrip:* Bu tür sabotajda makineleri, araç ve gereçleri, eşyaları tahrip etmeye veya insanlara fiziki veya psikolojik olarak zarar vermeye yönelik sabotajlar söz konusudur.

*Faaliyetsizlik:* Çalışmamak, başkalarını da çalıştırmamak, verilen görevleri yapmamak, eksik yapmak, sorumluluk almaya karşı isteksizliktir.

*Gereksiz Sarfiyat:* Hammaddeyi, enerjiyi, suyu, malzemeyi, zamanı veya yarı mamulü gereksiz yere sarf etmektir. Sabotaj davranışı çok çeşitli nedenlerden ötürü gözlenebilmesi son derece güç olan bir davranış biçimidir (Giacolane ve Rosenfeld, 1987). Bu nedenlerden ilki, asosyal bağlamda sabotajın bir suç eylemi ile bağlantılı olması; ikincisi, ahlaki ve yasal nedenlerle sabotaj eylemlerini gerçekleştiren bireylerin bu durumu diğer

bireylerden gizlemesi; üçüncüsü ise sabotaj davranışlarının gözlenmesi zor olan davranışlar olmasıdır (Giacolane ve Knouse, 1990).

## 2. SABOTAJ TÜRLERİ VE NEDENLERİ

Konuya ilişkin yazın incelendiğinde sabotaj davranışlarının beş temel nedene dayandırıldığı görülmektedir (Ambrose vd., 2002). Bu nedenler sırasıyla aşağıda yer almaktadır.

*Güce Sahip Olmama*; güce sahip olamamanın bir sonucu olan sabotaj davranışlarının temel amacı bireyin kendi çıkarlarını elde etmek veya korumak için güç elde etme çabası üzerine odaklanmaktadır. Örgüt içindeki pozisyonu güçlendirmek veya pazarlık gücünü artırmak için yapılan grevler, makine tahripleri, araç ve gereçlere zarar verme gibi davranışlar bireylerin güce sahip olmadıkları düşüncesinden hareketle yapmış oldukları sabotaj eylemleri arasında yer almaktadır (Ambrose vd., 2002: 948). Araştırmalara göre örgüt içerisinde güce sahip olmadığı inancını taşıyan bireyler daha yüksek oranda sabotaj eğilimi içerisindedir (Di Battista, 1991).

*Hayal Kırıklığı*; amaca ulaşmaya yönelik eylemlerin ya da amaçların korunmasının engellenmesidir. Burada ulaşılması düşünülen amaçların ve arzulanan sonuçların baskı altına alınması veya arzulanan durum ya da elde edilmek istenen amacın engellenmesi söz konusudur (Spector, 1978; 816). İşe ilişkin kaynakların yetersiz olması bireylerin hayal kırıklığına uğraması olasılığını artırmaktadır ve örgüt içerisinde düzeni bozmaya yönelik duygularını dışa vurmalarına neden olabilmektedir (Taylor ve Walton, 1971). Örgütteki bireylerin amaçlarına ulaşmalarını ve hedeflerini korumalarının engellenmesi sabotaj eğilimini arttırmaktadır (Chen ve Spector, 1992; Spector, 1975; Storms ve Spector, 1987; Taylor ve Walton, 1971).

*İşleri Kolaylaştırma Düşüncesi*; araştırmalarda iş süreçlerinin sabotaja neden olabilecek şekilde basitleştirilmesine yönelik teşebbüslerde bulunduğu görülmüştür (Bensman ve Gerver, 1963; Taylor ve Walton, 1971). İşleri kolaylaştırmak, işin yapısını değiştirmek değil işlerin yapılışında kural dışı bazı işlemler gerçekleştirmektir. Sürekli olarak eliyle basılı tutması gereken bir düğmeye, bir çalışanın taş koyması bu tür sabotaja örnektir. Burada esas olan, işi yapmamak ya da işi bozmak değil, yorulmamak veya daha az emekle yapmaktır. Bu tür uygulamalar iyi niyetli de olsa ve hatta yararlı da olsa sabotaj anlamına gelmektedir. Çünkü kurallara aykırı davranılmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 99). İş kolaylaştırma düşüncesi tasvip edilen sonuçlara tasvip edilmeyen araçlarla ulaşmak olarak tanımlanabilir (Ambrose vd., 2000: 949).

*Sıkıntı ve Eğlence Düşüncesi*; bireylerin can sıkıntılarını gidermek için örgüt içerisinde yapmış oldukları eylemlerdir. Buradaki temel amaç eğlenmek ve yaşama heyecan katmaktır. Saatin zaman ayarını değiştirmek, yangın alarmını çalıştırmak bu eylemlere örnek gösterilebilir (Crino, 1994: 317). Araştırmalar, bu tür çabaların sabotaj ile sonuçlanabileceğini ileri sürmektedirler (Crino, 1994; DiBattista, 1991; Giacalone and Rosenfeld, 1987; Taylor and Walton, 1971).

*Adaletsizlik Algısı*; adaletsizlik algısı çalışanların örgüt içerisinde adil olmayan davranışların olduğuna yönelik inançlarını ifade etmektedir. Örgüt içerisinde adil olmayan davranışların olduğu inancını taşıyan çalışanların örgütü sabote etmeye yönelik bir gayret içerisinde bulunacakları yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Tucker, 1993; Crino, 1994; Crino ve Leap, 1989; Di Battista, 1996; Neuman ve Baron, 1998; Skarlicki ve Folger, 1997; Ambrose vd., 2002). Crino (1994: 315), işinde saygı gösterilmeyen, terfi durumu ihmal edilen, ücretinde artış olmaksızın ilave sorumluluklar yüklenen, yetersiz kaynaklar verilen ve işi ile ilgili konularda yöneticisinin itimat etmediği bir çalışanın gizli gizli örgütü sabote etmeye yönelik davranışlarda bulunabileceğini ifade etmiştir.

### **3. KİŞİLİK VE SABOTAJ DAVRANIŞI**

Kişilik sosyal becerilerin toplamıdır ve insanın kendisi ve çevresi ile uyumunu sağlayan, onu diğer insanlardan farklı kılan, özel ve tek yapan tipik karakteristikleridir (Silah, 20005: 202). Kişilik üzerine yapılan birçok faktöriyel analiz çalışmasında gözlenen ve insan kişiliğinin temel bileşenleri olduğu düşünülen beş adet kişilik eğilimi; nevrotiliklik, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve dikkatlilik şeklinde sıralanmaktadır (Budak, 2003:162). Yazarların bir bölümü büyük beş faktörlü kişilik modelinin kişiliğin tüm yönlerini kapsadığına ilişkin görüşlerin karşısında yer alırken bir bölümü ise modelin bazı boyutlarının belirli alanlarda önemli bir değerlendirme unsuru olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Salgoda, 2002). Bu kapsamda Büyük Beş faktörlü kişilik özellikleri ile sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar mevcuttur (Mount vd., 2006; Salgoda, 2002). Ancak bu araştırmalardan elde edilen sonuçların bütün kişilik özellikleri için benzer olmadığı görülmüştür. Örneğin kimi çalışmada uyumluluk ile işyerindeki sapkın davranışlar arasında beklenildiği yönde bir ilişki bulunamazken, dikkatlilik özelliği ile negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Salgado, 2002). Ones ve Viswesvaran (2003), dikkati bu tür davranışları açıklayan bir kişilik özelliği olarak nitelendirmektedirler. Dolayısıyla işletmenin ve bireylerin özelliklerine göre sabotaj nedenleri ve türleri farklıdır (Giacolane ve Rosenfeld, 1987) ve sabotajın birey açısından bir anlamı ve kendince haklı bir

nedeni vardır. Algılama, bireyin davranışlarını yönlendirerek kişilik özellikleri ile birleştiğinde sabotaj ortaya çıkmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 101). Aynı ortamda ve şartlarda çalışan bireylerin hepsinin sabotaj eğilimine girmemelerinin önündeki en önemli unsur farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarıdır. Dolayısıyla bireysel farklılıklar sabotaj davranışı üzerinde etkili olabilmektedir (Giacolane ve Knouse, 1990). Sonuç olarak genellikle bireylerin iş araçlarını sabote etmelerine yol açan, süreklilik arz eden bir kişilik özelliğine sahip oldukları söylenebilir (Luther, 2000 den Seçer ve Seçer, 2007: 156).

#### 4. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın amacı, büyük beş faktörlü kişilik modeline göre bireylerin hangi kişilik özelliklerinin hangi sabotaj davranış eğilimi üzerinde etkide bulunduğunu saptamaktır. Çalışma iki aşamalı olarak planlanmıştır; öncelikle sabotaj türleri belirlenmiş, daha sonra Goldberg (1990) tarafından geliştirilen beş-faktörlü kişilik modelindeki sabotaj davranışı ile ilgili olduğu düşünülen negatif kişilik özelliklerinin sabotaj türleri üzerindeki etkisi forward-stepwise wald prosedürlü regresyon yöntemi ile test edilmiştir. Mevcut çalışma keşfedici bir çalışmadır. Çalışmanın konusuna yakın keşfedici özellikteki çalışmalarda, forward-stepwise regresyon yönteminin tercih edildiği görülmektedir (Rogers et al., 2006; Rogers et al., 2006a).

##### *Birinci Aşama: Sabotaj Maddelerinin Belirlenmesi*

İlgili yazında kişilik özellikleri ile sabotaj davranışlarını inceleyen yeterli düzeyde çalışmanın olmaması, yönetici ve çalışanlar açısından hassasiyet yaratabileceği, özellikle işyerinde işgörenlere yönelik böyle bir çalışmanın gerçekleştirilmesinin zorluğu ve soruların yanıtlanmama olasılığının yüksek olabileceği düşüncesinden hareketle araştırmanın örnekleme öğrencilerden seçilmiştir. Bu kapsamda gelecekte örgütlerde çalışacak olan ve yönetim kademelerinde yer alabilecek olan işletme öğrencilerinin hangi kişilik özelliklerinin sabotaj eğilimine yatkın olduğunun saptanmasının önem arz ettiği düşünülmektedir. Araştırmanın bağımlı değişkeni olarak düşünülen sabotaj davranışlarının maddelerini belirlemek üzere Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören 250 kişilik öğrenci örnekleme, işletmede çalışan bir birey olarak gerçekleştirebilecekleri beş sabotaj eylemi veya davranışını yazmaları istenmiştir. Elde edilen 1250 olası sabotaj eylem kümesi, kendi içinde sınıflandırılarak 33 maddelik temel sabotaj listesine ulaşılmıştır (Bkz. Tablo.1). Araştırmaya katılan kişilere çalışmadan önce konuya ilişkin açıklamalar yapılmış ve konuya hâkimiyetleri sağlanmıştır. Araştırmanın bu aşamasından sonra aşağıdaki süreç izlenmiştir.

**Tablo 1. Sabotaj Yöntemleri**


---

1.	Üretimi durdurma
2.	Makineleri bozma
3.	Malzemeyi israf etme
4.	İşletme hakkında asılsız söylenti çıkarma
5.	Rakiplere işletmenin gizli bilgilerini sızdırma
6.	İş yavaşlatma
7.	Bilgisayar sistemini çökertme
8.	Önemli belgeleri yok etme
9.	Malların teslimatını geciktirme
10.	Muhasebe kayıtlarında oynama
11.	Müşterilere kötü muamelede bulunma
12.	İşletme içerisinde çatışma ve huzursuzluk çıkarma
13.	Yöneticiler hakkında asılsız söylenti çıkarma
14.	İşletmenin ürünlerini kötüleme
15.	İşletmenin güvenlik sistemini çökertme
16.	İşe geç gelme
17.	Bilerek önemli bilgilerde yanlışlık yapma
18.	Amirini yanlış bilgilendirme
19.	Yeni fikirleri rakiplere satma
20.	İş arkadaşlarının işini engelleme
21.	Mallara zarar verme
22.	Üretim kalitesini düşürme
23.	Hammadde alımını geciktirme
24.	Dedikodu yapma
25.	Elektronik posta yoluyla işletme imajını bozucu söylentiler yayma
26.	İşletmenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmediğini ileri sürerek ilgili makamlara ihbar etme
27.	Müşterilere malları kötüleme
28.	Elektrikleri kesme
29.	Hırsızlık yapma
30.	Bilgi saklama
31.	İşe gelmeme
32.	İşi bırakma
33.	Çalışanları yönetime karşı kışkırtma

---

*İkinci Aşama: Anket Uygulaması*

Araştırmanın örneklemini Bursa Uludağ Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören 3. ve 4. sınıf işletme bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Yüz yüze anket yönteminin kullanıldığı çalışma yaklaşık 15 gün devam etmiş, bu süre sonunda 320 kişiden yanıt alınmıştır. Bireylerin sabotaj eylem davranış algılamaları ile kişilik özellikleri çeşitli unsurlar dâhilinde ölçülmüştür. Bu çalışmada sabotaj yöntemleri daha önce bağımsız bir

çalışma ile belirlenen 33 madde ve kişilik yapısı için 83 madde belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlar her iki gruptaki soru kümesinin unsurlarının 5 noktalı Likert ölçek ile gerçekleştirmiştir (1= kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum). Elde edilen anket içerisinde soru temelinde yanıtlamama eğilimi ise ortalamalarını ikamesi yöntemiyle çözülmüştür. Araştırmaya katılanların %55'i erkek % 45' i kadındır.

#### 4.1. Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kavramsal model içerisinde kullanılan yapıları temsil eden değişkenlerin ölçülmesinde yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Anket içerisinde yer alan yapılar ve alt değişkenler şunlardır;

*Sabotaj Yöntemleri:* Çalışmada sabotaj yöntemlerine ilişkin algılar, daha önce de belirtildiği üzere içerik analizi yöntemiyle belirlenen 33 maddelik ifade ile ölçülmüştür. Sabotaj eylemlerine ilişkin önceden belirlenen 33 maddeye varimax rotasyonlu asal bileşenler tekniğinin kullanıldığı açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenlerin faktörler içerisinde yer alma kriterleri a) özdeğerlerin 1,0'dan büyük olması ve b) Cattell'in çizge testidir. Özdeğerlerin 1,0'dan büyük olması bağlamında yedi faktörlü çözüme ulaşılmıştır, ancak Cattell'in çizgi testi ise 3. ve 4. faktör arasında bir süreksizlik olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla üç faktörlü bir çözümün ideal olduğuna karar verilmiştir. Faktör yükleri .30 üstünde olanlar analize alındığında 20 değişkenli ve açıklanan varyansı %58.19 olan bir sınıflandırmaya ulaşılmıştır. Faktörlerin isimlendirilmesi sırasıyla bilgi sabotajı, şiddete yönelik sabotaj ve göreve yönelik sabotaj şeklindedir. Her bir faktöre ilişkin açıklamalar Tablo 2 de görülmektedir.



**Tablo 2. Temel Sabotaj Unsurları**

<i>Unsurlar</i>	<i>Faktör Yükleri</i>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Faktör 1: Bilgi Sabotajı</b>			
•Malzemeyi israf ederim.	0.71		
•İşletme hakkında asılsız söylenti çıkarırım.	0.73		
•Rakiplere işletmenin gizli bilgilerini sızdırırım.	0.72		
•Yöneticiler hakkında asılsız söylentiler çıkarırım.	0.77		
•Bilerek önemli bilgilerde yanlışlık yaparım.	0.58		
•Yeni fikirleri rakiplere satarım.	0.72		
•Mallara zarar veririm.	0.61		
•İşletmenin yasal yükümlülüklerini yerine getirmediğini ileri sürerek ilgili makamlara ihbar ederim.	0.72		
<b>Faktör 2: Şiddet Sabotajı</b>			
•Müşterilere kötü muamelede bulunurum.		0.81	
•İşletme içerisinde huzursuzluk çıkarırım.		0.78	
•Müşterilere işletmenin ürünlerini kötülerim.		0.68	
•İş arkadaşlarımla iş yapmasını engellerim		0.53	
•İşletme içerisinde dedikodu yaparım.		0.56	
•Elektronik posta yoluyla işletme imajını bozan söylentiler yayarım.			
<b>Faktör 3: Görev Sabotajı</b>			
•İşe geç gelirim.			0.66
•Üretimin kalitesini düşürürüm			0.53
•Hammadde alımını geciktiririm.			0.53
•Bilgi saklarım.			0.60
•İşe gelmem.			0.82
•İşi bırakırım.			0.66

*Kişilik Ölçeği:* Goldberg' in (1990) geliştirdiği 83 sorudan oluşan büyük beş faktörlü kişilik ölçeğindeki negatif bağlamda ele alınan üç temel kişilik ölçeği kullanılmıştır. Genel anlamda konuya ilişkin yazında yapılan araştırmalara göre olumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha yüksek düzeyde sabotaj eğilimi içerisinde oldukları sonuçlarından hareketle kişilik ölçeğindeki negatif kişilik unsurları kullanılmıştır. Bu unsurlar, nevroitik, uyumlu ve dikkatli kişilik boyutlarının negatif kişilik özellikleridir.

#### 4.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Oluşturulan modelin yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi içsel/ dışsal geçerlilik açısından önemli ve güçlü bir testtir (Altıntaş-Çınar, 2006). Modelde görüldüğü üzere bütün göstergeler örtük bağımlı değişkenler olan sabotaj boyutları üzerine yüklenmiştir. Bu çalışmada, içsel tutarlılık değeri cronbach alpha değeri ile ölçülmüştür. Çalışmada kullanılan anketin genel güvenilirlik değeri %83'dür. Elde edilen uyum indeksleri (RMSEA, CFI ve GFI ) belirlenen ölçütler dâhilindedir. Yapısal geçerlilik, boyutsal yapılar açısından desteklendiği için diğer değerlendirmeler yapılabilir (Mac Callum ve Austin, 2000: 208). Dolayısıyla elde edilen veriler regresyon analizi için uygundur. Her bir yapıya ilişkin CFA sonuçları Tablo.3' de görülebilir.

**Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

	GFI	NFI	CFI	RMSEA	CR <sup>a</sup>	n <sup>o</sup>
<b>Sabotaj Eylemleri</b>						
<i>Bilgi Sabotajı</i>	.932	.950	.964	.045	.893	8
<i>Şiddet Sabotajı</i>	.962	.962	.977	.040	.829	6
<i>Görev Sabotajı</i>	.926	.873	.908	.060	.807	6
<b>Kişilik Boyutları</b>						
<i>Nevrotik (-)</i>	.983	.974	.987	.000	.796	4
<i>Uyumlu (-)</i>	.982	.937	.999	.000	.647	6
<i>Dikkatli(-)</i>	.975	.958	.971	.000	.712	4

#### 4.3. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda modellerde iddia edilen ilişkilerin ve etkilerin belirlenmesinde forward-stepwise regresyon analizi kullanılmıştır. Oluşturulan modelde sabotaj boyutları bağımlı değişkenleri, kişilik boyutları ise bağımsız değişkenleri ifade etmektedir. Araştırmadaki ölçeklere ilişkin genel uyum indeksleri ve güvenilirlikler incelendikten sonra, bireysel tahminler değerlendirilmiştir. Yapılan ölçümlerde bilgi sabotajı ( $M=1.98$ ,  $SD=0,80$ ), şiddet sabotajı ( $M=2.18$ ,  $SD=0,82$ ) ve görev sabotajına ( $M=2.91$ ,  $SD=0.88$ ) ilişkin çıkan sonuçların anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer taraftan kişilik boyutları arasında yer alan nevrotik, uyumlu ve dikkatli boyutlarına ilişkin yapılan ölçümlere göre nevrotik ( $M=3.66$ ,  $SD=1.06$ ), uyumluluk ( $M=4,6$ ,  $SD=4,9$ ) ve dikkatlilik ( $M=2.08$ ,

SD=0.94) şeklindedir. Tablo 4. yapıların aralarındaki korelasyon değerlerini yansıtmaktadır.

**Tablo 4. Yapıların Karşılıklı Korelasyonları (N= 320)**

	M	SD	1	2	3	4	5	6
<b>1. Bilgi sabotajı</b>	1,98	0,80						
<b>2. Şiddet sabotajı</b>	2,18	0,82	0,69					
<b>3. Görev sabotajı</b>	2,91	0,88	0,53	0,52				
<b>4. Nevrotik (-)</b>	3,66	1,06	0,01	0,18	0,22			
<b>5. Uyumlu (-)</b>	4,6	4,9	-0,1	0	0,03	-0,03		
<b>6. Dikkatli (-)</b>	2,08	0,94	0,05	0,03	0,12	0,11	0,11	
<b>P &lt; 0.05</b>								

Yapıların karşılıklı korelasyonlarına bakıldığında şiddet sabotajı (0.69) ve görev sabotajının (0.53) düzeyinde bilgi sabotajı ile ilişkili olduğu, şiddet sabotajı ile görev sabotajının (0.52) düzeyinde ilişkili olduğu, nevroitik kişilik boyutunun (0.18) düzeyinde bilgi sabotajı ile ilişkili olduğu ve aynı zamanda nevroitik kişilik boyutunun ise (0.22) düzeyinde görev sabotajı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 5. Forward Stepwise Regresyon Sonuçları**

	Bilgi Sabotajı	Şiddet Sabotajı	Görev Sabotajı
<b>Nevrotik (-)</b> (Sessiz, Ağzı sıkı, Çekingen, Utangaç)	-	Sessiz ( $\beta = .275$ ; $p < 0.01$ )	-
<b>Uyumlu (-)</b> (Tenkitçi, Kavgacı, Emredici, Kaba, Alıngan, Aksi)	Tenkitçi ( $\beta = .319$ ; $p < 0.01$ )	-	Kaba ( $\beta = .322$ , $p < 0.01$ )
<b>Dikkatli</b> (Sığ düşünen, Hayal gücü sınırlı, Kit anlayışlı, Bilgisiz)	-	Bilgisiz ( $\beta .231$ ; $p < 0.01$ )	-

Elde edilen sonuçlara göre bilgi sabotajı üzerinde bir, şiddet sabotajı üzerinde iki ve görev sabotajı üzerinde yine bir değişkenin etkili olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ondört değişkenden toplam sadece dört değişkenin etkisi vardır. Forward stepwise regresyon sonuçlarından elde edilen bulgulara göre nevroitik kişilik boyutunun alt unsurlarından biri olan sessiz kişilik özelliğinin şiddet sabotajı üzerinde etkisi ( $\beta = .275$   $p < 0.01$ ) istatistikî olarak diğer sabotaj türlerine göre istatistikî olarak anlamlı ve yüksektir. Benzer şekilde uyumlu kişilik boyutunun alt unsurları olan tenkitçi kişilik özelliğinin

bilgi sabotajı üzerinde etkisi ( $\beta=.319$ ;  $p < 0.01$ ) ve kaba kişilik özelliğinin görev sabotajı ( $\beta =.322$ ,  $p < 0.01$ ) üzerindeki etkisi nin istatistikî olarak anlamlı ve yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine dikkatli kişilik boyutunun alt unsuru olan bilgisiz kişilik boyutunun da şiddet sabotajı üzerinde ( $\beta.231$ ;  $p < 0.01$ ) istatistikî olarak anlamlı bir etkisi söz konusudur.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bir davranış biçimi olarak sabotaj örgütün işleyişine zarar vermeye yönelik sapkın davranış türlerinden biridir. Sabotaj davranışları örgütün yapısına, faaliyetlerine, çalışanlara ve müşterilere yönelik zarar verici eylemler olması nedeniyle sebeplerinin irdelenmesi ve bu davranışların dikkatle izlenmesinin örgütler açısından önemi büyüktür. Çeşitli yöntemlerle önlenmeye çalışılan sabotaj davranışlarının yönetiminde başarısız olunması örgüt içerisinde ciddi sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu sorunlardan etkilenenlerin başında örgüt üyeleri gelmektedir. Sabotaja maruz kalan çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları bozulabilir ve iş stresleri artabilir (Chen ve Spector, 1992). Diğer taraftan örgütteki ekipmanların zarar görmesi ve işlerin aksaması gibi olumsuz sonuçlar da söz konusu olabilir. Kısacası bu tür davranışlar işletmelerin büyük zararlar görmesine neden olabilir. Tüm bunların yanı sıra çalışanların kişilik yapıları, sabotaj gibi bu tür olumsuz davranışlarda bulunma eğilimleri içerisinde olup olmayacaklarının bir göstergesi olabilir. Buradan hareketle mevcut çalışmada bireylerin kişilik boyutları ile sabotaj türleri arasında ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Yazında geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarda genellikle sabotajın türleri, nedenleri ve örgütsel ve bireysel düzeyde etkilerinin sorgulandığı gözlenmiştir. Bilgimize göre Türkiye’de sabotaj davranışı ve kişilik ilişkisini inceleyen bu kapsamda bir çalışma söz konusu değildir. Dolayısıyla Türk yönetim ve organizasyon alanındaki yazında eksikliği hissedilen sabotaj konusuna katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırmada örgüt yapısını ifade eden bağımsız değişkenlere (sabotaj eylemleri) yapılan 3 faktörlü doğrulayıcı faktör analizi anlamlı bir geçerliliği göstermiştir. Sabotaj eylemlerine ilişkin geliştirilen ölçeğe ve büyük beş faktörlü kişilik ölçeğine ilişkin değerler, her iki ölçeğin de bağımsız olarak iyi bir uyum gösterdiklerini ifade etmektedirler. Çalışmada sabotaj eylemlerine ilişkin algılar, elde edilen bulgular çerçevesinde yapılan sınıflandırma sonucunda bilgi sabotajı, görev sabotajı ve şiddete yönelik sabotaj olmak üzere üç tür sabotaj eylemi tespit edilmiştir. Özellikle çalışmada mezun olduktan sonra işletmelerde beyaz yakalı çalışanlar olarak ağırlıklı olarak idari ve ofis işlerinde çalışacak ve aynı zamanda gelecekte yönetim kademelerinde yer alabilecek olan işletme öğrencilerinin bilgi sabotajı ve görev sabotajına ilişkin

eğilimlerinin olduğu bulgusunu yönetsel sabotaj olarak adlandırmak mümkündür. Elde edilen bu sonuç, yönetim kademelerinde çalışanların sabotaj davranışlarının genellikle bilgiye dayalı ve göreve dayalı olacağı şeklinde yorumlanabilir. Zira elde edilen bu bulgu Giacolane ve Rosenfeld'in (1991) çalışmasını destekler niteliktedir. Diğer taraftan forward stepwise regresyon yardımıyla gerçekleştirilen analiz neticesinde ise uyumlu kişilik boyutundaki negatif bağlamda ele alınan tenkitçi kişilik özelliğinin bilgi sabotajı ile ilişkili olması bu kişilik özelliğine sahip olan bireylerin örgüt içerisinde bilginin zamanında alınmasını ve doğru bir biçimde aktarılmasını engelleyici davranışlarda bulunabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Özellikle bu tip bir kişilik özelliğine sahip olan bireyler yanlış bilgiler aktararak veya asılsız söylentiler çıkararak işletme içerisinde olumsuz bir ortamın doğmasına neden olabilirler. Benzer şekilde Giacolane ve Knouse' un (1990), öğrenci örneklemini üzerine yaptıkları çalışmalarında bilgi sabotajının bulgulanması mevcut çalışmayı destekler niteliktedir. Yine uyumlu kişilik boyutundaki kaba kişilik özelliğine sahip olan bireylerin görevi sabote etmeye daha fazla eğilimli oldukları söylenebilir. Diğer taraftan dikkatli kişilik boyutunun negatif bağlamda ele alınan bilgisiz kişilik özelliğinin şiddet sabotajı ile ilişkili olmasını ilginç bir sonuç olarak yorumlamak mümkündür. Özellikle bu tür kişilik özelliğine sahip bireylerin işletmede huzursuzluk çıkarmaya, müşterilere ve diğer çalışanlara kötü muamelede bulunmaya eğilimli oldukları söylenebilir. Sabotajın çoğu zaman fark edilemeyen davranışlar olması, işletmede ortaya çıkan bir aksamanın yöneticilerce olağan bir durum olarak düşünülmesine neden olmaktadır. Bu noktada sabotajın fark edilebilmesi ve yönetilebilmesi önem kazanmaktadır. Sabotajın etkin bir şekilde yönetilebilmesinde bireylerin kişilik özelliklerinin yanında örgüte ilişkin sabotaja neden olabilecek örgütsel ve durumsal koşulların da dikkate alınması gerekmektedir. Nitekim yazında kişisel özelliklerin doğrudan değil, örgütsel koşullar ve işin niteliği gibi durumsal belirleyicilerin yanında etkili olduğu görüşünün savulması nedeniyle alınacak önlemlerin sadece kişisel boyutlu olmaması gerektiği ifade edilmektedir (Seçer ve Seçer, 2007: 170). Sabotajın kontrol edilebilmesi ve yönetilebilmesi için çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasına yönelik çalışanların ve yöneticilerin katılımını sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi bu tür olumsuz davranışları önemli ölçüde azaltacaktır (Analoui, 1995: 62). Benzer şekilde Di Battista'da (1991), işletme yönetiminin uygulayacakları iş zenginleştirme, iş basitleştirme veya toplam kalite yönetimi gibi alternatif yöntemlerin sabotaj nedenlerini en az düzeye indirgeyebileceklerini ifade etmiştir. Dolayısıyla mevcut çalışmadan elde edilen bulgular insan kaynakları açısından çalışanların kişilik özelliklerinin işletme aleyhine davranışlarda bulunmaları üzerindeki etkisini ortaya koyması açısından önem kazanmaktadır. Bu bağlamda eleman seçme sürecinde insan kaynakları biriminin mevcut seçim kriterleri yanında adaylara uygulayacakları kişilik testleri aracılığıyla işin gerektirdiği nitelikler ve sosyal ilişkiler

açısından bireylerin çalışma yaşamına uyumlu olup olmadıklarına ilişkin sonuçlar alınması mümkün olabilir. Ancak çalışmadan elde edilen bilgiler genel bir yapıyı göstermektedir. Çalışmanın gelecek dönemlerde örneklem hacmi genişletilerek daha kapsamlı çalışmalara katkıda bulunması amacıyla konunun yapılacak çalışmalarda derinlemesine incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Böylece konuya ilişkin yazın, yapılacak araştırmalarla genişletilebilir.

## NOTE

---

<sup>1</sup> Örgütsel sabotaj kavramı çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde sadece sabotaj olarak geçecektir.

## KAYNAKLAR

- Altıntaş-Çınar F. (2006) "Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz", **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 7(2), 19-40.
- Ambrose M. L., M. A. Seabright and M. Schminke (2002) "Sabotage in the Workplace: the Role of Organizational Injustice", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 89(1), 947-965.
- Analoui F. (1995 "Workplace Sabotage: Its Styles, Motives and Management", **Journal of Management Development**, 14(7), 48-65.
- Baron, R. A. and J.H. Neuman (1996) "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on their Relative Frequency and Potential Causes", **Aggressive Behavior**, 22(3), 161-173.
- Baron, R. A., J. H. Neuman and D. Geddes (1999) "Social and Personal Determinants of Workplace Aggression: Evidence for the Impact of Perceived Injustice and the type A Behavior Pattern", **Aggressive Behavior**, 25(4), 281-296.
- Bensman, J. and I Gevrer (1963) "Crime and Punishment in the Factory: The Function of Deviancy in Maintaning the Social System", **American Sociological Review**, 28(4), 588-598.
- Budak, S. (2003) **Psikoloji Sözlüğü**, Ankara: Bilim ve Sanat Yayını.
- Chen P.Y. and P.E. Spector(1992) "Relationship of Work Stressors with Aggression, Withdrawal, Theft and Substance Use: An Exploratory Study", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 65(3), 177-184.

- Crino, M. D. (1994) "Employee Sabotage: a Random or Preventable Phenomenon?" **Journal of Managerial Issues**, 6(3), 311–330.
- Crino, M.D. and T.L. Leap(1989) "What HR Managers must Know about Employee Sabotage", **Personnel**, 5(2), 31–38.
- Di Battista, R.A.(1991) "Creating New Approaches To Recognize and Deter Sabotage", **Public Personnel Management**, 20(1), 347–352.
- Di Battista, R.A. (1996) "Forecasting Sabotage Events in the Workplace", **Public Personnel Management**, 25(1), 41-52.
- Dubois, P. (1979) **Sabotage in Industry**, Harmondsworth: Penguin Books.
- Fitness, J. (2000) "Anger in the Workplace: An Emotion Script Approach to Anger Episodes between Workers and their Superiors, Co-Workers and Subordinates", **Journal of Organizational Behavior**, 21(2), 147–162.
- Giacalone, R.A. and P. Rosenfeld (1987) "Reasons For Employee Sabotage in the Workplace", **Journal of Business and Psychology**, 1(4), 367–377.
- Giacolane, R.A. (1990) "Employee Sabotage: The Enemy Within", **Supervisory Management**, 35(4), 6–7.
- Goldberg, L.R. (1990) "An Alternative "Description of Personality": The Big Five Factor Structure", **Journal of Personality and Social Psychology**, 59(6), 1216–1229.
- Greenberg, J. (1987) "Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?", **Journal of Applied Psychology**, 72(1), 55-61.
- Greenberg, J. (1990) "Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts", **Journal of Applied Psychology**, 75(5), 561–568.
- Greenberg, J. (1993) "Stealing in the Name of Justice: Informational and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 54(1), 81–103.
- Jermier, J.M. (1988) "Sabotage at Work: The Rational View", S.M. Bachrach (ed.), **Research in the Sociology of Organizations**, 6, Greenwich, CT: JAI Press 101–134.
- Jawahar, I.M. (2002) "A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression", **Journal of Management**, 28 (6), 811–834.

- Luther, N.J. (2000) **Understanding Workplace Deviance: An Application of Primary Socialization Theory**, Unpublished PhD. Dissertation, Colorado State University.
- Mount, M., R. Ilies, and E. Johnson (2006) "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction" **Personnel Psychology**, 59(3), 591–622.
- MacCallum, R.C. and J.T. Austin (2000) "Applications of Structural Equation Modeling in Psychological Research", **Annual Review of Psychology**, 51(1), 201–226.
- Mowday, R.T. and K.A. Colwell (1996) "Employee Reactions to Unfair Outcomes in the Workplace: The Contributions of Adams's Equity Theory to Understanding Work Motivation", L.W. Porter, G.A. Bigley, R.M.Steers(Eds), **Motivation and Work Behavior**, Seventh Edition Mc Graw Hill, 65–82.
- Navran, F. J. (1991) "Silent Saboteurs", **Executive Excellence**, 8(4), 11–13.
- Neuman, J.H. and B.A. Baron (1998) "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets", **Journal of Management**, 24(3), 391–419.
- O'leary-Kelly, A.M., R.W. Griffin and D.I. Glew (1996) "Organization-Motivated Aggression: A Research Framework", **Academy of Management Review**, 21(1), 225–253.
- Ones, D.S. and C. Viswesvaran (2003) "The Big -5 Personality and Counterproductive Behaviors", A. Sagie, S. Stashevsky, Koslowsky (eds.), **Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations**, Palgrave Macmillan.
- Özdevecioğlu M. ve M.S. Aksoy (2005) "Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi", **Cumhuriyet Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, 6(1), 95–109.
- Price, J.L., and C.W. Mueller,(1986), **Handbook of Organizational Measurement**, Marshfield, MA: Pittman.
- Robinson, S.L. and R.J. Bennett (1995) "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", **Academy of Management Journal**, 38(2), 555–572.
- Robinson, S.L. and A.M. O' Leary-Kelley (1998) "Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on The Antisocial Behavior of Employees", **Academy of Management Journal**, 41(6), 658–672.
- Rogers, M.K., K. Seigfried and K. Tidke (2006) "Behavior Analysis Self-Reported Computer Criminal Behavior: A Psychological Analysis", **Digital Investigation**, 116-120.



- Rogers, M., N.D. Smoak and J. Liu (2006a) "Self-Reported Deviant Computer Behavior: A Big-5, Moral Choice, and Manipulative Exploitive", **Deviant Behavior**, 27(3), 245-268.
- Salgado, J. F.(2002) "The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors", **International Journal of Selection and Assessment**, 10(1/2), 117-125.
- Scandura, T.A. (1999) "Rethinking Leader-Member Exchange: An Organizational Justice Perspective", **Leadership Quarterly**, 10(1), 25-40.
- Seçer, Ş ve B. Seçer (2007) "Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi", **TİSK Akademi**, 2(4), 146-175.
- Silah, M. (2005) **Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi**, (2. Baskı), Genişletilmiş Ankara: Seçkin Yayıncılık Tic. Aş.
- Skarlicki, D.P. and R. Folger (1997) "Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice", **Journal of Applied Psychology**, 82(3), 434-443.
- Sitkin, S.B. and R.J. Bies (1993) "Social Accounts in Conflict Situations: Using Explanations To Manage Conflict", **Human Relations**, 46(3), 349-370.
- Spector, P.E. (1978) "Organizational Frustration: A Model and Review of the Literature", **Personnel Psychology**, 31(4), 815-829.
- Spector, P.E. (1975) "Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions of Employees", **Journal of Applied Psychology**, 60(5), 635-637.
- Storms, P. L. and P. E. Spector (1987) Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioural Reactions: The Moderating Effect of Locus of Control", **Journal of Occupational Psychology**, 60(1), 227-234.
- Sweeney, P.D. and D.B. Mc Farlin (1993) "Workers' Evaluations of The "Ends" and The "Means": An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 55(1), 23-40.
- Taylor, L. and P. Walton (1971) "Industrial Sabotage: Motives and Meanings", **Images of Deviance**, S. Cohen (ed.), Harmondsworth: Penguin Books.
- Tucker, J. (1993) "Everyday Forms of Employee Resistance", **Sociological Forum**, 8(1), 25-45.