

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ)
ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ
NEDENLERİNE İLİŞKİN BİR MODEL ÖNERİSİ**

Doktora Tezi

Hatem Öcel

Ankara-2009

TEŞEKKÜR

Öncelikle resmi danışmanım ve değerli jüri üyesi Prof. Dr. Ali Dönmez'e, tezimin yazım aşamasında ve değerlendirilmesinde ki yol gösterici ve destekleyici katkılarından dolayı değerli jüri üyesi Prof. Dr. Deniz Şahin'e, tezimi değerlendiren ve yapıcı önerilerde bulunan değerli jüri üyeleri Prof. Dr. Selim Hovardaoğlu ve Doç. Dr. Ayşen Güre'ye teşekkür ederim.

Psikoloji eğitimi almaya karar verdiğim günden itibaren bu süreçte desteğini benden hiç esirgemeyen ve beni her zaman cesaretlendiren, tanımış olmaktan ve öğrencisi olmaktan büyük onur duyduğum değerli jüri üyesi Prof. Dr. Orhan Aydın'a öncelikle bugüne gelinceye kadar bütün yaptıkları için tekrar teşekkür etmek istiyorum. Ayrıca doktora eğitimim esnasında da beni hiç yalnız bırakmadığı, akademik olarak daha iyi bir düzeye ulaşmamı sağladığı, oldukça yoğun programına ve iş yüküne rağmen doktora tez çalışmamda gönüllü danışmanım olmayı kabul ettiği, bu tezi tamamlamamı sağladığı ve daha bir çok destekleyici davranışı için sonsuz teşekkürler ediyorum.

Son olarak tezin yazım aşamasında her türlü lojistik destekleri ve sıkıntılı zamanlarda işlerin yoluna gireceğini söyleyerek beni rahatlattıkları için iş arkadaşlarım İsmail Akkaş ve İlkim Yiğit'e ve veri toplama aşamasında ki yardımlarından dolayı sevgili arkadaşım Zeliha Şahin'e çok teşekkür ederim.

ÖZET

Bu araştırma örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde adil dünyaya inancını aracı değişken olarak öneren bir modelin test edilmesi amacıyla yürütülmüştür. Ayrıca, ilgili literatürde örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla olan ilişkileri ayrı ayrı araştırılan bu değişkenler bir arada ele alınarak söz konusu davranışların yordanmasına yaptıkları görece katkıları incelenmiştir.

Çalışma Ankara ilinde kamu ve özel sektöre ait çeşitli işyerlerinde çalışan 400 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama araçları olarak; örgütsel vatandaşlık davranışları, üretim karşıtı iş davranışları, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği algısı, psikolojik zorbalık, örgütsel adalet algısı ve adil dünya inancı ölçeklerinden yararlanılmıştır.

LİSREL paket programı kullanılarak yapılan analizler örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde adil dünyaya inancını aracı değişken olarak öneren modelin verilerle uyumlu olmadığını ortaya koymuştur. Önerilen modelin ve oluşturulan alternatif modellerin verilerle uyumlu çıkmaması nedeniyle yordayıcı değişkenlerin her biri için ayrı ayrı adil dünya inancının aracı olduğu modeller test edilmiştir. Sonuçlar sadece örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler için test edilen aracı modelinin verilerle uyumlu olduğunu göstermiştir.

Örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına yaptıkları görece katkıları belirlemek amacıyla verilere örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları boyutlarından her biri için ayrı ayrı hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutlarının, üretim karşıtı iş davranışlarının

çalma boyutu dışında kalan boyutlarının, örgütsel destek algısının ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç üretim karşıtı iş davranışlarının iki boyutunun yordanmasına anlamlı düzeyde katkısının olduğunu göstermiştir. Regresyon analizlerinin sonuçları, aynı zamanda, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancının hem örgütsel vatandaşlık hem de üretim karşıtı iş davranışlarının bazı boyutlarını anlamlı olarak yordamakla birlikte, adil dünya inancının daha çok örgütsel vatandaşlık, psikolojik zorbalığın ise daha çok üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgular ilgili literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışları, üretim karşıtı iş davranışları, algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği, psikolojik zorbalık, adil dünya inancı, örgütsel adalet.

ABSTARCT

The present study was carried out to test a proposed model in which belief in a just world mediates the effects of perceived organizational justice, perceived organizational support, job insecurity and mobbing on organizational citizenship and counterproductive work behaviors. In addition relative contributions of perceived organizational justice, perceived organizational support, job insecurity and mobbing to predicting organizational citizenship and counterproductive work behaviors were also investigated using hierarchical regression analysis.

The study was carried out with 400 participants working in public and private sector organizations in Ankara. Organizational citizenship behaviors, counterproductive work behaviors, perceived organizational support, perceived job insecurity, mobbing, perceived organizational justice and belief in a just world scales were used as data collecting tools.

The results of the analysis conducted using LISREL showed that the proposed model did not fit the data. Alternative models in which belief in a just world mediates the relationship between a single predictor and organizational citizenship and counterproductive work behavior were hypothesized and separately tested. The result indicated that hypothesized mediating role of belief in a just world was confirmed only in the case of the relationship between perceived organizational justice and organizational citizenship and counterproductive work behaviors

The results of hierarchical regression analysis showed that job insecurity predicted all dimensions of organizational citizenship and four dimensions of counterproductive work behavior. Perceived organizational support predicted three dimensions of citizenship and two dimensions of counterproductive work behavior. It was also found that although both mobbing and belief in a just world significantly predicted some dimensions of organizational citizenship and counterproductive work behavior, mobbing was mainly related with counterproductive work behavior and belief in a just world with organizational citizenship behavior.

Key Words: Organizational citizenship behaviours, counterproductive work behaviours, perceived organizational support, job insecurity, mobbing, belief in a just world, organizational justice.

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	4
1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları	7
1.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları	13
1.2.1. Üretim Karşıtı İş Davranışlarını Açıklayan Modeller	16
1.2.2. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları	19
1.2.2.1. Taciz	21
1.2.2.2. Üretimden Sapma	22
1.2.2.3. Sabotaj	23
1.2.2.4. Hırsızlık	25
1.2.2.5. Geri Çekilme	26
1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki	27
1.4. Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Kültür İle İlişkisi	32
1.5. Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İle İlişkisi İncelenen Değişkenler	34
1.5.1. Örgütsel Adalet	43
1.5.1.1. Bölüşümsel Adalet	45
1.5.1.2. İşlemsel Adalet	47
1.5.1.3. Etkileşimsel Adalet	49
1.5.1.4. Ceza Adaleti	50
1.6. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim	

Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler	51
1.7. Algılanan Örgütsel Destek	58
1.7.1. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler.....	61
1.8. İş Güvencesi	64
1.8.1. İş Güvencesi İle Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler	67
1.9. İşyeri Zorbalığı	71
1.9.1. Psikolojik Zorbalığın Nedenleri	75
1.9.2. İş Yeri Zorbalığı ile Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler	79
1.10. Adalet Algısı, Destek Algısı, İş Güvencesi ve Zorbalık İle Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerde Bir Aracı Değişken Olarak Kişiliğin Rolü	82
1.10.1. Adil Dünya İnancı	84
1.10.1.1. Bir Aracı Değişken Olarak Adil Dünya İnancı	87
1.10.1.2. Adil Dünya İnancı ile Çalışanların Örgütsel Yaşamın Değişik Yönlerine İlişkin Algı, Tutum ve Davranışları Arasındaki İlişkiler	90
1.11. Araştırmanın Amacı	92
2. BÖLÜM.....	100
YÖNTEM	100
2.1. Katılımcılar	100
2.2. Veri Toplama Araçları	100
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (ÖVDÖ)	100
2.2.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİDÖ)	101
2.2.3. Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)	103
2.2.4. Örgütsel Destek Algısı Ölçeği (ÖDAÖ)	103
2.2.5. İş Güvencesizliği Ölçeği (İGÖ)	104
2.2.6. Psikolojik Zorbalık Ölçeği (PZÖ)	105
2.2.7. Adil Dünya İnancı Ölçeği (ADIÖ)	105

2.2.8. Kişisel Bilgi Formu	106
2.3. İşlem	106
3. BÖLÜM.....	107
BULGULAR	107
3.1. Yapısal Eşitlik Modeli	107
3.1.1. Yapısal Eşitlik Modellemesine ilişkin Bulgular	109
3.2. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	115
3.3. Örgütsel Destek Algısı, İş Güvencesizliği, Psikolojik Zorbalık ve Adil Dünya İnancının Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasına Katkılarına İlişkin Bulgular	116
3.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular	118
3.3.1.1. Kurallara Uyma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular	118
3.3.1.2. İşlevsel Katılım Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular	120
3.3.1.3. Savunmacı Katılımın Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular	121
3.3.1.4. Sosyal Katılım Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular	123
3.3.2. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular	124
3.3.2.1. Sabotaj Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular	124

3.3.2.2. Geri Çekilme Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular	126
3.3.2.3. Çalma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular	127
3.3.2.4. Kötüye Kullanma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular	129
4. BÖLÜM.....	130
TARTIŞMA.....	130
4.1. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulguların Tartışılması	130
4.2. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulguların Tartışılması	137
4.2.1. Örgütsel Destek Algısının Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasındaki Rolü	137
4.2.2. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasındaki Rolü	143
4.2.3. Psikolojik Zorbalığa Hedef Olmanın Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasındaki Rolü	151
4.2.4. Adil Dünya İnancının Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasındaki Rolü	156
5. BÖLÜM	161
SONUÇ	161

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Örgütsel yaşam, bireylerin günlük yaşamlarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu günlük yaşam içerisinde birey ve örgüt karşılıklı olarak birtakım ortak kabulleri paylaşmakta ve birbirlerinin değişik ihtiyaçlarına cevap vermektedirler. Bu ortak kabullere dayanarak birey örgüte, örgüt ise bireye ilişkin bazı beklentiler geliştirmektedir. Birey her şeyden önce örgütten haklarının gözetildiği kendisine adil ve insanca davranılan bir iş ortamı sağlamasını beklerken, örgüt bireyden sadakat, işini düzgün yapma, örgüt kurallarına uyma, örgütün verimliliğinin artması için çaba gösterme gibi birtakım iş davranışları beklentisi içinde olmaktadır. Bu beklentiler karşılıklı olarak karşılandığı zaman örgüt içinde uyumlu bir çalışma ortamı doğmakta ve çalışanların rol tanımlarında belirlenen görevleri yerine getirmek için çaba sarf etme olasılığı artmaktadır. Beklentilerin karşılanmadığı durumlarda ise örgüt ve birey karşılıklı olarak olumsuz davranışlar içine girmekte, örgüt bireye yaptırımlar uygularken bireyin iş davranışlarını örgütün beklentileri doğrultusunda düzenlemek için güdülenme düzeyinde bir azalma olmaktadır.

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında çalışan araştırmacılar son yıllarda örgütün çalışanların beklentilerini karşılama düzeyinin işe güdülenmeleri üzerindeki etkisinin yanı sıra, görev tanımlarında yer almayan gönüllü iş davranışları üzerindeki etkileriyle de ilgilenmeye başlamışlardır (Spector ve Fox 2005). Bu grupta yer alan davranışların bir kısmını örgütsel etkililiği artıran rol ötesi olumlu iş davranışları oluştururken, bir kısmını da örgüte ya da örgüt çalışanlarına kasıtlı olarak zarar vermeyi içeren davranışlar oluşturmaktadır. Örgütsel etkinliği arttıran rol ötesi olumlu iş davranışları örgütsel vatandaşlık davranışları (organizational citizenship behavior), örgüte ya da örgüt çalışanlarına kasıtlı olarak zarar vermeyi içeren davranışlar ise üretim karşıtı iş davranışları (counterproductive work behavior) başlığı altında ele alınmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olabilecek değişkenleri belirlemek amacıyla çok sayıda araştırma yürütülmüştür. Örgütün adil ve destekleyici olması ya da olmamasının çalışanların rol ötesi iş davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynayabileceği görüşünden (Fox ve Spector, 1999; Spector ve Fox, 2005) hareketle, bu araştırmaların büyük bir bölümünde örgütsel adalet, örgütsel destek algısı ve iş güvencesi gibi değişkenler üzerinde durulmuştur. Bu araştırmalardan elde edilen bulgular genellikle örgütsel adalet ve destek algıları ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında bir ilişkinin bulunduğunu göstermekle birlikte, söz konusu davranışlarla ilişkili olduğu saptanan adalet algısının türü bir araştırmadan diğerine farklılık göstermektedir. Ayrıca, sayıları az da olsa örgütsel adalet ve örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında ilişki gözlenmeyen araştırmalar da vardır. Diğer yandan, iş güvencesi ile olumlu ve olumsuz iş davranışları arasındaki ilişkilerin konu edildiği araştırmalardan birbirleriyle çelişen sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı ve iş güvencesi arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalardan elde edilen bulgular arasında tam bir tutarlılığın bulunduğunu söylemek güçtür.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkili olabilecek değişkenleri belirlemek amacıyla yürütülen araştırmalardan elde edilen bulguların tutarsız olmasının olası nedenlerinden bir tanesi, söz konusu araştırmalarda ele alınan örgütsel adalet, örgütsel destek, iş güvencesi ve benzeri değişkenlerin çalışanların bireysel özelliklerinden bağımsız olarak sadece örgütsel faktörler olarak düşünülmesidir. Örneğin, Vigoda-Gadot, Beeri, Birman-Shemesh ve Somech (2005) vatandaşlık davranışlarının gösterilmesinde grup normları ve iş ortamının genel atmosferinin etkili olduğunu öne sürmektedir. Benzer şekilde, Spector, Fox ve Domagalski (2005) üretim karşıtı iş davranışlarının, adaletsizlik, iş güvencesinin olmaması, örgütsel destek eksikliği ve benzeri stres yaratıcı örgütsel değişkenler ile ilişkili olduğunu ve kişisel yatkınlıklarla değil işyerindeki stres yaşantılarıyla açıklanabileceğini belirtmektedirler. Ancak, bir çok araştırmacıya göre olumlu ya da

olumsuz iş koşulları karşısında verilen tepkileri belirlemede çalışanların kişisel özellikleri önemli bir rol oynamaktadır (Bennet ve Robinson, 2003; Ganster ve Fusilier, 1989; Greenberger, Strasser, Cummings, Dunham, 1989; Wright ve Sablyski, 2008). Bu açıdan bakıldığında, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabilecek koşullar karşısında verilebilecek tepkilerin derecesinin çalışanların bireysel özelliklerine bağlı olarak değişebileceği söylenebilir. Bir başka anlatımla, çalışanların bazı kişisel özelliklerinin örgütsel adalet, örgütsel destek, iş güvencesizliği ve benzeri gibi örgütsel değişkenler ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri düzenleyici (moderator) bir rol oynadığı düşünülebilir. Nitekim, LePine, Erez ve Johnson (2002) yaptıkları bir meta analiz çalışmasının sonuçlarına dayanarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcılarının söz konusu bu davranışlarla olan ilişkilerinin derecesinin bir ortamdan diğerine değiştiğini ve bu durumun da potansiyel bazı düzenleyicilerin varlığına işaret ettiğini belirtmişlerdir.

Bu araştırma örgütsel adalet bağlamında son yıllarda üzerinde durulmaya başlanan bir bireysel değişken olan “adil dünyaya inanç”ın (Dalbert, 2007) örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde bir aracılık rolünün bulunup bulunmadığını inceleme amacıyla yürütülmüştür. Ayrıca, ilgili literatürde örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla olan ilişkileri ayrı ayrı araştırılan bu değişkenler bir arada ele alınarak söz konusu davranışların yordanmasına yaptıkları görece katkıları incelenmiştir.

Bu bölümün bundan sonraki kısımlarında önce araştırmada yer alan değişkenlerle doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak bağlantılı görülen tanım, kavram, model ve görgül araştırmalar üzerinde durulacak, daha sonra araştırmanın amacı ayrıntılı bir biçimde açıklanarak yanıtlanması amaçlanan sorular sıralanacaktır.

1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütün etkinliğini arttırmak ya da örgütsel hedeflere ulaşabilmek için çalışanların bazı durumlarda görevlerinin gerektirdiğinin ötesinde gönüllü olarak ek çaba gösterdikleri görüşü ilk kez Barnard (1938) tarafından dile getirilmiştir. Daha sonra Katz (1964; akt. Smith, Organ ve Near, 1983) da rol ötesi iş davranışlarından söz etmiş ve bu davranışları; diğerleriyle birlikte çalışma, örgütü koruma, gönüllü olarak yapıcı fikirler üretme, kendini geliştirme ve örgüte karşı olumlu tavır takınma olarak sıralamıştır. Bununla birlikte, rol ötesi gönüllü iş davranışlarına işaret etmek için örgütsel vatandaşlık davranışları (organizational citizenship behavior) kavramının kullanılmasını öneren ilk araştırmacı Organ (1988) olmuştur. Organ örgütsel vatandaşlık davranışlarının, resmi ve teknik olarak iş gerekleri ve görev tanımına dahil edilemeyen, doğrudan ve açık olarak tanımlanamayan, zorlayıcı olmayan, ancak iş doyumunu ve performansı etkileyen ve örgütün etkin fonksiyonlarının bir arada yürümesini sağlayan davranışlar olarak tanımlanmasını önermiştir. George ve Brief (1992), daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışlarını, çalışanın rol kapsamı dahilinde ya da üzerinde niteliğe sahip ve örgütün formel ödül sistemi içinde yer almayan davranışlar olarak tanımlanmışlardır.

Çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri rol ötesi olumlu iş davranışları genellikle örgütsel vatandaşlık davranışları başlığı altında incelenmekle birlikte, ilgili literatürde bu tür davranışlara işaret etmek için farklı kavramlar kullanıldığı görülmektedir (Jahangir, Akbar ve Hag, 2004). Olumlu sosyal davranış (Brief ve Motowidlo, 1986), kendiliğinden (spontan) davranış (George ve Brief, 1992), bağlamsal (contextual) performans (Borman ve Motowidlo, 1993) bu kavramlardan bazılarıdır. Özellikle bağlamsal performans kavramına ilgili literatürde oldukça sık rastlanmakta, hatta bazı araştırmacıların bağlamsal performans ve örgütsel vatandaşlık kavramlarını birbirlerinin yerine kullandıkları görülmektedir (Jonas ve Leberherz, 2008).

Bağlamsal performans kavramını ortaya atan Borman ve Motowidlo'ya (1993) göre, iş performansı görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere

iki farklı davranış şekliyle gerçekleştirilmektedir. Görev performansı çalışanın iş tanımında belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirmedeki başarı derecesini ifade eder; ve büyük ölçüde çalışanın sahip olduğu teknik beceriler tarafından belirlenir. Bağlamsal performansı belirleyen ise, işin teknik özünden çok psikolojik ve sosyal çevresi ile bağlantılı olan, iş tanımında yer almayan görevler için gönüllü olma, görevin başarıyla tamamlanabilmesi için ek çaba harcama, diğerlerine yardım etme, onlarla işbirliği içinde olma, örgütsel kurallara uyma, örgütün amaçlarını onaylama, destekleme ve savunma gibi örgüt kültürüne ve iklimine katkıda bulunan gönüllü davranışlardır. Rol ötesi davranışlar örgütsel etkililiği arttıran ve kolaylaştıran, biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği içermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları konusunda çalışan araştırmacılar bu tür davranışların gerek çalışanlar gerekse örgüt açısından olumlu sonuçlar doğuracağı konusunda görüş birliği içindedir. Örneğin, Podsakoff ve MacKenzie'ye (1997) göre, vatandaşlık davranışları takım üyeleri ve çalışma grupları arasındaki etkinliklerin bir eşgüdüm içinde yürütmesini kolaylaştırmakta ve verimliliğin ve yönetsel etkililiğin artmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, bu tür davranışlar idari işlere çok fazla kaynak ayrılması gereksinimini ortadan kaldırarak, kaynakların daha verimli alanlara aktarılmasına olanak sağlamaktadır. Diğer yandan, örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanlar arasında olumlu sosyal ilişkiler kurulmasını sağlayarak örgütün çalışmak için daha cazip ve doyurucu bir yer haline gelmesine ve dolayısıyla örgütün işgücünü elinde tutma potansiyelinin artmasına ve üretken işgücünün örgüte çekilmesine katkıda bulunur.

Jonas ve Leberz (2008) araştırma bulgularının ortak bir biçimde örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütün verimliliğini arttırdığını gösterdiğini, ancak bu tür davranışların verimlilik üzerindeki etkisinin hangi mekanizmalar yoluyla gerçekleştiğinin henüz tam olarak bilinmediğini belirtmektedir. Bu araştırmacılara göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarının verimlilik üzerindeki etkisi, büyük bir olasılıkla, kaynakların daha etkili bir biçimde kullanılması, çalışanlar arasında daha

iyi eşgüdümün sağlanması ve daha kaliteli bir işgücü oluşmasına katkıda bulunması yoluyla gerçekleşmektedir.

Chen, Hui ve Seago (1998) tarafından yapılan bir araştırmada Podsakoff ve MacKenzie'nin (1997) örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt çalışanları arasında olumlu sosyal ilişkiler kurulmasına katkıda bulunarak cazip bir çalışma ortamı yaratacağı görüşünü destekleyen bulgular elde edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri örgütlerde eleman devri daha az görülmekte, çalışanlar örgütte daha uzun süre kalmakta, daha kaliteli üretim yapmakta ve kendilerini örgüte daha fazla adamaktadırlar.

Podsakoff, Whiting, Podsakoff ve Blume (2009) tarafından yürütülen bir meta analiz çalışmasında da örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışan açısından doğurduğu olumlu sonuçlar arasında yöneticiler tarafından performansın olumlu değerlendirilmesi, ödüllerden daha fazla pay alma, işten ayrılmayı düşünmeme, işe düzenli olarak devam etme, örgüt açısından doğurduğu sonuçlar arasında da üretimin artması, maliyetin düşmesi, müşteri memnuniyeti, birim başına düşen eleman kaybının azalması yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gerek örgüt gerekse çalışanlar açısından olumlu sonuçlar doğuracağı görüşü ya da bu görüşü destekleyen araştırma bulguları başka araştırmacılar tarafından da rapor edilmiştir (Baruch, O'Creedy, Hind ve Vigoda-Gadot, 2004; Podsakoff, Ahearne ve MacKenzie, 1997; Smith, Organ ve Near, 1983; Walz ve Niehoff, 1996; Witt ve Ferris, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt ve çalışanlar açısından olumlu sonuçlar doğuracağı konusunda bir görüş birliği bulunmakla birlikte, hangi davranışların görev tanımında yer aldığı, hangilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nitelendirilmesi gerektiği konusunda örgüt ile çalışanlar ya da bir çalışan ile diğeri arasında zaman zaman sorun yaratabilecek anlaşmazlıklar yaşanabileceğini de

belirtmekte yarar vardır. Örneğin, Morrison (1994), örgütsel vatandaşlık ve rol ötesi davranışlar ile rol-içi davranışların sınırlarının çok esnek olduğunu ve her çalışan tarafından farklı şekilde algılanabileceğini belirtmiştir. Belirli bir davranış bir çalışan tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı olarak algılanırken, iş sorumluluklarını daha geniş bir şekilde tanımlayan diğer bir çalışan aynı davranışı rol-içi davranışı olarak görebilmektedir. Bu nedenle, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma olasılıkları da çalışanın iş sorumluluklarını nasıl tanımladığına bağlı olarak değişiklik gösterecektir.

1.1.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Örgütün verimliliğine doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak katkıda bulunabilecek rol ötesi tüm olumlu iş davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebileceği dikkate alınır, bu tür davranışların tümünü kapsayabilecek bir liste yapmanın olanaksız olduğu açıktır. Nitekim, ilgili literatür gözden geçirildiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklarken araştırmacıların, bir liste yapmak yerine bu tür davranışlara birkaç örnek vermekle yetindikleri görülmektedir. Örneğin, Van Dyne, Cummings ve Parks (1995) örgüte yeni katılan çalışanların işe alıştırılması, bu kişilere yardım edilmesi, müşterilere dostça davranılması, örgüt kaynaklarını koruma ve idareli kullanma, yakınmadan zor problemlere dayanma, işyerini temiz tutmaya çalışma, işteki zamanı boşa harcamama, örgütü dışarıdakilere karşı koruma gibi davranışları örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak vermekte ve bu tür davranışlar “görev üstlenme” olarak da adlandırılmaktadır.

Brief ve Motowidlo (1986) örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak işbirliği yapma, iş arkadaşlarıyla işle ilgili ya da kişisel konularda yardımlaşma, fazladan çaba harcama, örgütün normlarına uyma ve örgütsel değerlere saygı gösterme, örgüte yeni katılanların işe alışmalarına katkıda bulunma, bu kişilere yardım etme, örgütsel uygulamaların geliştirilmesi amacıyla önerilerde bulunma, ek görevler için gönüllü olma, zor durumlarda örgüte destek olma, örgütün imajını

dışarıdakilere karşı savunma, müşterilere dostça davranma gibi davranışları göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının kapsamlı bir listesinin yapılmasına yönelik herhangi bir girişiminin olmamasına karşın, bu tür davranışların hangi boyutlar altında toplanabileceğini belirlemek amacıyla çok sayıda çalışma yürütülmüştür. Örneğin, Organ ve Konovsky (1989) örgütsel vatandaşlık davranışlarını örgüt kuralları tarafından öngörülenler ve görülmeyenler olmak üzere iki kategoride toplamışlardır. İşe zamanında gelme, işteki zamanı boşa geçirmeme örgüt kurallarının öngördüğü, diğer çalışanlara yönelik özgeci davranışlar örgüt kurallarının öngörmediği vatandaşlık davranışlarına verilebilecek örneklerdir.

Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994) örgütsel vatandaşlık davranışlarını her biri örgütsel etkililiğe farklı bir açıdan katkıda bulunan beş alt boyutta ele almıştır. Bu boyutlar; sadakat, kurallara uyma, sosyal katılım, destekleyici katılım ve işlevsel katılımdır. Van Dyne ve arkadaşları (1994) örgüte ve liderlere bağlılık ile ilgili olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını **sadakat** (loyalty) boyutuna yerleştirmektedir. Bu boyut örgütü dışarıda en iyi şekilde temsil etmeye çalışma, dış tehditlere ve eleştirilere karşı örgütü savunma, örgütün ürün ve hizmetlerini tanıtmak için çaba sarf etme, daha yüksek ücretli iş önerileri alınsa bile rakip örgütlerde çalışmayı reddetme gibi örgüte destek veren davranışları içermektedir.

Van Dyne ve arkadaşlarının (1994) **kurallara uyma** (obedience) olarak adlandırdıkları boyut çalışanların örgüt kurallarına ilişkin tutum ve davranışlarını kapsar. Bu boyutta yüksek olan çalışanların yasal bir zorlama ya da ceza tehdidi olmaksızın kendi özgür iradeleriyle örgütün kural ve düzenlemelerine uymaları beklenir. Örgütün kurallarının olduğunu ve yönetilebilmesi için bu kurallara uyulmasının gerektiğini kabullenme, örgüt politikalarına saygılı olma, isteyken zamanını boşa harcamama, yönergelere dikkatle uyma, işe vaktinde ve düzenli gelme ve her zaman yapabileceğinin en iyisini yapmaya çabalama gibi davranışlar bu boyutta yer almaktadır.

Örgütün diğer üyeleriyle sağlıklı iletişim ve iyi ilişkiler kurma, toplantılara katılma, bilgi ve fikirleri diğerleriyle paylaşma, grup etkinliklerine katılma, örgüte yarar sağlayabilecek diğer kişi ve gruplarla iyi ilişki kurma gibi sosyal teması gerektiren davranışlar *sosyal katılım* (social participation) boyutunda yer alır.

Dışardan yöneltilen eleştiri ve tehditlere karşı örgütü ve örgüt üyelerini savunma, örgütü eleştiren ya da örgüte zarar veren örgüt dışı kişilere karşı çıkma, örgütün yüksek standartlarını korumaya çalışma ve örgütsel gelişim için yaratıcı önerilerde bulunma gibi davranışlar Van Dyne ve arkadaşları (1994) tarafından *savunmacı katılım* (advocacy participation) boyutunda sınıflandırılır.

Van Dyne ve arkadaşları (1994) *işlevsel katılım* (functional participation) boyutunu çalışanların kendilerine odaklandıkları ve bu yolla örgütün etkililiğine katkıda buldukları davranışları sergileme olarak tanımlamıştır. Kendini örgüte adanmış çalışanların ek görevler üstlenmeleri, ek eğitim almaya çalışmaları, kendilerini geliştirmeye yönelik etkinliklerde bulunmaları ve özel işlere gönüllü olmaları bu boyutta yer alan davranışlara verilebilecek örneklerdir. Çalışanların kendilerini geliştirmek için ek eğitim almaları ve kişisel gelişimlerine doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak katkıda bulunabilecek etkinliklere gönüllü olarak katılmaları örgütün işleyişine de katkıda bulunmaktadır.

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili farklı bir sınıflama önermiş ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının özgecilik, lütufkarlık, özdisiplin, yurttaşlık bilinci ve sportmenlik olmak üzere beş boyutlu bir yapısının olduğunu öne sürmüştür. *Özgecilik* (altruism) boyutu olağan dışı durumlarda görevlerini tamamlayabilmeleri için çalışanların birbirlerine yardım etmeleri, rahatsızlık nedeniyle işe gelemeyen arkadaşlarının işlerini üstlenmeleri, işinde başarısız olanlara yardım etmeleri, yeni gelenlere işi ve iş kurallarını öğretmeleri, yöneticilerine destek vermek için gerektiğinde tatillerini yarıda kesip işe dönmeleri gibi davranışları içerir. Podsakoff ve Mackenzi'ye (1997) göre bu tür davranışlar, kaynakların serbest kalmasını sağladığı, koordinasyonu arttırdığı ve elverişli bir çalışma ortamı oluşturduğu için önemlidir. Bu tür davranışlar, Podsakoff ve Mackenzi'ye (1997)

göre, grup içi çatışma olasılığını azaltarak, yöneticilerin çatışma yönetimi için harcayacakları zamanları örgütsel etkililiği arttıracak faaliyetlere ayırmalarına olanak sağlayacak ve böylelikle örgütsel verimlilik artacaktır.

Organ (1988) gelecekte ortaya çıkabilecek sorunların önceden tahminine ya da diğer çalışanları bilgilendirmeye yönelik davranışları **lütufkarlık** (courtesy) boyutunda ele alır. Çalışanın kendi eylemlerinden etkilenebilecek kişilerle iletişim halinde bulunması, kararlarını diğer çalışanlara önceden bildirmesi, hatırlatması, düşüncelerini diğer çalışanlara aktarması, danışması ve tartışması bu boyutta yer alan davranışlara verilebilecek örneklerdir. Lütufkarlık boyutunda yer alan davranışlar zamanın daha etkili bir şekilde kullanımını sağlayarak, verimliliğin artmasına katkıda bulunur.

Özdisiplin (Conscientiousness) boyutu, tanımlanmış rol performansının ötesindeki davranışlar ile rol modeli oluşturarak performansının artmasını sağlayan yöneticinin davranışlarını kapsamaktadır. Bu davranışlar, yaratıcı etkinliklere katılmaya ve ilave sorumluluklar almaya gönüllü olmak, örgütün performansını arttıracak yenilikler yaparak diğerlerini cesaretlendirmek ve örgüte yardımcı olmak şeklinde ifade edilebilir. Bu boyutta yer alan davranışlar gerektiğinde işe erken gelme, mesai ücreti ödenmediği halde bir projeyi bitirmek için mesai saatleri dışında çalışmak gibi tamamen gerekli olandan daha fazlasını yapmayı da içeren ileri düzeyde görev bilinci gerektiren davranışlardır (Organ, 1988).

Çalışanların örgüte olan ilgi ve bağlılığı ile örgütün politik yaşamına katılımını gösteren yardımcı davranışlar **yurttaşlık bilinci** (civic virtue) boyutunu oluşturur (Organ, 1988). Yurttaşlık bilinci boyutu çalışanın örgütü etkileyen olaylar konusunda bilgi edinmeye çalışması, kararlara ve toplantılara sorumlu bir şekilde katılması, iç yazışmaları okuması, örgütle ilgili konuları tartışması ve sorunların çözümüne yönelik öneriler getirmesi gibi davranışları içermektedir (Organ, 1988). Podsakoff ve Mackenzi'ye (1997) göre bu tür davranışlar, örgütün gelişimine destek vermeyi, görüşleri açıkça dile getirmeyi ve birim işlevlerinin geliştirilmesi için yapıcı önerilerde bulunmayı ifade etmekte ve yönetsel verimliliğe katkıda bulunmaktadır

Organ (1988) lidere ve bir bütün olarak örgüte bağlılığı ifade eden davranışları *sportmenlik* (sportsmanship) boyutuna yerleştirir. Çalışanların gerektiğinde ağır sorumluluklar almaya ve rahatsızlıklara katlanmaya istekli olmaları, işler yolunda gitmediği zamanlarda bile olumlu tavır sergilemeleri, astlarının ilgilerini örgüt yararına kullanmalarını sağlamaları, örgütün itibarını grup dışındakilere karşı savunmaları, yanlış anlaşılan konuları düzeltmeleri sportmenlik boyutunda yer alan davranışlara verilebilecek örneklerdir. Bu davranışların eksikliği çalışanların örgüte karşı hissettikleri sadakat duygusunun azalmasına ve örgüt ikliminin bozulmasına yol açar. Sadakatin azalması ve olumsuz örgüt iklimi ise çalışanların verimliliğini azaltır (Organ, 1988).

Van Dyne ve arkadaşları (1994) kendilerinin önerdiği sınıflama ile Organ'ın (1988) sınıflaması arasındaki benzerlikler ve farklılıklara dikkati çekmişlerdir. Van Dyne ve arkadaşlarına göre, kendilerinin önerdiği sosyal katılım boyutu Organ'ın sınıflamasında yer alan özgecilik ve lütfkarlık boyutlarıyla, sadakat boyutu Organ'ın sınıflamasındaki yurttaşlık bilinci ve özdisiplin boyutlarıyla benzerlik göstermektedir. Kendi sınıflamalarında yer alan işlevsel katılım boyutu ise Organ'ın sınıflamasında bulunan herhangi bir boyutla örtüşmemektedir.

Podsakoff, Mackenzie, Paine ve Bachrach (2000) örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili yedi boyutlu bir yapı önermiş ve bu boyutları yardım etme, gönüllülük ve centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel kabullenme, bireysel inisiyatif, yurttaşlık bilinci ve bireysel gelişim olarak adlandırmışlardır. İsimler farklı olsa da Podsakoff ve arkadaşları tarafından önerilen boyutlar ile Van Dyne ve arkadaşları (1994) ve Organ (1988) tarafından önerilen boyutlar arasında önemli benzerlikler bulunduğu dikkat çekmektedir. Örneğin, Van Dyne ve arkadaşlarının (1994) sınıflamasında işlevsel katılım olarak adlandırılan boyut Podsakoff ve arkadaşlarının (2000) sınıflamasında bireysel gelişim olarak adlandırılmakta ve çalışanların kendi alanlarına giren konuları araştırma, bunların eğitimlerini alma, son gelişmeleri öğrenme ve yeni beceriler edinme gayreti olarak tanımlanmaktadır.

Bazı araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışlarının iki boyutlu bir yapısının olduğunu öne sürmüşlerdir. Örneğin, Williams ve Anderson (1991) yaptıkları bir çalışma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının genel olarak örgüt yararına olan davranışlar (OCBO) ve örgüt çalışanlarının yararına olan (OCBI) özgecilik ve yardım gibi davranışlar olmak üzere iki boyut altında toplanabileceğini bulmuşlardır. Kidwell, Mossholder ve Bennett (1997) özdisiplin, sportmenlik ve yurttaşlık bilinci boyutlarında yer alan davranışların genel olarak örgüt yararına olan davranışlar, özgecilik ve lütfekarlık boyutlarında yer alan davranışların ise örgüt çalışanları yararına olan davranışlar başlığı altında toplanabileceğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Smith ve ark. (1983) yaptıkları bir faktör analizi çalışmasına dayanarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının özgecilik (altruizm) ve genel uyma/itaat (general compliance) olmak üzere iki boyutlu bir yapısının olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu araştırmacılar özgeciliği diğer bir kişiye yüz yüze ilişki içinde yapılan yardım, genel uyma ya da itaat iyi bir çalışanı niteleyen “doğru şekilde davranma” olarak özetlemişlerdir (Smith, Organ, ve Near, 1983).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok boyutlu bir yapısının olduğunu öne süren araştırmacıların yanı sıra, tek boyutlu bir yapısının olduğunu öne süren araştırmacılar da vardır. Örneğin, Di Paola ve Tschannen-Moran (2003) hem örgüt yararına olan hem de birey yararına olan davranışların tamamının iki kutuplu tek bir yapıdan oluştuğunu öne sürmüşlerdir.

Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarını ve bu boyutlar altında sınıflandırılması gereken davranışların türünü belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılığın bulunmadığını söylemek mümkündür. Bu tutarsızlığın olası nedenlerinden birisi söz konusu çalışmaların yapıları, nitelikleri ve amaçları açısından farklılık gösteren örgütlerde yürütölmüş olmalarıdır. Çünkü, değişik türlerdeki örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütün verimliliği açısından taşıdığı önemin örgütün yapı, nitelik ve amacına bağlı olarak değişme ve dolayısıyla farklı nitelikteki örgütlerde yapılan çalışmalarda farklı boyutların ön plana çıkma olasılığı oldukça yüksektir. Örneğin, hizmet sektöründe müşterilerle iyi geçinme, iş

yerini dışarıda iyi temsil etme gibi davranışlar örgütün verimliliği açısından daha büyük önem taşıırken, takım odaklı örgütlerde yardımlaşma, işbirliği içinde çalışma, takım üyelerine karşı lütufkarlık gibi davranışların önemi daha fazladır. Bürokratik yapısı olan örgütlerde ise itaat etme, emirlere ve yönetmeliğe uyma, otoriteye saygı gösterme gibi vatandaşlık davranışları ön plandadır. Öte yandan, özdisiplin, ekstra çaba gösterme, fazladan sorumluluk alma, işte bulunma gibi vatandaşlık davranışları daha genel davranışlardır ve verimlilik açısından taşıdıkları önem örgütün türüne bağlı olarak değişmemektedir (Borman ve Motowidlo, 1993). Bu nedenle, örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarını saptamak amacıyla yürütülen araştırmaların tümünde ekstra çaba gösterme, fazladan sorumluluk alma, sürekli olarak iş yerinde bulunma gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir boyutu olarak ortaya çıkmaktadır.

1.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları

Üretim karşıtı iş davranışının değişik araştırmacılar tarafından önerilen bir çok değişik tanımı bulunmaktadır. Ancak, değişik şekillerde ifade edilmekle birlikte, bu tanımların tümünde ortak olarak üretim karşıtı iş davranışı denildiğinde doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak örgütün zarar görmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz bir çalışan davranışının anlaşılması gerektiği vurgulanmaktadır. Örneğin, Spector (2006) üretim karşıtı iş davranışlarını örgüte veya örgütteki diğer insanlara (iş arkadaşları, süpervizör, müşteriler) zarar vermek amacıyla yapılan davranışlar olarak tanımlamaktadır. Jonas ve Leberherz (2008) üretim karşıtı iş davranışı terimini örgüt normlarını ihlal eden ve dolayısıyla örgütün iyi oluşu için tehdit oluşturan tüm istemli davranışlara işaret etmek için kullanmaktadır. Sackett (2002) tarafından önerilen bir başka tanımda ise üretim karşıtı iş davranışlarının örgütün yasal çıkarlarına karşı yapılan davranışlar olduğu belirtilmektedir.

Örgütün zarar görmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz çalışan davranışları son yıllarda genellikle üretim karşıtı iş davranışları başlığı altında ele alınmakla birlikte, bazı araştırmacıların, örgütsel vatandaşlık davranışlarında olduğu gibi, aynı davranışlara işaret etmek için farklı kavramlar kullandıkları dikkat çekmektedir.

Örneğin, Robinson ve Bennett (1995) bu tür davranışları “sapkın çalışan davranışları” olarak adlandırmakta ve sapkın davranışları önemli örgütsel normları ihlal eden ve hem örgütün hem de üyelerinin iyi olmalarını tehdit eden kasıtlı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Ball ve ark. (1994) üretim karşıtı iş davranışları yerine “örgütsel vatandaşlık karşıtı davranışlar” terimini kullanmayı tercih etmekte ve örgütsel vatandaşlık karşıtı davranışların, otoriteye direnme, verilen işten kaçma, saldırganlık gösterme ve intikam alma gibi özellikler içerdiğini belirtmektedir (Ball, Trevino ve Sims,1994). Skarlicki ve Folger (1997) otoriteye direnme, verilen işten kaçma, saldırganlık gösterme ve intikam alma gibi özellikler içeren davranışları “örgütsel misilleme davranışları” başlığı altında ele almaktadır.

Üretim karşıtı iş davranışları (counterproductive work behaviors) denildiğinde genellikle örgüte zarar verebilecek davranışlar anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, bir iş davranışının üretim karşıtı olarak nitelendirilmesi için hangi ölçütün kullanılması gerektiği ya da her üretim karşıtı iş davranışının kaçınılmaz bir biçimde örgüte zarar vermekle sonuçlanıp sonuçlanmayacağı konusunda araştırmacılar arasında bir görüş birliğinin bulunduğunu söylemek güçtür. Örneğin, Spector ve Fox (2005) üretim karşıtı davranışların en önemli özelliğinin bilinçli olarak zarar verme amacıyla yapılmaları olduğunu belirtmektedir. Yani bu araştırmacılara göre, bir iş davranışının üretim karşıtı olarak nitelendirilebilmesi için, bu davranışın örgüte zarar verme amacı ile yapılmış olması gereklidir. Dolayısıyla, örneğin işle ilgili beceri eksikliğinden kaynaklanan kötü performans üretim karşıtı iş davranışı olarak görülemez, çünkü çalışan örgüte zarar vermek amacıyla değil, beceri eksikliği nedeniyle kötü performans sergilemektedir. Benzer şekilde, Jonas ve Leberz (2008) üretim karşıtı iş davranışı terimini örgüt normlarını ihlal eden istemli davranışlar olarak tanımlamaktadır. Marcus ve Schuler (2004) de üretim karşıtı iş davranışının ayırt edici özelliğinin zarar verme niyeti taşıması olduğuna işaret etmektedir. Marcus ve arkadaşına göre, bir davranışın üretim karşıtı iş davranışı olarak sınıflandırılabilmesi için bu davranışın a) maddi sonuçlarına bakılmaksızın kişinin kendi iradesiyle yapılmış olması, b) istenmeyen bir sonuca yol açmasa bile, zarar verme potansiyeli taşıması ve c) yasaları ihlal ediyor olması gerekmektedir.

Bazı araştırmacıların zarar verme niyetinin üretim karşıtı iş davranışlarının belirleyici özelliği olduğunu öne sürmelerine karşın, diğerleri doğrudan doğruya niyetin önemli olmadığını açıkça öne sürmemekle birlikte, bazı olumsuz iş davranışlarının karşı tarafı incitmek isteği dışındaki nedenler tarafından da güdülenebileceğini belirtmektedirler. Örneğin, Spector ve Fox (2002) bazı üretim karşıtı iş davranışlarının örgüte zarar verme amacı dışındaki nedenlerden kaynaklanabileceğini belirtmekte ve yapıcı üretim karşıtı iş davranışları olarak adlandırdıkları bu tür davranışların temelinde yatabilecek nedenleri üç grupta toplamaktadır. Bunlar; a) ahlaki kaygılar (yasal olmayan otoriteye itaat etmeyi reddetme, adil olmayan ve aşağılayıcı liderliğe direnme), b) rol çatışması (iş ve özel hayat arasındaki denge kurma çabası) ve c) verimlilik tartışmalarıdır (işle ilgili yaratıcılığa getirilen katı ve sınırlayıcı süreçleri reddetme). Söz konusu bu davranışlar, Spector ve Fox'a (2002) göre, örgütsel kurallara ve uygulamalara ters düşmekle birlikte çalışan açısından bakıldığında ahlaki ve günlük yaşamdaki zorunluluklardan dolayı yapılmaları gerekli olan davranışlardır. Diğer yandan, Jonas ve Leberherz (2008) bireylerin grup görevlerinde, tek başlarına oldukları durumlara göre daha az çaba gösterme eğilimleri olarak tanımlanan sosyal kaytarmayı (social loafing) üretim karşıtı bir iş davranışı olarak sınıflandırmaktadır. Oysa, sosyal kaytarma davranışının, derecesi bir kültürden diğerine değişmekle birlikte, birincil amacı gruba ya da herhangi bir grup üyesine zarar verme olmayan evrensel bir eğilim olduğu kabul edilmektedir.

Diğer yandan, bazı araştırmacılar üretim karşıtı iş davranışlarının genel olarak örgüte zarar veren davranışlar olduğunu kabul etmekle birlikte bu tür davranışların, genel kanının aksine, her zaman kaçınılmaz bir biçimde örgüte zarar vermediklerini, bazı durumlarda örgütün yararına olan sonuçlar doğurabileceklerini öne sürmektedirler. Örneğin, Spector ve Fox (2005) ilk çalışmalarında üretim karşıtı iş davranışlarını örgüt için problem yaratan bir durum olarak ele almış ve bu davranışları "kötü" çalışanların "kötü" davranışları olarak adlandırmışlardır. Ancak aynı araştırmacılar üretim karşıtı iş davranışlarını açıklamak üzere önerdikleri üretim karşıtı iş davranışlarının stres-yaratıcı duygu modeli'nde (Stressor-Emotion Model of CWB) üretim karşıtı iş davranışlarının, işyerindeki stres yaratıcı koşullar,

adaletsizlik, işle ilgili sınırlılıklar ve çatışma gibi çevresel belirleyicilerinin olduğunu dile getirmişlerdir (Spector ve Fox, 2005). Bu araştırmacılara göre, olumsuz olarak görülen bazı iş davranışları, söz konusu olumsuz koşulların düzeltilmesini sağlayarak uzun vadede örgütün yarar sağlayacağı sonuçlar doğurabilirler.

1.2.1. Üretim Karşıtı İş Davranışlarını Açıklayan Modeller

Üretim karşıtı iş davranışları konusunda çalışan araştırmacılar bu tür davranışları açıklayan değişik modeller önermişlerdir. Spector (2006) tarafından önerilen **iş-stres modeli** üretim karşıtı iş davranışlarının temelinde örgütsel zorlamalar ve sınırlılıklardan kaynaklanan stres yaratıcı iş koşullarının yattığını öngörmektedir. Stres yaratıcı koşullar işin herhangi bir yönünden kaynaklanabilir. Fiziksel açıdan uygun ya da yeterli olmayan çalışma ortamı, yanlış yönetimsel uygulamalar, örgütsel adaletsizlik, düşük iş kontrolü, işin yapılabilmesi için gerekli olan beceri ya da araçlardan yoksunluk stres yaratıcı iş koşullarına verilebilecek örneklerdir. Spector'un modeline göre, algılanan bir örgütsel zorlama ya da sınırlılık bireyde engellenmişlik, tatminsizlik, kaygı, korku ve öfke gibi olumsuz duygular ortaya çıkarır. Duygular, bireyin saygı görme ve benzeri gibi önemli psikolojik ihtiyaçlarıyla ilgili olan organize olmuş işlevsel mekanizmalardır (Fox, Spector, Goh ve Bruursema, 2007). Dolayısıyla örgütsel zorlamanın ortaya çıkardığı olumsuz duygular ilgili psikolojik ihtiyaçları karşılayabilecek yapıcı ya da yıkıcı davranışlara yol açabilir. Bireyin yapıcı ya da yıkıcı davranışlardan hangisine başvuracağını belirleyen temel etken söz konusu olumsuz duygulara neden olan örgütsel zorlama ve sınırlılıkların ne ölçüde kontrol edilebilir olduğuna ilişkin inançlarıdır. Kendi davranışlarıyla stres yaratıcı koşulların üstesinden gelebileceğine inandığı takdirde, birey bu koşulların üstesinden gelebilmek için daha etkili ve yapıcı stratejiler geliştirme çabasına girer. Stres yaratıcı iş koşullarını kontrol edemeyeceğine inandığında ise, bu koşulların yarattığı olumsuz duygularla başa çıkabilmek için üretim karşıtı iş davranışlarına başvurabilir.

Stres yaratıcı-duygu modeli (the stressor-emotion model) üretim karşıtı iş davranışlarını açıklamak üzere önerilen bir diğer modeldir. Spector ve Fox (2005)

tarafından önerilen bu model saldırganlık konusunda, özellikle engellenme-saldırganlık hipotezi ve öfke-saldırganlık ilişkisi konusunda yürütülen çalışmalar ile mesleki stres konusunda yapılan araştırmalardan hareketle oluşturulmuştur. Engellenme-saldırganlık hipotezine göre hedefe yönelik davranışların engellenmesi bireyde engellenmenin kaynağına yönelik saldırgan eğilimler ortaya çıkarır (Dollard, Doob, Miller, Mowrer, ve Sears, 1939). Engellenmenin keyfi ya da maksatlı olarak yapıldığını düşündüğü takdirde bireyin engellenmişlik ya da öfke duygusunun şiddeti artar ve dolayısıyla saldırgan davranışlarda bulunma olasılığı yükselir. Spector ve Fox (2005) stres yaratıcı-duygu modelini oluştururken, hedefe yönelik davranışların engellenmesinin yanı sıra, herhangi bir şekilde hedefe ulaşılmasını engellemeyen stres yaratıcı iş koşullarının da olumsuz duygulara yol açtığı görüşünden hareket ederler. Ayrıca, yazarlara göre, üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında rol oynayan tek olumsuz duygu öfke değildir. Bu tür davranışların ortaya çıkmasında öfkenin yanı sıra bir çok olumsuz duygu rol oynamaktadır.

Stres yaratıcı-duygu modelinin çevresel stres yaratıcılar, değerlendirme (appraisal), algılanan stres yaratıcılar, algılanan kontrol, kişilik ve olumsuz duygular olmak üzere altı temel kavramı vardır (Spector ve Fox, 2005). Modelde, stres yaratıcı, bireyde olumsuz duygular uyandıran bir çevresel koşul olarak tanımlanmaktadır. Çevresel stres yaratıcılar stres yaratabileceği kabul edilen nesnel iş yeri koşullarına, algılanan stres yaratıcılar ise bireyin yaptığı değerlendirmeler sonucunda stres yaratıcı olarak algıladığı koşullara işaret eder. Çevresel bir stres yaratıcı bazı kişiler tarafından stres yaratıcı olarak algılanırken, diğerleri tarafından stres yaratıcı olarak algılanmayabilir. Dolayısıyla, algılanan stres yaratıcılarla nesnel stres yaratıcılar arasında her zaman bir uyuma olması gerekli değildir. Modelde, algılanan stres yaratıcılara zemin oluşturmaları açısından çevresel stres yaratıcılara da önem verilmekle birlikte, üretim karşıtı iş davranışlarının oluşmasında algılanan stres yaratıcıların daha önemli bir rol oynadıkları vurgulanmaktadır.

Stres yaratıcı-duygu modeline göre, çevresel stres yaratıcılar algılanan stres yaratıcılara, algılanan stres yaratıcılar olumsuz duygulara, olumsuz duygular da üretim karşıtı iş davranışlarına yol açmaktadır. Ancak, çevresel stres yaratıcıların

stres yaratıcı olarak algılanması bir değerlendirme süreci sonucunda gerçekleşmektedir. Bir başka anlatımla, bireyin değerlendirme süreci sonunda vardığı yargı çevresel stres yaratıcının gerçekten stres yaratıp yaratmayacağını belirleyen bir ara değişken olarak rol oynamaktadır. Diğer yandan, Spector ve Fox (2005) kontrol algısının, üretim karşıtı iş davranışlarının oldukça önemli bir belirleyicisi olduğunu dile getirmişlerdir. Kontrol edilebilir durumlar kişi tarafından daha az stresli olarak algılanacak ve dolayısıyla daha az negatif duygulanıma yol açacaktır. Benzer şekilde sürekli öfke (trait anger), sürekli kaygı (trait anxiety), kontrol odağı ve narsizm gibi kişilik özellikleri de üretim karşıtı iş davranışlarının gösterilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yani, bireyin algılanan stres yaratıcının ve olumsuz duyguların kontrol edilebilirliğine ilişkin algıları ile kişilik özellikleri stres yaratıcı, olumsuz duygular ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde düzenleyici değişkenler olarak rol oynamaktadır.

Martinko, Gundlach ve Douglas (2002), üretim karşıtı iş davranışlarının tür ve nedenlerine ilişkin olarak değişik araştırmacılar tarafından öne sürülen görüşleri, yükleme kuramı şemsiyesi altında bir araya getirerek bir model oluşturmuşlardır. Martinko ve arkadaşları **nedensel akıl yürütme modeli** (causal reasoning theory) olarak adlandırdıkları bu modeli geliştirirken özellikle Weiner'in (1985) başarı güdüsü ve sorumluluk yargısı konularındaki yüklemel analizleri ile Abramson, Seligman ve Teasdale'in (1978) öğrenilmiş çaresizlik modelinden yararlanmışlardır. Modele göre üretim karşıtı iş davranışlarının temel belirleyicisi çalışanların iş ortamında gerçekleşen olayların nedenlerine ilişkin yüklemelerinin yol açtığı duygu ve davranışlardır.

Martinko ve arkadaşlarına (2002) göre, bir çalışan iş ortamında karşılaştığı adaletsiz ya da dengesiz (disequilibria) bir sonucu değişmez (stable) kişisel ya da çevresel bir nedene yüklediği takdirde üretim karşıtı iş davranışları sergileme olasılığı artacaktır. Bir sonucun dengesiz olarak algılanmasında rol oynayabilecek bir çok ortamsal ve bireysel değişken vardır. Esnek olmayan örgüt politikaları, yarışmacı iş ortamı, ödül sistemi, olumsuz çalışma koşulları, liderlik stilleri sonucun dengesiz olarak algılanmasında rol oynayabilecek ortamsal, cinsiyet, yükleme biçimi, kontrol

odağı, öz-yeterlik algısı, benlik değeri, negatif duygulanım bireysel değişkenlere verilebilecek örneklerdir. Nedensel akıl yürütme modeli çalışanın karşılaştığı adaletsiz sonucu kendisinin beceri eksikliği gibi değişmez bir kişisel etkene yüklediği durumlarda utanç ve suçluluk duyguları yaşayacağını ve yaşanan bu duyguların madde ve alkol kullanımı, depresyon, devamsızlık, tatminsizlik ve performans düşmesi gibi sonuçlar doğuracağını öngörmektedir. Adaletsiz bir sonucu örgüte ilişkin bir değişmez etkene yüklemesi ise çalışanda öfke ve engellenmişlik duyguları ortaya çıkaracak, bu duygular da saldırganlık, şiddet, sabotaj, sahtekarlık hırsızlık ve taciz gibi davranışlara yol açacaktır.

1.2.2. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları

Üretim karşıtı iş davranışlarının örgüte ve çalışanlarına zarar vermek amacıyla yapılan davranışlar olarak tanımlandığı dikkate alınırca, amaçlı olarak yapılmış olan ve örgüte ya da çalışanlarına herhangi bir şekilde zarar veren ya da zarar verme potansiyeli taşıyan her türlü davranışın üretim karşıtı iş davranışı olarak nitelendirilmesinin mümkün olduğu söylenebilir. Nitekim ilgili literatür gözden geçirildiğinde, üretim karşıtı iş davranışlarını saldırganlık, hırsızlık, devamsızlık ve benzeri gibi tek bir davranış örneğinde ele alıp inceleyen araştırmalar olduğu gibi, bir dizi davranış ele alıp belirli boyutlar altında toplayarak inceleyen araştırmacılar olduğu görülmektedir (Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh ve Kesler, 2006).

Üretim karşıtı iş davranışlarının boyutlarının sayısı ve adlandırılması konusunda da farklı araştırmacılar farklı görüşler öne sürmektedir. Bazı araştırmacılar üretim karşıtı iş davranışlarını tek bir kategoride toplarken, diğersleri bu tür davranışları iki ya da daha fazla kategoride toplamaktadırlar. Üretim karşıtı iş davranışlarının tek bir kategoride toplanabileceğini öne süren araştırmacılar (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002; Miles, Borman, Spector ve Fox, 2002; Penny ve Spector, 2002), kategori sayısı konusunda görüş birliği içinde olmakla birlikte, bu kategoriye bazen farklı isimler verebilmektedirler. Örneğin, Skarlicki ve Folger (1997) söz konusu kategoriyi “misilleme” (retaliation) olarak adlandırmaktadır.

Üretim karşıtı iş davranışlarını iki kategoride toplayan araştırmacıların bir kısmı kategorileri oluştururken, örgüt çalışanlarına yönelik olumsuz davranışları dışarıda bırakarak sadece örgüte zarar veren davranışları göz önünde bulundurmuşlardır (Spector ve arkadaşları, 2006). Örneğin, Hollinger (1986) ve Hollinger ve Clark (1983) üretim karşıtı iş davranışlarına ilişkin olarak geniş bir çalışan örneklemeden veri topladıktan sonra, bu davranışların örgüt mallarına zarar verme (property deviance) ve üretimden sapma (production deviance) olmak üzere iki kategoride toplanabileceğini ileri sürmüşlerdir. Örgüt mallarına zarar verme, çalma, tahrip etme, kötü kullanma gibi davranışlar içerirken, bilinçli bir biçimde kötü performans gösterme, işleri gerektiği gibi yapmama, işe gelmeme ya da geç gelme, işi özensiz ve kötü yapma gibi davranışlar üretimden sapma kategorisinde yer almaktadır.

Robinson ve Bennet (1995), Hollinger (1986) ve Hollinger ve Clark'ın (1983) sınıflamasında cinsel taciz, saldırganlık ve benzeri gibi kişilere yönelik üretim karşıtı iş davranışlarının dikkate alınmadığını ifade ederek, bu tür davranışları da kapsayan bir sınıflama yapabilmek amacıyla kritik olay tekniği ile çok sayıda davranış örneği toplamışlardır. Yaptıkları bu çalışmanın sonucunda, Robinson ve Bennet üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilgili olarak çok boyutlu bir yapıya ulaşmışlardır. Buna göre, üretim karşıtı iş davranışları öncelikle örgüte yönelik olanlar ve kişilere yönelik olanlar olmak üzere iki genel kategoride toplanmakta ve bu iki genel kategorinin her birinin altında iki alt kategori yer almaktadır. Örgüte yönelik üretim karşıtı iş davranışları kategorisinin altında yer alan kategoriler örgüt mallarının kötüye kullanılması ve üretimden sapma, kişiye yönelik üretim karşıtı iş davranışlarının altında yer alan kategoriler ise kişisel saldırganlık ve politik sapma (adam kayırma, dedikodu ve benzeri davranışlar) olarak adlandırılmaktadır. Robinson and Bennett (1995) tarafından önerilen örgüte yönelik ve kişiye yönelik davranışlar şeklindeki iki boyutlu sınıflama bir çok araştırmacı tarafından kullanılmaktadır (Fox ve Spector, 1999; Fox, Spector, ve Miles, 2001).

Chen ve Spector (1992) stres yaratıcı iş koşulları ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri inceledikleri bir çalışmada üretim karşıtı iş davranışlarını saldırganlık, sabotaj, düşmanlık ve şikayet, hırsızlık, madde kullanımı ve devamsızlık olmak üzere altı kategoride toplamışlardır. Spector, ve arkadaşları (2006) ise üretim karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla yürüttükleri bir ölçek geliştirme çalışmasında, mevcut üretim karşıtı iş davranışları literatürüne dayanarak, kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş boyut ayırt etmişlerdir. Spector ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçeğin bu araştırmada da kullanılması nedeniyle, söz konusu boyutlar hakkında ayrı alt başlıklar altında daha ayrıntılı bilgi verilecektir. Diğer yandan, Spector ve arkadaşlarının önerdikleri boyutlar ve bu boyutlar altında yer alan davranışlar bazen aynı, bazen farklı isimlerle diğer araştırmacılar tarafından da kullanılması nedeniyle, boyutlar hakkında bilgi verilirken diğer araştırmacıların görüş ve bulgularına da yer verilecektir.

1.2.2.1. Kötüye Kullanma

Spector ve arkadaşları (2006) çalışanların iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma, tehdit etme ve benzeri gibi davranışlarını taciz başlığı altında ele almaktadır. Spector ve Fox (2005) taciz kavramının ilgili literatürde yer alan kabalık (incivility), duygusal taciz (emotional abuse), iş yeri zorbalığı (workplace bullying) ve psikolojik zorbalık (mobbing) gibi kavramlarla yakından ilişkili olduğunu, ancak kabalık, duygusal taciz, işyeri zorbalığı ve psikolojik zorbalık konusunda yapılan çalışmalarda odak noktasının bu tür davranışlara hedef olan kişiler, üretim karşıtı iş davranışları alanında yapılan çalışmalarda ise odak noktasının bu davranışları yapanlar olduğunu belirtmektedirler.

Spector ve arkadaşlarının (2006) taciz başlığı altında ele aldıkları yukarıda belirtilen davranışların farklı araştırmacılar tarafından farklı kategoriler içine yerleştirildikleri görülmektedir. Örneğin, Robinson ve Bennett (1995) söz konusu davranışları kişiye yönelik üretim karşıtı iş davranışları genel kategorisi altında yer

alan, çalışma arkadaşlarına zarar vermeye yönelik sözel davranışların yanı sıra fiziksel davranışları ve cinsel tacizi de kapsayan kişisel saldırganlık adını verdikleri bir alt kategori içine koymaktadır. Benzer şekilde, Chen ve Spector, (1992) ve Hershcovis ve ark. (2007) gibi araştırmacılar da korkutma, tehdit etme, aşağılama ve benzeri gibi davranışları daha kapsayıcı bir kategori olan genel saldırganlık başlığı altında ele almaktadır (Hershcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupre, Inness, LeBlanc, ve Sivanathan, 2007).

1.2.2.2. Üretimden Sapma

Üretimden sapma boyutu görev tanımında yer alan işleri bilerek gerektiği gibi yapmama ya da yanlış yapma, bilerek kötü performans gösterme, iş yaparken ağırdan alma, yönergelere uymama gibi davranışları kapsamaktadır. Spector ve arkadaşları (2006) bu boyutu kısmen Hollinger'in (1986) üretimden sapma kavramı üzerine temellendirdiklerini, ancak söz konusu araştırmacının üretimden sapma başlığı altında sınıflandırdığı işe gelmeme ve benzeri gibi davranışları geri çekilme boyutuna yerleştirdiklerini belirtmektedirler.

Spector ve arkadaşları (2006) üretim karşıtı iş davranışlarını sınıflarken üretimden sapmayı ayrı bir kategori olarak düşünmüşlerdir. Benzer şekilde Hollinger (1986) ve Hollinger ve Clark (1983) da üretim sapmayı kendi başına bir üretim karşıtı iş davranışı boyutu olarak ele almış ve bilinçli bir biçimde kötü performans gösterme, işleri gerektiği gibi yapmama, işe gelmeme ya da geç gelme, işi özensiz ve kötü yapma gibi davranışları bu kategori içine yerleştirmişlerdir. Ancak, bazı araştırmacılar üretimden sapmayı kendi başına bir boyut olarak düşünmekten çok, sapma olarak adlandırdıkları genel bir kategorinin alt kategorilerinden biri olarak ele almaktadırlar. Örneğin, Robinson ve Bennett (1995), sapmayı örgüt normlarını ihlal etmeyi amaçlayan ve örgütü ve çalışanlarını inciten davranışlar olarak tanımlamakta ve bu tür davranışları üretimden sapma (hasta olmadığı halde işe gitmeme, iş telefonundan özel görüşmeler yapma), örgüt mallarını çalma, kişilerarası sapma (kendi hatası için diğerlerini suçlama, aşağılayıcı şakalar yapma) ve kişisel saldırganlık (fiziksel, sözel ve cinsel taciz) olmak dört alt boyutta ele almaktadırlar.

Örgüt normlarını ihlal etmeyi amaçlayan davranışlar olarak tanımlanan sapma davranışının (Robinson ve Bennett, 1995) genellikle örgüt ve çalışanları açısından olumsuz sonuçlara yol açacağı düşünülmektedir. Ancak, son yıllarda araştırmacılar işyerindeki sapma davranışlarının işlevsel bir yanının olup olmadığını da tartışmaya başlamışlardır. Örneğin, Spreitzer ve Sonenshein (2004) sapma davranışlarının sadece olumsuz anlamda değil olumlu anlamda da normlardan sapma olarak ele alınabileceğini ileri sürmektedir. Araştırmacılar “pozitif sapma” adını verdikleri bu davranışları, “isteyerek yapılan ve grup normlarına uymayan itibarlı davranışlar” olarak tanımlamışlardır. Sapma davranışının bazen örgüt açısından yararlı bir işlevinin olabileceği görüşü başka araştırmacılar tarafından da dile getirilmiştir (Bennett ve Robinson, 2003; Bies ve Tripp, 1996). Diğer yandan, Vardi ve Wiener (1996) da sapma davranışlarının istedik ya da iyi olup olmadığının davranışa kimin tarafından bakıldığına göre değişeceğini söylemektedir. Örneğin, bir örgütteki yolsuzlukların bir çalışan tarafından kamuoyuna duyurulması örgüt açısından sapma davranışı olarak algılanırken toplum tarafından ise övgüye değer bir davranış olarak kabul edilmektedir.

1.2.2.3. Sabotaj

Spector ve arkadaşları (2006) sabotajı Chen ve Spector’ın (1992) önerisinden hareketle işverene ait mal ve mülkü bozma ya da tahrip etme olarak tanımlamaktadır. Spector (2006) sabotaj eylemlerinin örgüte ya da işverene hem bir malını tahrip ederek doğrudan doğruya hem de üretim için gerekli olan bu malın onarılması için gereken sürede üretim kaybına yol açarak dolaylı olarak zarar verdiğini belirtmektedir. Ayrıca, Spector’a göre, bir çok durumda kanıtlanmasının neredeyse olanaksız olması nedeniyle sabotaj eylemlerinin cezalandırılması ya da bu tür eylemleri önleyebilecek önlemler alınması oldukça güçtür.

Baumgarten ve McCrea (2007), Robinson ve Bennett’in (1995) dört boyut ile tanımladığı sapma davranışlarına “bilgisayar sabotajı” diye adlandırdıkları yeni bir boyut eklenmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Bilgi teknolojisi konusundaki uzman

çalışanlar tarafından, örgüt içindeki bilgisayar sistemlerine girilmesi ya da bu bilgisayarlara virüs gönderilmesi şeklinde gerçekleşen bilgisayar sabotajı, ortaya çıkarılması oldukça zor olan bir sapma davranışı türüdür. Araştırmacılar, sapma davranışının, örgütsel maliyetine de dikkati çekerek örgütsel sapmanın sadece A.B.D.'deki yıllık maliyetinin 4.2 milyon doları bulunduğunu ifade etmektedirler.

Örgüt mallarına zarar verme amacıyla yapılan birçok davranış gibi, sabotajın temelinde de bir misilleme yapmak (retaliation) ya da öç alma isteğinin yattığı düşünülmektedir. Skarlicki ve Folger (1997) misillemeyi algılanan örgütsel adaletsizliğe tepki olarak adaletsizliğin kaynağını cezalandırmak amacıyla yapılan davranışlar olarak tanımlamaktadır. Misilleme davranışı tıpkı saldırganlık davranışında olduğu gibi karşı tarafı incitme niyeti taşır, ancak bunun nedeni kişinin yaşadığı haksızlığı telafi etmek istemesidir.

Bir çok araştırmacı'ya (Folger ve Skarlicki, 2004; Greenberg, 1990) göre örgütsel kararlar ve yönetimsel işlemler adaletsiz olarak algılanırsa bu durum çalışanlarda öfke ve engellenmişlik duygularına yol açacak ve çalışanlar bu duygudan kurtulmak için sorumlu olduğunu düşündükleri kişi ya da örgüte karşı misilleme davranışları sergileme isteği duyacaklardır. Homans'a (1961) göre, adaletsizlik hisseden kişi bu duyguya yol açan kişiden (patron, şirket) daha güçsüz bir konumdaysa adalet aramak için daha dolaylı yolları tercih edecektir. Çalma ya da sabote etme gibi doğrudan misilleme yerine öncelikle vatandaşlık davranışlarından kaçınma, psikolojik olarak geri çekilme ya da direnç gösterme gibi daha örtülü davranışlar gösterecektir.

Bies ve Tripp (2000) öç almayı taraflardan birinin kendisine yönelik zarar verici ya da yanlış davranışlara tepki olarak yaptığı incitme, rahatsız etme ya da cezalandırma amacı taşıyan kasıtlı davranışlar olarak tanımlamışlardır. Bies ve Tripp (2000) öç alma davranışlarının incitici davranışlarda bulunan kişilere yönelik olarak yapılabileceği gibi, zarar verici davranışların olmasına yol açan örgüte yönelik olarak da yapılabileceğini belirtmektedir. Bu öç alma davranışlarının, diğerlerini aşağılayan davranışlar gösterenlerin insanların içinde dile getirilmesi, kötü davranışlarda

bulunanların halkın içinde özür dilemeye mecbur bırakılması ya da yolsuzluk yapanların açıklanması şeklinde görülebileceğini söylemektedirler. Bies ve Tripp (2000) oç almanın her zaman üretim karşıtı bir davranış olarak düşünölemeyeceğini ileri sürmektedirler. Öç alma niyetiyle yapılan saldırgan davranış bazen sadece yapana değil kurbanına hatta örgütün kendisine bile faydalı olabilmektedir. Sözelimi, oç alma, işyerindeki keyfi adalet uygulamalarını sonlandırarak örgüt çalışanlarının moralinin ve verimliliğinin yükselmesine katkıda bulunmaktadır.

1.2.2.4. Hırsızlık

Spector ve arkadaşları (2006) bu kategorinin Hollinger'in (1986) örgüt mallarına zarar verme kategorisine karşılık geldiğini, ancak Hollinger'den farklı olarak bu kategoriye sadece örgüt mallarının çalınması ile ilgili davranışları değil, örgüt çalışanlarının mal ve paralarının çalınması ile ilgili davranışları da dahil ettiklerini belirtmektedirler. Spector ve arkadaşlarının (2006) yanı sıra işyerindeki çalma davranışlarını üretim karşıtı iş davranışlarının ayrı bir boyutu olarak ele alan başka araştırmacılar da vardır (McClurg ve Deborah, 2006; Spector ve Fox, 2005). Buna karşı, Hollinger ve Clark (1983) hırsızlığı örgüt mallarına zarar verme olarak adlandırdıkları ve hırsızlığın yanı sıra sabotaj, örgüt mallarını kötüye kullanma ve benzeri gibi örgüt mallarına zarar verebilecek her türlü davranışın yer aldığı genel bir kategori içine koymuşlardır.

McClurg ve Deborah (2006) yürüttükleri bir araştırmanın sonuçlarına dayanarak iş yerlerindeki çalma davranışları ile bağlantılı olabilecek etkenlerin bireysel etkenler ve ortamsal etkenler olmak üzere iki grupta toplanabileceğini belirtmektedirler. Bu araştırmacılara göre, çalma ile ilişkili olabilecek bireysel değişkenler arasında çalmanın verdiği heyecan duygusu, çalışana arkadaşlarının çalma için yaptığı baskıya boyun eğme ve grup normlarına uyma, ortamsal değişkenler arasında ise algılanan örgütsel desteğin azlığı, adaletsizlik algısı, örgütün çalma eylemlerine ilişkin yeterince önlem alamamış olması ve bu konudaki yasal yetersizlikler yer almaktadır. Hollinger ve Clark (1983) tarafından üç farklı sektörden 5000 çalışanla yürütölen bir araştırmadan elde edilen bulgular McClurg ve

Deborah'ın (2006) bulgularıyla paralellik göstermektedir. Buna göre, örgütleri tarafından kullanıldıklarını düşünen çalışanlar, bazen çalma ve benzeri gibi örgüte zarar verebilecek davranışlarda bulunarak uğradıkları haksızlığı gidermeye çalışmaktadır.

Greenberg (2002), işyerindeki çalma davranışının her yıl Amerikan iş sektöründe milyonlarca dolar zarara yol açtığını ifade etmektedir. Ulusal düzeyde yapılan çalışmalar, müşteri hırsızlığından çok çalışan hırsızlığının olduğunu göstermektedir. Spector, (2006) örgütlerin işyerinde çalmayı önlemek için oldukça ciddi bir para ve kaynak harcadıklarını dile getirmektedir. Coffin (2003) de çalışan hırsızlığının Amerika Birleşik Devletleri'nde de en hızlı büyüyen suç türü olduğunu, çalışanların üçte birinin en az bir kere işyerinden bir şey çaldığını ve örgütlerin % 95'nin çalışan hırsızlığına maruz kaldığını ifade etmiştir.

1.2.2.5. Geri Çekilme

Geri çekilme boyutu işe gelmeme, geç gelme, erken ayrılma ya da mola saatlerini verilenden daha uzun tutma ve benzeri gibi iş başında belirlenenden daha az zaman geçirilmesiyle sonuçlanabilecek davranışlar ve işten ayrılmayı içermektedir (Jonas ve Leberherz, 2008). Değişik türlerdeki geri çekilme davranışlarını birbirleriyle ilişkilendiren çalışmalar bulunmakla birlikte, işe gelmeme ve işe geç gelme davranışları kendilerine özgü literatürleri olan ayrı çalışma konuları oluşturmaktadır (Spector ve ark., 2006). Geri çekilme davranışları tıpkı diğer üretim karşıtı iş davranışları gibi örgüte zarar verme potansiyeli taşımaktadır. Ancak, diğer üretim karşıtı iş davranışlarından farklı olarak, geri çekilme davranışları sergileyen çalışanlar örgüte doğrudan zarar vermek yerine kaçınma davranışlarına yönelmektedir. Çalışan, strese neden olan koşullardan, adaletsizlikten, ya da kendisinde negatif duygulara yol açacak durumlardan bu yolla kaçmaya çalışmaktadır (Spector ve ark., 2006).

Diğer yandan, geri çekilme davranışları hastalık, güdülenme düzeyinin düşük olması ailesel sorumluluklar ve benzeri gibi birçok değişik nedenden

kaynaklanabilecek karmaşık davranışlardır (Spector, 2006). Dolayısıyla, örgüte zarar verme potansiyeli taşısa da birçok durumda geri çekilme davranışının, örgüte zarar verme amacı dışındaki nedenlerden kaynaklanmış olması mümkündür. Örneğin, düşük iş doyumu ve olumsuz iş koşulları ile geri çekilme davranışları arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir (Spector, 2006). Benzer şekilde, bazı araştırmaların sonuçlarına göre, örgütün nitelik ve koşullarından bağımsız olarak çalışanların kişisel ya da ailesel durumları ile devamsızlık ve geç kalma arasında bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin, Elovania, Kivimaki, Vahtera, Virtanen ve Keltikangas-Jarvinen (2003) tarafından yapılan bir araştırmada çocuk doğurma yaşında olan genç kadınlarda işe gelmeme oranının diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğunu göstermiştir. Koslowsky (2000), çocuk sahibi olmak, diğer ailesel sorumluluklar, hatta oturlan semtin iş yerine uzaklığı gibi etkenlerin işe geç gelmede önemli bir rol oynadığını belirtmiştir.

Yapılan bazı araştırmalar geri çekilme davranışlarının, özellikle işe gelmeme ve geç gelmenin örgütün devamsızlık ve geç gelmeye ilişkin kültürü ve örgütün bu konudaki politikaları ile de ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, örgüt kültürünün devamsızlığı ya da geç kalmayı hoşgörü ile karşılamadığı ya da örgüt politikalarının devamsızlığı özendirmediği durumlarda bu tür geri çekilme davranışları daha az görülecektir (Gaudine ve Saks, 2001; Nicholson ve Johns, 1985). Benzer şekilde, Spector (2006) geri çekilme davranışlarının örgüt kültürünün yanı sıra ülke kültürüyle de ilişkili olabileceğini belirtmektedir.

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışı kavramlarının birbirlerinden farklı yapılara işaret ettiği yolunda görüşler bulunmakla birlikte (örneğin, Kelloway, Loughlin, Barling ve Nault, 2002; Sackett, Berry, Wiemann ve Laczó, 2006), gönüllü iş davranışları konusunda çalışan araştırmacıların büyük bir bölümü örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının birbirinden farklı düzlemlerde yer alan davranışlar olmaktan çok aynı düzlemin zıt kutuplarında yer

alan davranışlar olduğu görüşündedir (Collins ve Griffin, 1998; Giacalone ve Greenberg, 1997; Hunt, 1996; Miles, Borman, Spector ve Fox, 2002; Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998; Spector ve Fox, 2002). Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının aynı düzlemin zıt kutuplarında yer alan davranışlar olduğunu savunan araştırmacılara göre, gerek örgütsel vatandaşlık, gerekse üretim karşıtı iş davranışları çalışanların örgüt içindeki rol performanslarına göre tanımlanmaktadır. Örneğin, örgütsel vatandaşlık davranışının özdisiplin (Organ,1988) boyutu, iş tanımında belirtilen minimum rol davranışlarının ötesine geçen davranışları kapsamaktadır. Buna karşı, üretim karşıtı iş davranışlarının üretimden sapma (Spector ve arkadaşları, 2006) boyutu nitelik ve nicelik olarak iyi bir iş çıkarılabilmesi için örgütün gerekli gördüğü rol davranışlarını belirleyen normlarını ihlal eden davranışlara işaret eder. Biri olumlu diğeri olumsuz yönde olmakla birlikte, hem özdisiplin hem de üretimden sapma beklenen rol performansından sapmayı içermektedir. Dolayısıyla, zaman zaman birbirlerinden farklı yapılar olarak düşünülen örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının aynı düzlemin zıt uçlarında yer alan davranışlar olarak ele alınması daha doğrudur.

Diğer yandan, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının aynı düzlemin zıt kutuplarında yer alan davranışlar olduğunu savunan araştırmacılara göre, belkide her iki tür davranışın da çalışanların örgüt içindeki rol performanslarına göre tanımlanması nedeniyle örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranış kavramlarını ölçmek için kullanılan araçlarının kapsam ve maddeleri arasında önemli ölçüde binişiklik bulunmaktadır. Buna bağlı olarak da örgütsel vatandaşlık kavramı ile üretim karşıtı iş davranış kavramlarının görgül olarak birbirlerinden ayrılması büyük güçlükler içermektedir (Kelloway, Loughlin, Barling ve Nault, 2002).

Spector ve Fox (2002), üretim karşıtı iş davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki kavramsal benzerliklerden hareketle söz konusu davranışları bir bütün olarak ele alan bir model önermişlerdir. Duygu merkezli gönüllü iş davranışları modeli (emotion-centered model of voluntary work behavior) olarak adlandırılan bu modelde örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları gönüllü iş davranışları olarak kavramsallaştırmakta ve aynı düzlemin farklı uçlarında yer alan

örgütsel davranışlar olarak ele alınmaktadır. Modelde gönüllü iş davranışlarının çevre ile birey arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan pozitif ya da negatif duygular aracılığı ile gerçekleştiği öngörülmektedir. Modele göre, insanlar iş ortamında birçok durum ya da uyarıcı ile karşılaşır (örneğin, düşük ya da yüksek iş kontrolü, rol belirsizliği, rol çatışması, olumlu ya da olumsuz kişilerarası ilişkiler, adil ya da adil olmayan ödül sistemi). Bu uyarıcı ya da ortamlardan bazıları bireyde olumlu ya da olumsuz duygusal tepkiler ortaya çıkarır. Ortam ya da uyarıcılara ilişkin olarak yaşadığı duygular bireyde bazı davranış eğilimleri ya da davranışta bulunma niyeti ortaya çıkarır. Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının temelinde olumlu ya da olumsuz duyguların yol açtığı bu davranış eğilim ya da niyetleri yatar. Olumsuz duygular üretim karşıtı iş davranışlarının, olumlu duygular ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme olasılığını arttırır.

Spector ve Fox'a (2002) göre çevre ile gönüllü iş davranışları arasındaki ilişkilerde iki değişken daha aracı olarak rol oynamaktadır. Bunlar kontrol algısı ve kişilik özellikleridir. Çalışanın karşılaştığı durum ya da uyarıcıları kontrol edebileceği yolundaki algıları olumlu, kontrol edemeyeceği yolundaki algıları ise olumsuz duygulara yol açar. Diğer yandan, sürekli (state) öfke ve kaygı, nörotizm, iç-dış kontrol odağı, empati ve benzeri gibi kişilik özellikleri de algıları ve dolayısıyla duyguları etkileyerek örgütsel vatandaşlık ya da üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkma olasılığını etkileyebilir.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının aynı düzlemin zıt uçlarında yer aldıklarını öne süren araştırmacılara göre, bu iki tür davranışın öncülleri aynıdır (Miles ve arkadaşları, 2002; Spector ve Fox, 2002). Bir başka anlatımla, bu iki tür davranış aynı değişkenlerle ilişki göstermektedir. Farklı olan sadece ilişkinin yönüdür. Örneğin, hem örgütsel vatandaşlık hem de üretim karşıtı iş davranışlarının örgütsel destek algısı ile ilişkileri vardır. Ancak, bu ilişki örgütsel vatandaşlık davranışları söz konusu olduğunda pozitif, üretim karşıtı iş davranışları söz konusu olduğunda ise negatif yöndedir. Benzer şekilde, kontrol algısı hem örgütsel vatandaşlık hem de üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkilidir (Spector ve

Fox, 2002; Spector, 2006). Birey kendi davranışlarıyla stres yaratıcı koşulların üstesinden gelebileceğine inandığı takdirde, bu koşulların üstesinden gelebilmek için daha etkili ve yapıcı stratejiler geliştirme çabasına girmekte, stres yaratıcı iş koşullarını kontrol edemeyeceğine inandığında ise, bu koşulların yarattığı olumsuz duygularla başa çıkabilmek için üretim karşıtı iş davranışlarına başvurabilmektedir (Spector, 2006).

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının öncüllerinin aynı olduğu görüşü değişik araştırma bulgularıyla desteklenmiştir. Örneğin, Miles ve arkadaşları (2002) duygu merkezli gönüllü iş davranışları modelinin (Spector ve Fox, 2002) bazı önermelerini test ettikleri bir araştırmada iş yükü, iş yeri sıkıntıları (constraint), kişilerarası çatışma gibi çevresel koşulların olumlu duygularla pozitif, olumsuz duygularla negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir. O'Brien (2004), gönüllü işyeri davranışları olarak ele aldığı üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının güdüsel öncüllerini içsel ya da dışsal kontrol odaklı olmak ve kendini belirleme açısından incelemiştir. Elde edilen bulgular örgütsel vatandaşlık davranışları ile çevresel destek algısı arasında olumlu, üretim karşıtı iş davranışları ile çevresel destek algısı arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, O'Brien (2004), dışsal kontrol odaklı olma ile üretim karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, ancak örgütsel vatandaşlık davranışları ile kontrol odağı arasındaki ilişki konusunda bir belirsizliğin bulunduğunu dile getirmiştir.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının aynı düzlemin zıt uçlarında yer aldığını gösteren bir diğer kanıt söz konusu bu iki davranış arasında negatif yönde bir ilişkinin bulunmasıdır. Khalid ve Ali (2005), tarafından yapılan bir çalışmada çalışanların vatandaşlık davranışları gösterme düzeyleri ile geri çekilme davranışları arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir. Araştırmacılar yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların daha az geri çekilme davranışı sergilemelerini Festinger'in (1957) bilişsel çelişki kuramı çerçevesinde açıklamışlardır. Chen, Hui ve Sego (1998) Çin örneğinde teknikerlerle örgütsel vatandaşlık davranışları ile eleman devri

arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme düzeyleri düşük olan çalışanların örgütten ayrılma olasılıklarının diğerlerine göre daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Hunt (1996) iş performansının dört olumlu beş olumsuz boyutu arasındaki ilişkileri incelediği bir çalışmada tüm olumlu ve olumsuz boyutlar arasında negatif korelasyon olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Robinson ve O’Leary-Kelly (1998) üretim karşıtı iş davranışı ölçümleri ile iki farklı örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif korelasyonlar olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının öncüllerinin aynı olduğu yolundaki görüş ve araştırma bulgularından hareketle, bu bölümün bundan sonraki kısımlarda araştırmada yer alan değişkenler ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki bağlantılara ilişkin görüş ve görgül araştırmalar aynı başlıklar altında gözden geçirilecektir. Ancak, daha ileri gitmeden bir noktaya vurgu yapmakta yarar vardır. Söz konusu iki davranışın öncüllerinin büyük bir bölümü aynı olması, bu davranışlardan biri ile ilişkili olabilecek her öncülün mutlaka diğeriyle de ilişkili olduğu anlamına gelmemektedir. Örneğin, örgütsel adalet algısının olumlu duygusal tepkilere ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarına, buna karşı adaletsizlik algısının olumsuz duygusal tepkilere ve dolayısıyla üretim karşıtı davranışlara yol açma olasılığı oldukça yüksektir (Spector ve Fox, 2002). Buna karşı tüm öncüller iki kutuplu olmayabilir. Örneğin, bir iş yerinde psikolojik zorbalığa hedef olmanın üretim karşıtı iş davranışlarına yol açma olasılığı oldukça yüksekken, bu tür davranışlara hedef olmamanın mutlaka örgütsel vatandaşlık davranışlarına yol açması gerekmez.

1.4. Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Kültür İle İlişkisi

Hofstede'in (1980) önerdiği kültürel farklılıkları ifade eden "bireycilik-toplulukçuluk" ve "güç mesafesi" kavramları açısından bakıldığında örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının kültürden etkileneceği düşünülebilir. Bireycilik-toplulukçuluk boyutu bireylerin içinde yaşadığı toplum ve üyesi olduğu gruplarla olan ilişkileri ve kendilerini grup üyeliğini referans alarak tanımlama dereceleri açısından kültürler arasında gözlenen farklılıklara işaret etmek için kullanılmaktadır. Bireycilik, kişilerin kendilerini, yalnızca kendilerine karşı sorumlu hissettikleri görel olarak daha serbest bir sosyal çerçeveyi simgeler. Bireyci kültürde vurgu bireyin kişisel kimliği, bağımsızlığı, özerkliği ve kendine özgünlüğü üzerindedir. Bireyin benlik algısı ve benlik değeri grup üyeliği üzerine değil, kendi kişisel başarıları üzerine temellendirilmiştir. Bu nedenle birey için kendi kişisel hedef ve başarıları grubun önündedir. Toplulukçu kültürlerde ise birey her şeyden önce kendisinin bir ailenin, grubun, takımın üyesi olarak görür. Grupsal hedef ve başarılar bireysel hedef ve başarıların önünde yer alır. Bu kültürlerde aileye, gruba, mensup olduğu kurum ve kuruluşlara sadakat, grup normlarına bağlılık ve grup üyeleri ile olan ilişkilerde uyum ve otoriteye itaat daha ön plandadır.

Triandis (1995) de 15 farklı ülkeden katılımcılarla yürüttüğü çalışmasında bireyci ve toplulukçu kültürler arasında yukarıda tanımlanan yönde farklılıklar olduğunu gösteren bulgular elde etmiştir. Bireyci toplumlarda kişiler ihtiyaçlarına ve adalete değeri verirken, toplulukçu kültürlerde normlar, görev ve sorumluluklar ön plana çıkmaktadır. Toplulukçu toplumlarda bireyler hedeflerini grubun hedeflerini gözetererek koyarken, bireyci toplumlarda ise daha kişisel ve gruptan bağımsız hedefler koyulmaktadır. Ayrıca toplulukçu kültürlerde kişilerarası ilişkiler birey için daha fazla anlam taşırken, bireyci kültürlerde bu ilişkilerin farklı hedeflere ulaşmak için bir araç olarak görüldüğü dile getirilmektedir

Bireyci ve toplulukçu kültürlerin tanımlanan bu özellikleri dikkate alındığında, söz konusu bu kültürlerin hakim olduğu topluluklara örgütsel

vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının bir çok nedenden dolayı farklılık gösterebileceği düşünülebilir. Örneğin, bireyci kültürde örgütsel vatandaşlık davranışı olarak algılanan bir davranışın, toplulukçu kültürde çalışanın doğal olarak yapması beklenen bir davranış olarak nitelendirilmesi mümkündür. Nitekim, Paine ve Organ (2000) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, toplulukçu kültürlerde örgütün ve grubun yararına olan her türlü rol dışı davranış normlara uygun olarak görülüp cesaretlendirilirken, aynı davranışlar bireyci kültürlerde istisnai olarak görülmektedir. Bu durum aynı zamanda bu tip davranışların bireyci toplumlarda daha fazla dikkat çekmesi sonucunu da doğurmaktadır. Buna bağlı olarak da bireyci kültürlerde çalışanlar bu tür davranışları performansları değerlendirilirken dikkate alınacağı beklentisi ile yaparken, toplulukçu kültürlerde bu davranışları göstermek bir normdur ve kendilerini gruba adanmışlardır. Ek olarak da toplulukçu kültürlerde örgütsel vatandaşlığa yol açtığı ileri sürülen örgüte bağlılık daha yüksek düzeydedir ve bu da vatandaşlık davranışı gösterme üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Benzer şekilde, misilleme davranışlarının bireyci kültürde daha fazla hoşgörü ile karşılanacağı, bu nedenle de daha sık görüleceği düşünülebilir. Bennet ve Robinson (2003) iki kültürün değer yargılarındaki farklılıklardan dolayı sapma davranışlarının toplulukçu kültürlerde bireyci kültürlerden daha düşük sıklıkta görüleceğini ya da görüldüğü zaman da pasif şekillerinin görüleceğini ileri sürmektedirler.

Diğer yandan, kültürel yapı, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının öncülleri olarak ele alınan örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel adalet, ödül sistemi gibi faktörlere ilişkin algı ve beklentileri etkilemek suretiyle de söz konusu davranışların görülme sıklık ve olasılıklarını da etkilemektedirler.

Farh, Zhong ve Organ (2004) tarafından Çin örneğinde yürütülen çalışmada örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarına ilişkin algılamının Amerika örnekleminde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örneğin, serbest pazar ekonomisinin hakim olduğu Amerika örnekleminde bireycilik ön plandadır ve kişilerarasındaki çatışmalar tamamen kötü bir şey olarak görülmez; aksine iyi yönetildiği zaman oldukça olumlu sonuçlar doğurduğu düşünülür. Bunun aksine

oldukça toplulukçu kültürel değerlere sahip olan Çin'de ise örgüt üyeleri birer iç grup üyesi olarak algılanırlar ve örgüt bir aile ortamı gibi düşünülür. Amerika örneğinde iş arkadaşına sadece işle ilgili konularda yardım edilirken, Çin örneğinde iç-grup dış-grup ayırımına önem verilmekte ve iş arkadaşına sadece işle ilgili konularda değil, ailesel ya da hastalıkla ilgili konularda da yardım edildiği görülmektedir.

Güç mesafesi ise, gücün eşit olarak dağıtılıp dağıtılmamış olmasına karşı gösterilen toleransı ifade etmektedir (Hofstede, 1980). Örgütte daha güçlü olanlarla daha az güce sahip olanların değerleri, güç mesafesine göre değişiklik göstermektedir. Güç mesafesi açısından kültürel farklılıklara bakıldığında, güç mesafesinin daha düşük olduğu bireyci toplumlarda liderle çalışan arasındaki paylaşım ve katılım örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme olasılığını arttırabilirken, güç mesafesinin yüksek olduğu toplulukçu kültürlerde, liderin tanımladıkları dışında rol-ötesi bir davranışta bulunma lidere itaatsizlik olarak görülebilmekte ve bundan dolayı da çalışanlar vatandaşlık davranışı göstermekten çekinmektedirler (Paine ve Organ, 2000).

1.5. Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İle İlişkisi İncelenen Değişkenler

Daha öce de belirtildiği gibi örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının aynı düzlemin zıt kutuplarında yer aldığı ve dolayısıyla söz konusu bu iki davranışın aynı değişkenlerle ilişkisinin bulunduğu görüşü oldukça yaygın bir biçimde kabul görmektedir. Buna rağmen, ilgili literatür gözden geçirildiğinde araştırmacıların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkili olabilecek değişkenleri ayrı ayrı incelemeyi daha çok tercih ettikleri, söz konusu bu iki tür davranış ile ilişkili olabilecek değişkenleri birlikte ele alan araştırma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkileri incelenen değişken sayısı oldukça fazladır. Örneğin, LePine, Erez ve Johnson (2002) bir meta

analiz çalışması bağlamında yaptıkları literatür taraması sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisi araştırılan değişken sayısını 200 olarak belirlemişlerdir. Ancak, bu değişkenlerin büyük bir bölümü ilgili literatürde sıkça söz edilen değişkenler değildir. Bu nedenle, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı davranışlarla ilişkili olabilecek tüm değişkenleri gözden geçirmek yerine, önce bu davranışlarla ilgili olarak sıklıkla üzerinde durulan bazı değişkenlere ilişkin görgül çalışmalara kısaca değinilecek, daha sonra, bu araştırmada yer alan değişkenler hakkında ayrı alt başlıklar altında ayrıntılı bilgi verilerek, ilgili görgül araştırmalar gözden geçirilecektir.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olabilecek değişkenleri belirlemeye çalışan araştırmacıların büyük bir bölümü, farklı isimler verseler ve farklı özelliklere vurgu yapsalar da, çalışanların bireysel özelliklerini kapsayan bir kategoriye yer verdikleri görülmektedir. Bir başka anlatımla, araştırmacıların büyük bir bölümü çalışanların kişisel özelliklerinin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynadığı görüşünde birleşmektedirler. Örneğin, Robinson ve Greenberg (1998) üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerini bireysel faktörler, sosyal ve kişilerarası faktörler ve örgütsel faktörler, Bennet ve Robinson (2003) çalışanın yaşadığı deneyimler, çalışanın kişiliği ve sosyal bağlama uyum sağlama çabası, Hershcovis ve ark. (2007) bireysel ve ortamsal değişkenler başlığı altında toplamışlardır (Hershcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupre, Inness, LeBlanc ve Sivanathan, 2007). Benzer şekilde, örgütsel vatandaşlık davranışının nedenlerine ilişkin olarak Podsakoff ve ark. (2000) çalışanın özellikleri, işin özellikleri, örgütsel özellikler ve liderlik davranışları, Van Dyne, Graham ve Dienesch, (1994) ise kişisel faktörler, algılanan durumsal faktörler ve statü ile ilgili faktörler şeklinde sınıflandırmalar önermişlerdir.

Herhangi bir sınıflama önermemekle birlikte, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede kişisel etkenlerin de rol oynadığı görüşü daha bir çok araştırmacı tarafından dile getirilmiştir (Cropanzano, Rupp ve Byrne, 2003; Griffin, O’Leary-Kelly ve Collins, 1998; Organ ve Ryan, 1995; Sackett ve DeVORE, 2001). Örneğin, Morrison (1994), örgütsel vatandaşlık ve rol ötesi davranışlar ile rol-

içi davranışların sınırlarının çok esnek olduğunu ve her çalışan tarafından farklı şekilde algılanabileceğini belirtmiştir. Belirli bir davranış bir çalışan tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı olarak algılanırken, iş sorumluluklarını daha geniş bir şekilde tanımlayan diğer bir çalışan aynı davranışı rol-içi davranışı olarak görebilmektedir. Bu nedenle, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma olasılıkları da çalışanın iş sorumluluklarını nasıl tanımladığına bağlı olarak değişiklik gösterecektir.

Tan ve Tan (2008) beş büyük kişilik boyutu ile örgütsel vatandaşlık ve sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yürüttükleri bir çalışmada özdisiplin,(conscientiousness) boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif ve bazı araştırmacılar tarafından üretim karşıtı bir iş davranışı olarak kabul edilen sosyal kaytarma negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Borman, Penner, Allen ve Motowidlo (2001) örgütsel vatandaşlık davranışlarının özdisiplin ve uyumluluk (agreeableness) boyutları ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Borman ve arkadaşları (2001) ayrıca kişisel insiyatif alabilmenin de vatandaşlık davranışlarıyla pozitif bir ilişki içinde olduğunu dile getirmişlerdir. Salgado (2002) tarafından yürütülen bir meta analiz çalışmasında beş büyük kişilik boyutunun işten ayrılma, işe devamsızlık ve kaza ile hırsızlık, disiplinsizlik, madde kullanımı ve kuralları çiğneme gibi sorunları içeren sapkın davranışları ne ölçüde yordadıklarını incelenmiştir. Elde edilen bulgular özdisiplin boyutunun sapkın davranışlar ile işten ayrılmayı, dışa dönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik boyutlarının ise sadece işten ayrılmayı yordadığını göstermiştir.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisi olabilecek kişilik özellikleri bağlamında sık sık sözü edilen değişkenlerden bir tanesi kontrol odağıdır. Örneğin, Spector'un (2006) iş-stres modelinde örgütsel zorlamanın ortaya çıkardığı olumsuz duyguların yapıcı ya da yıkıcı davranışlara yol açabileceği, yapıcı ya da yıkıcı davranışlardan hangisinin sergileneceğini ise çalışanın söz konusu olumsuz duygulara neden olan örgütsel zorlama ve sınırlılıkların ne ölçüde kontrol edilebilir olduğuna ilişkin inançları olduğu öngörülmektedir. Benzer şekilde,

Martinko ve arkadaşlarının (2002) nedensel akıl yürütme modelinde dış kontrol odağının Fox ve Spector'ın (1999) stres yaratıcı-duygu modelinde ise kontrol algısının üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkili olduğu öngörülmektedir. Fox ve Spector (1999) üretim karşıtı iş davranışlarıyla iç dış kontrol odağı arasında bir ilişki olduğunu, Storms ve Spector (1987) kontrol odağının engellenme ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir rolünün bulunduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir. Kontrol odağının örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarında bir rol oynayabileceğini gösteren bulgular başka araştırmacılar tarafından da rapor edilmiştir (Bennet, 1998; Borman ve ark., 2001; Martinko ve Gardner, 1982; Martinko ve Zellaras, 1998).

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkileri sıklıkla araştırılan bireysel farklılık değişkenlerinden bir diğeri saldırganlık ve saldırganlıkla bağlantılı kişilik özellikleri olmuştur. Örneğin, değişik araştırmacılar üretim karşıtı iş davranışlarının sürekli öfke (trait anger, Douglas ve Martinko, 2001; Fox ve Spector, 1999), düşmanlık (Aquino, 2000), sürekli saldırganlık (trait aggression, Hershcovis ve ark., 2007) ve A tipi davranış örüntüsü (Baron ve Neuman, 1996; Henle Christine, 2005) ile bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde, bir çok araştırmacı olumsuz duygu (negative affect), olumsuz duygulanım (negative affectivity), pozitif duygulanım ve sürekli kaygı (trait anxiety) gibi kişilik özellikleriyle değişik türdeki üretim karşıtı iş davranışları arasında ilişkili olduğunu gösteren bulgular rapor etmişlerdir (Baron ve Neuman, 1996; Douglas ve Martinko, 2001; Fox ve Spector, 1999; Fox ve ark., 2001; Hui, Wong ve Tjosvold, 2007).

İş doyumunu ve işe, işyerine ilişkin tutumlar örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisi incelenen diğer bireysel değişkenlerdir. Yapılan bir çok çalışmada iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları göstermede oldukça etkili bir faktör olduğu görülmüştür (Organ, 1997; Deluga, 1995; Bateman ve Organ, 1983). Smith ve ark. (1983) iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışlarının en önemli yordayıcısı olduğunu rapor etmişlerdir. Organ ve Ryan (1995) ise, bir meta analiz çalışmasının sonuçlarına dayanarak iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli yordayıcıları arasında yer aldığını öne sürmüşlerdir. Organ

(1988), iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını da içine alan geleneksel olmayan performans arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme olasılığını arttırdığı yolundaki bulgularla tutarlı olarak, bazı araştırmacılar iş doyumsuzluğunun üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabileceğini gösteren bulgular rapor etmişlerdir. Örneğin, Hershcovis ve ark.(2007) tarafından yürütülen bir çalışmada üretim karşıtı iş davranışlarının saldırganlık treyti ve negatif duygulanım gibi değişkenlerin yanı sıra iş doyumsuzluğu ile de ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Diğer yandan, iş doyumunun yanı sıra, olumlu iş tutumlarının da örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğu gözlenmiştir. Organ ve Ryan (1995) ve Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994) iş yerine ilişkin olumlu tutumlara sahip bireylerin işyerinde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerine, Bettencourt, Gwinner ve Meuter'in (2001) örgütü dışarıda temsil etme isteklerinin daha fazla olduğuna, Cropanzano, Rupp ve Byrne, (2003) iş yerine ilişkin tutumları olumsuz olan bireylerin duygusal yorgunluk ve tükenmişlik yaşadığına, bu durumun da örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme olasılıklarını düşürdüğüne işaret eden bulgular rapor etmişlerdir.

Kişilik özellikleri, iş doyumunu ve işe ilişkin tutumlar gibi bireysel değişkenlerin yanı sıra, örgütte çalışma süresi, örgüt hiyerarşisindeki konum, yaş, toplumsal cinsiyet gibi demografik değişkenler ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler de çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Ancak, bu tür demografik değişkenlerin ele alındığı çalışmalardan elde edilen bulgular arasında bir tutarlılığın olduğunu söylemek güçtür (Heilman ve Chain, 2005; Mathieu ve Zajac, 1990; Kidder, 2002; Kuehn ve Al-Busaidi, 2002; Lovell ve ark., 1999; Podsakoff ve ark., 2000; Van Dyne ve ark., 1994). Örneğin, Lovell ve arkadaşları (1999) kadınların işyerinde erkeklerden daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiklerini belirtirken, Podsakoff ve arkadaşları (2000) çalışanın cinsiyetinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olmadığını ifade etmiştir. Öte yandan, Kidder (2002) kadınsı ve erkeksi cinsiyet rolü yönelimleriyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelediği bir çalışmada, kadınsı ve

erkeksi cinsiyet rolü yönelimli çalışanların gösterdikleri vatandaşlık davranışlarının türü açısından farklılık gösterdiklerini bulmuştur. Buna göre, kadınsı cinsiyet yönelimli çalışanlar daha çok diğer çalışanlara yönelik özgeci davranışlar sergilerken, erkeksi cinsiyet yönelimli çalışanlar daha çok “vatandaşlık bilinci” boyutunda sınıflandırılabilir türde vatandaşlık davranışları göstermektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordayıcılarını belirlemek amacıyla yürütülen çalışmaların önemli bir bölümünde de örgüte ve işe ilişkin değişkenler üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda üzerinde en fazla durulan değişkenlerden bir tanesi örgütsel stres ya da iş stresidir. Üretim karşıtı iş davranışlarını açıklamak üzere önerilen modellerin tümünde iş stresi potansiyel olarak üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabilecek bir değişken olarak görülmektedir (Martinko ve ark., 2002; Spector ve Fox, 2002, 2005). Gerek bu modelleri test etmek gerekse modellerden bağımsız olarak yürütülen araştırmalar genellikle örgütsel stres yaratıcılarla üretim karşıtı iş davranışları arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Örneğin, Chen ve Spector (1992) rol çatışması, rol belirsizliği, kişilerarası çatışma, aşırı iş yükü gibi örgütsel stres yaratıcıların üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkilerini inceledikleri bir çalışmada, söz konusu tüm stres yaratıcıların düşmanlık duyguları, aşırı iş yükü dışındaki stres yaratıcıların ise düşmanlık duygularının yanı sıra saldırganlık ve sabotaj ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu görülmüştür. Glomb (2002) tarafından yürütülen bir diğer araştırmada çalışanlar birbirlerine yönelik saldırgan davranışların en sık görülen nedeni olarak örgütsel stres yaratıcıları göstermişlerdir.

Örgütsel stres yaratıcılar ile üretim karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkilerin konu edildiği bir dizi araştırmayı gözden geçiren Spector ve Fox (2005), bir bütün olarak ele alındığında bu araştırmalardan elde edilen bulguların üretim karşıtı iş davranışlarının örgütsel stres yaratıcılar ve olumsuz duygulara yol açan diğer iş koşullarına tepki olarak ortaya çıkabileceğine işaret ettiğini belirtmektedirler. Spector ve Fox (2005), bu bağlamda kişiler arası çatışmalar, örgütsel zorlayıcılar, rol belirsizliği, rol çatışması ve muhtemelen aşırı iş yükü gibi değişkenlerin özellikle önem taşıdığı görüşündedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel stres yaratıcılar arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların sayısı oldukça sınırlı olmakla birlikte, mevcut bulguların örgütsel stres yaratıcılarla bu tür davranışlarda da rol oynayabileceğine işaret ettikleri söylenebilir. Örneğin, Spector'un (2006) daha önce sözü edilen iş-stres modeli örgütsel zorlamalar ve sınırlılıklardan kaynaklanan stres yaratıcıların kontrol edilebilir olarak algılanmasının olumlu iş davranışlara yol açabileceğini öngörmektedir. Bununla birlikte genel olarak bakıldığında stres yaratıcı iş koşullarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif bir ilişkinin bulunması daha akla yakın gibi görünmektedir.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olabilecek örgütsel özellikler bağlamında üzerinde durulan bir diğer değişken yönetim tarzıdır. Bir çok araştırmacı adil bir yönetim tarzının ve olumlu bir lider çalışan ilişkisinin, çalışanın örgütten herhangi bir ödül beklemeksizin rol ötesi davranışlar göstermesini sağlayacağını, aksi durumların ise yıkıcı davranışlara yol açacağını ya da en azından vatandaşlık davranışları gösterme olasılığını azaltacağını vurgulamaktadır (Asgari ve ark., 2008; Lepine, Erez, ve Johnson, 2002; Trevino ve Brown, 2004; Truckenbrodt, 2000). Örneğin, Morrison'a (1994) göre lideriyle arasındaki bağlılık ve güven hissi arttıkça, çalışan kendisini daha minnettar hissetmekte ve buna bağlı olarak daha fazla sorumluluk duygusu taşımakta ve daha fazla görevi rol kapsamı içinde algılamaktadır.

Üretim karşıtı iş davranışlarını liderlik ile ilişkili olarak ele alan Trevino ve Brown'a (2004) göre liderin davranışlarının çalışanların olumsuz iş davranışları üzerindeki etkisi sosyal öğrenme ve sosyal mübadele yoluyla gerçekleşir. Kendisi sapma davranışları sergileyen bir lider olumsuz bir model oluşturarak çalışanların da benzer davranışlar sergilemesine yol açar. Diğer yandan, lider ve çalışan arasındaki sosyal mübadele ilişkisinde liderin ücret, terfi, doyum sağlayıcı iş koşulları gibi çalışan açısından önem taşıyan konularda dürüst ve adil olması çalışanın örgüte zarar verebilecek davranışlar gösterme olasılığını azaltır (Trevino ve Brown, 2004). Truckenbrodt (2000) da örgütsel vatandaşlık davranışlarını lider-üye mübadele

(leader-member exchange-LMX) ilişkisi kapsamında ele almış ve nitelikli bir mübadele ilişkisinin çalışanların bağlılık ve vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olacağını saptamıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre, nitelikli bir mübadele ilişkisi söz konusu olduğunda liderin iç grubunda yer alan grup üyeleri iş anlaşmasının gereklerini yerine getirecek şekilde davranmakta, gerektiğinde ekstra çaba harcamakta ve ek sorumluluklar almaktadırlar. Benzer şekilde Deluga (1994) da 86 çalışan-lider ikilisiyle yürüttüğü çalışmada nitelikli bir lider-üye mübadele ilişkisinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığını saptamıştır.

Lider ile çalışanlar arasındaki mübadele ilişkilerinin niteliğinin yanı sıra, bazı liderlik tarzlarının da örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları açısından doğurguları bulunmaktadır (Lepine, Erez, ve Johnson, 2002) Örneğin, Holmnes ve ark. (2002) yürüttükleri bir çalışmanın sonuçlarına dayanarak karizmatik liderliğin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde etkili bir liderlik tarzı olduğunu dile getirmişlerdir. Smith ve ark. (1983) ise lider desteğinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının özdisiplin boyutuyla doğrudan, özgecilik boyutu ile de dolaylı olarak ilişkili olduğunu dile getirmişlerdir.

Karizmatik ve destekleyici liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yol açmalarına karşın, otokratik ve aşırı serbest liderlik tarzları üretim karşıtı iş davranışları için uygun ortam hazırlayabilmektedir. Bir çok araştırmada otokratik liderlik tarzının işyeri zorbalığının önemli nedenlerinden biri olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir. (Hoel ve Cooper, 2000; Vartia, 1996). Benzer şekilde, “bırakınız yapsınlar bırakınız etsinler” tarzındaki pasif liderliğin de örgüt içinde psikolojik zorbalığın ortaya çıkması için uygun ortam hazırladığına işaret eden araştırma bulguları bulunmaktadır. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, liderin psikolojik zorbalığı fark edememesi ya da müdahale etmemesi çalışanlarda sanki zorbalığa izin veriliyormuş gibi bir düşüncenin oluşmasına yol açabilmektedir (Einarsen ve ark.,1994; Hoel ve Cooper,2000). Ayrıca, grup içindeki çatışmalarda liderin tarafsız olup problemi çözmek yerine taraf tutması çatışmanın tırmanmasına ve mevcut durumun daha da kötüleşmesine yol açmaktadır. (Leymann,1996). Diğer yandan, liderin zayıf olması, zorbanın olumsuz davranışlarından dolayı

yakalanmaktan ve cezalandırılmaktan korku duymamasına ve dolayısıyla bu tür davranışları çekinmeden sergilemesine yol açmaktadır (Salin, 2003).

Liderlik tarzları gibi örgütün ya da işin yapılış biçiminin de örgütsel vatandaşlık ya da üretim karşıtı iş davranışlarının görülme olasılığını arttıracığı belirtilmektedir. Otokratik, katı kuralları bulunan, esnek olmayan, çalışana özerklik tanımayan, kişisel kontrole olanak tanımayan, çalışanların gelişimsel ihtiyaçlarını dikkate almayan ve yaratıcılığa değer vermeyen bir iş ya da örgüt yapısının örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etme olasılığının düşük olduğu görüşü bir çok araştırmacı tarafından dile getirilmiştir. Örneğin, Greenberger ve Strasser (1986) çalışanlara geribildirim verecek ve iş üzerindeki kontrollerini arttıracak özelliklere sahip bir örgüt yapısının çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine yol açacağını belirtmektedir. Bu araştırmacılara göre, iş çalışana geribildirim ve özerklik verecek şekilde yapılandırıldığı sürece, çalışanlar kendi davranışlarını takip edebilecek, buna bağlı olarak da kişisel kontrol inançları da artacaktır.

Kişisel kontrolü, kişinin değişimi istenilen yönde etkileyebileceğine olan inancı olarak tanımlayan Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994), algılanan kişisel kontrolün artmasının, çalışanın örgütle olan duygusal bağını güçlendirerek işe ilişkin olumlu tutumlar geliştirmesine ve olumlu iş davranışları sergilemesine yol açacağını belirtmektedir. Bu araştırmacılara göre çalışana yüksek düzeyde özerklik sağlayan ve yakın denetimden uzak olan bir iş, aynı zamanda güvene dayalı bir ortam sunar ki, bu da çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkiler. Diğer yandan, Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994) çalışanlarına saygı gösteren ve onların gelişimsel ihtiyaçlarına önem veren bir örgüt yapısının da çalışan ve örgüt açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağını öne sürmektedir. Çalışan işyerinin kaliteye önem verdiğini düşünürse, yüksek kaliteye katkıda bulunacak davranışlar göstermeye çalışır. Eğer işyerinin katılıma değer verdiğine inanıyorsa, kendi katılımının fark yaratacağına inanır ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiler. İşyerinin yaratıcılığa değer verdiğine inanıyorsa, yaratıcı fikirlere katkıda bulunmak için, işbirliğine değer verdiğine inanıyorsa anlaşmalarla belirlenmiş iş yeri

ilişkilerinin iyice yerine oturmasını sağlamak için insiyatif almaya çalışır. Sonuç olarak, sosyal değerlerin işyerinin önemli bir parçası oluşuna inanan çalışanların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışında bulunması beklenmektedir (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994).

Organ (1988) örgütsel esnekliğin örgütsel vatandaşlığı etkilediğini dile getirmiştir. Organ'a göre katı kural ve prosedürlere dayalı bir örgüt yapısı çalışanların katı örgütsel kuralları ve işin gereklerini yerine getirmeye odaklanmalarına yol açacağını, bunun da onları, rol ötesi ya da vatandaşlık davranışı göstermekten uzaklaştıracağını dile getirmiştir. Ayrıca, katı iş kuralları çalışanların başkalarına yardım etme davranışı göstermelerini ya da işleriyle ilgili yenilikleri uygulamaya koymalarını engelleyecektir (Organ, 1988).

Yukarıda sözü edilen değişkenlerin yanı sıra örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisi sıklıkla incelenen örgütsel değişkenler arasında örgütsel adalet, örgütsel destek, psikolojik zorbalık ve iş güvencesi de yer almaktadır. Bu araştırmanın da temel değişkenleri olmaları nedeniyle örgütsel adalet, örgütsel destek, psikolojik zorbalık ve iş güvencesi konuları ayrı alt başlıklar altında ele alınacak ve ilgili tanım, kavram ve araştırmalar ayrıntılı bir biçimde gözden geçirilecektir

1.5.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel davranışlar ve insan kaynakları bağlamında son yıllarda giderek daha fazla ilgi çekmeye başlayan örgütsel adalet (organizational justice-Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, ve Ng 2001), çalışanların iş yaşamının çeşitli yönlerine ilişkin haklılık/haksızlık algılarının oluşmasına katkıda bulunan etkenlerin neler olduğu ve haklılık ya da haksızlık algılarının ne gibi sonuçlar doğurduğu ile ilgilenmektedir (Byrne ve Cropanzano, 2001, Şahin, 2007).

Adalet kavramı konusunda yapılan çalışmaların kökeni antik çağa kadar uzanmaktadır. Bu dönemde Aristoteles kaynakların bireyler arasında adil bir biçimde

bölüşümüyle ilgilenmiştir. Adalet kavramı daha sonra 18. yy.da Locke'un insan haklarıyla ilgili yazılarında, Hobbes'un çalışmalarında ve 19. yüzyılda Mill'in faydacılık nosyonu içinde yeniden ortaya çıkmıştır (Colquitt, Greenberg, ve Zapata-Phelan, 2005). Aralarında bazı farklılıklar olmakla birlikte bütün bu felsefi yaklaşımlar adaletin ne olması gerektiğine ilişkin bazı fikirleri ileri sürmekte ve adaleti normatif bir ideal olarak ele almaktadırlar. Örneğin, Rawls (1971; aktaran, Greenberg ve Bies, 1992), adaletin her sosyal kurumun birincil erdemi olması gerektiğini söylemektedir. Ancak günümüzde sosyal bilimciler adaleti olması gereken bir şey olarak değil, bireyler tarafından algılanan bir şey olarak ele almaktadırlar. Bu bakış açısına göre adaletin ne olduğunu anlayabilmek için öncelikle insanların neyi adil olarak algıladıklarını anlamaya çalışmak gerekmektedir (Colquitt ve ark., 2005).

Örgütsel adalet konusunda endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yapılan çalışmaların kökeni sosyal psikologların yaptıkları çalışmalara dayanmaktadır (Şahin, 2007). Sosyal psikologların adalet konusuyla ilgilerinin başlangıç noktasının ise Stouffer, Suchman, DeVinney, Star ve Williams'nın (1949, akt, Colquitt ve ark., 2005) ortaya attıkları görelî yoksunluk kavramı olduğu söylenebilir. Stouffer ve ark. II. Dünya savaşı sırasında dört yıllık bir dönemi kapsayan "Amerikan Askeri" adlı çalışmalarında subayların orduyla ilgili tutumlarını araştırmışlardır. Diğer konuların yanı sıra, havacı subaylar ile askeri polislerin ordunun terfi sisteminden memnuniyet derecelerinin karşılaştırıldığı bu çalışmada, askeri polislerle kıyasla daha hızlı terfi etmelerine rağmen, havacıların, ordunun terfi sisteminden memnun olmadıkları gözlenmiştir. Stouffer ve ark.'na göre (1949; akt, Colquitt ve ark., 2005), bunun nedeni askeri polislerle havacı subayların kendilerini karşılaştırdıkları referans gruplarının farklı olmasıdır. Havacı subaylar çalışma arkadaşlarının hızla terfi ettiğini görerek kendilerine adil davranılmadığını düşünmüşlerdir. Polis gücündekiler ise, çalışma arkadaşlarının daha yavaş terfi ettiklerini gördükleri için kendilerine adil davranıldığını düşünmüşlerdir. Bu çalışmadan elde edilen bulgularla görelî yoksunluk kavramı ilk kez ortaya atılmıştır.

Endüstri ve örgüt psikologlarının adalet konusu kapsamına giren çalışmaları çok daha önce başlamış olmakla birlikte, bu alanda yapılan çalışmalar ilk kez Greenberg (1987) tarafından örgütsel adalet olarak isimlendirilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi örgütsel adalet, temelde çalışanların işe ilişkin durumların adil olup olmadığına ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmeleri ifade etmektedir. Çalışanların ödül ve kaynakların bölüşümü, kaynakların dağıtımında izlenen yol ve amir ve iş arkadaşlarının kendilerine davranış biçimleri olmak üzere işin üç değişik yönüyle ilgili olarak haklılık ya da haksızlık değerlendirmesi yaptıkları belirtilmektedir (Colquitt ve ark., 2005; Şahin, 2007). İşin bu üç yönüyle ilgili haklılık ve haksızlık algıları sırasıyla bölüşümsel adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet başlıkları altında incelenmektedir.

1.5.1.1. Bölüşümsel Adalet

Görelî yoksunluk kavramı ile başlayan adalet algısı konusundaki ilk çalışmalar kaynakların bölüşümüne ilişkin haklılık/haksızlık algıları üzerinde odaklanmıştır. Bir başka anlatımla, ismi konmamış olmakla birlikte adalet algısına ilişkin ilk çalışmalar bölüşümsel adalet konusunda yürütülmüştür. Bölüşümsel adalet (distributional justice) bir örgütte girdilerin ve kaynakların, hem somut hem de görelî olarak, çalışan ya da çalışan grupları arasında ne ölçüde adil bir biçimde dağıtıldığına ilişkin algılar olarak tanımlanmaktadır (Jonas ve Leberherz, 2008).

Bölüşümsel adalet kavramı modern sosyal psikoloji literatürüne ilk kez Homans'ın (1961) sosyal alışveriş kuramı ile girmiştir. Homans'a göre bireyler ve gruplar, diğer grup ve bireylere kıyasla ödül den aldıkları payın beklentilerine uygun olmadığı durumları haksız olarak algırlar. İnsanlar ödül paylaşımının ne ölçüde adil olduğuna karar verirken alınan ödül ile yapılan yatırım ya da katkının oranına bakarlar. Eğer alışveriş sürecinde yer alan herkes ödül den yaptığı katkı ya da yatırım oranında pay alıyorsa durum adil olarak algılanır. Yani, durumun adil olarak algılanması için ilişkiye daha fazla yatıran daha fazla kazanmalıdır. Bu nedenle bireyler yatırımlarına oranla daha az ya da daha fazla pay aldıkları durumları haksızlık olarak algırlar ve buna bağlı olarak olumsuz duygular yaşarlar. Daha özel

olarak ifade edecek olursak yatırıma oranla daha az pay aldığı algısı bireyde öfke ve düşmanlık, daha fazla pay aldığı algısı ise suçluluk duygusu yaratacaktır.

Bölüşümsel adalet kavramı sosyal psikolojinin gündemine Homans ile birlikte girmesine karşın, bölüşümsel adalet konusunda ilk sistematik kuramlar Adams (1965) ve Walster, Walster ve Berscheid (1978) tarafından geliştirilmiştir. Hakçalık kuramı olarak adlandırılan bu kuramlardan ilki Adams tarafından oluşturulmuştur. Kuram temel olarak çalışanların ücretlerine ilişkin tepkilerini ve işveren-çalışan ilişkilerini açıklamak amacıyla geliştirmiş olmakla birlikte, Adams kuramının her türlü sosyal ilişkiye uygulanabileceğini düşünmektedir. Adams'a göre insanlar kendi ilişkileri de dahil tüm ilişkileri iki boyut üzerinde değerlendirirler. Bunlar yatırımlar ve elde edilen sonuçlardır. Yatırım kişinin ilişkiye yaptığı katkıdır. Bu katkı çabanın yanı sıra ilişki açısından önem taşıyan her türlü kişisel özelliği de kapsar. Örneğin, bir kişinin işinde harcadığı çabanın yanı sıra eğitimi, zekası, deneyimi, becerisi, kıdemi, yaşı, sosyal statüsü de yatırım olarak kabul edilir. Sonuç ise bireyin ilişkiden elde ettiği kaynakları, ödülleri içerir. Örneğin, ücret, işe özgü ödüller ve statü.

Adams'a (1965) göre bireyler ilişkilerine yaptıkları yatırımlarının sonuçlarına oranlarını diğerlerinin yatırımlarının sonuçlarına oranları ile karşılaştırırlar; ve ancak bu iki oranın eşit olması halinde durumu hakça olarak nitelendirirler. Bu durum bireyin kendisinin kaynaklardan aldığı payın yatırıma göre fazla ya da az olmasına bağlı olarak değişmez. Yani, birey kendisinin yatırıma göre daha fazla pay aldığı durumları da haksızlık olarak algılar. Alışveriş ilişkisi içinde olan bireylerin ilişkiye yaptıkları yatırım oranında pay almasına hakçalık ilkesi denir. Adams hakça olmayan bir durum algılayan bireyin gerginlik yaşayacağını ve bu gerginliğin de bireyi algıladığı hakça olmayan durumu ortadan kaldırmak için güdüleyeceğini öne sürer.

Hakçalık kuramlarının alışveriş ilişkilerinde tarafların yatırımlarına oranla pay almalarının adil olarak algılanan tek yol olduğu varsayımı değişik eleştirilere hedef olmuştur. Bu eleştirilerden en önemlileri arasında hakçalık kuramlarının temelinde yatan ideoloji, kuramın ilişkilerin etkileşimsel niteliğini dikkate

almamaları ve hakçalık ilkesinin tüm ilişkiler için geçerli olduğuna ilişkin eleştirilerdir. Örneğin, Sampson (1975) hakçalık ilkesinin tek ve doğru adalet ilkesi olarak görülmesinin temelinde batılı ideolojilerin yattığını, oysa bir çok kültürde eşitlik ilkesinin daha doğru ve geçerli adalet ilkesi olduğunu belirtmektedir. Deutsch (1975), hakçalık kuramının adillik algısını daima bireyin kafasında geçen bir süreç olarak ele aldığını, oysa günlük yaşamda insanların birçok durumda etkileşim içinde, pazarlık stratejileriyle hangi paylaşım biçiminin adil olduğu konusunda görüş birliğine vardıklarını belirtmektedir. Leventhal (1980), hakçalık kuramını, sadece sonuçlara odaklandığı, süreci ve işlemleri göz ardı ettiği için eleştirmiştir. Deutsch (1975) ve Leventhal (1976) insanların, kaynakları ya da ödülleri paylaştırırken sadece hakçalık kuramının öngördüğü gibi tek bir ilkeye göre değil, birden fazla ilkeye göre hareket ettiklerini ileri sürmüşlerdir. Böylelikle bu araştırmacılar, alternatif bölüşüm ilkelerinden bahsederek bölüşümsel adaletin tanımını genişletmiş ve hakçalığın yanı sıra eşit ve ihtiyaca göre paylaşımın da adil olarak algılanabileceğini belirtmişlerdir. Bugün adalet konusunda çalışan sosyal psikologların insanların hakçalık ilkesini kaynak ve ödüllerin adil olarak bölüşmenin tek yolu olarak görmedikleri konusunda fikir birliği içinde oldukları söylenebilir.

1.5.1.2. İşlemsel Adalet

Adaletle ilgili çalışmalarda 1960'lı yıllarda ve 1970'li yılların başlarında haklılık kavramının tanımlanmasında bölüşümsel adalet (procedural justice) kavramı baskın bir rol oynamıştır. Ancak, 1970'li yılların ortalarına doğru bazı araştırmacılar haklılık ya da adillik algısında kaynakların hangi ilkeye göre bölüştürüldüğü kadar, bölüştürme kararının nasıl alındığının da önemli olduğuna dikkat çekmeye başlamışlardır. Bu çalışmalar adalet konusunda çalışan araştırmacıların gündemine bölüşümsel adalet kavramının yanı sıra, işlemsel adalet kavramının da girmesine yol açmıştır. İşlemsel adalet insanların kaynakların ve ödüllerin paylaşım kararlarının alınma biçimine ilişkin adalet anlayışlarıyla ilgilenmektedir. Bir başka anlatımla, işlemsel adalet konusunda çalışan araştırmacılar kaynak ve ödüllerin paylaşımına ilişkin kararlar ne şekilde ele alındığı taktirde insanların bu paylaşımı adil olarak algılanacağı sorusuyla ilgilenmektedir.

İşlemsel adalet kavramı ilk kez Thibaut ve Walker (1975; akt. SIOP) tarafından yasal anlaşmazlıkların çözümlenmesi konusunda yaptıkları bir dizi araştırma sonucunda ortaya atılmıştır. Yazarlara göre, işlemsel adaletin süreç kontrolü ve sonuç kontrolü olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. Süreç kontrolü sonuca doğru giden süreçte, örneğin, çözüme ulaşmak için seçilen delillerin belirlenmesinde ve sunulmasında, anlaşmazlık içindeki taraflardan birinin sahip olduğu kontrolün derecesine işaret eder. Karar kontrolü ise, anlaşmazlık içinde olan taraflardan birinin anlaşmazlığın sonucu üzerinde tek taraflı olarak belirleyici olma derecesidir. Thibaut ve Walker'a (1975; akt. SIOP) göre sürecin anlaşmazlık içinde olan tarafların kontrolünde olduğu, sonucu ise tarafsız bir kişinin kontrol ettiği durumlarda çözümün adil olarak algılanma olasılığı daha yüksek olmaktadır.

Daha sonra Leventhal (1980) işlemsel adaletin anlaşmazlıkların çözümü kadar kaynak ve ödüllerin bölüşümü için de geçerli olduğunu öne sürmüştür. Bu araştırmacıya göre, bölüşümsel adalet algısında sadece kaynakların hangi ilkeye göre dağıtıldığı değil, aynı zamanda kaynak ve ödüllerin paylaşımına ilişkin kararların ne şekilde alındığı da önemli bir rol oynar. Bir bölüşümün adil olarak algılanması için, karar alma sürecinde altı kuralın dikkate alınması gerekmektedir. Bunlar; tutarlılık, yanlılıktan uzak olma, doğruluk, doğrulanabilirlik, temsil edicilik ve etik olma'dır. Tutarlılık, kararların zamana ve kişilere göre değişip değiştirilmemesini; doğruluk, mümkün olduğunca geçerli bilgilere dayanma ve hatadan arınmış olmalarını; doğrulanabilirlik, hatalı oldukları belirlendiği takdirde değiştirilebilmeye olanak tanımalarını; temsil edicilik, ilgili birey ve grupların temel değerlerini yansıtmasını ve son olarak etik olmak ise, temel ahlaki ve insani değerlere uygun olmasını ifade etmektedir.

Örgütsel adalet algısının tek faktörlü bir yapısının mı yoksa bölüşümsel ve işlemsel adaleti içeren iki faktörlü bir yapısının mı olduğunu belirlemek amacıyla yürütülen çalışmalarda iki faktörlü yapıyı destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin; Sweeney ve Mc Farlin'nin (1993), yapısal eşitlik modelini uyguladıkları araştırmalarında, bölüşümsel adalet ücret doyumu ve iş doyumu gibi kişi ile ilgili

sonuçların daha güçlü bir yordayıcısı iken işlemsel adalet örgüte bağlılık ve çalışanın yöneticiye ilişkin değerlendirmesi gibi sistemle ilgili sonuçları yordamada daha güçlü bulunmuştur.

1.5.1.3. Etkileşimsel Adalet

Bies ve Moag (1986) örgütsel işlemler sırasında çalışanların karşılaştıkları muamelenin de adalet algısında önemli bir rol oynadığını belirterek etkileşimsel adalet kavramını ortaya atmışlardır. Bu araştırmacıların örgütsel işlemler sırasında karşılaşılan muamelenin kalitesine yönelik duyarlılıklar olarak tanımlanan etkileşimsel adalet ile birlikte adalet anlayışı üçlü bir yapıya dönüşmüştür. Bies ve Moag (1986), kişilerin örgütsel işlemler sırasında karşılaştıkları davranışların adil olup olmadığına karar verirken dört ölçüt kullandıklarını öne sürmüşlerdir. Bunlar, dürüstlük, saygı, uygunluk ve gerekçelendirmedir. Dürüstlük, örgüt yetkililerinin yalan söylememesini, çalışanlarına gerçekçi ve doğru bilgiler vermesini; saygı, çalışanlara yönelik kaba olmayan saygılı davranışlar sergilemelerini; uygunluk, uygun olmayan yorumların yapılmamasını ve önyargı ifadeleri içeren sorular sorulmamasını; gerekçelendirme ise, verilen kararların altında yatan mantıksal nedenlerin çalışanlara açıklanmasını ifade etmektedir. Bu ölçütlerden ilk üç tanesi iletişimin doğası ile ilişkili iken, sonuncusu, adil olmayan işlemler sonrasında oluşacak olan hoşnutsuzluğu ortadan kaldırmaya yöneliktir.

Etkileşimsel adalet (interactional justice) kavramının kısmen işlemsel adalet çalışmalarından türemiş olması nedeniyle, etkileşimsel ve işlemsel adaletin birbirlerinden bağımsız olup olmadığı konusu çeşitli tartışmalara yol açmıştır. Bies (2001), etkileşimsel adaletin işlemsel adaletten ayrı bir yapı olarak düşünülmesi gerektiğini ve işlemlerin kendilerinden çok bu işlemlerin yasalaştırılmasıyla ilgili olduğunu ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Greenberg (1993) de işlemsel adaletin sosyal belirleyicileri ile yapısal belirleyicileri arasında bir ayırım yapılmasının gerekli olduğuna işaret etmektedir. Yapısal belirleyiciler açısından adalet, etkileşimin gerçekleştirildiği çevresel bağlama odaklanmaktadır. Buna karşın, adaletin sosyal belirleyicileri ise etkileşimde bulunan bireylerin davranışlarına odaklanmaktadır.

Yapısal belirleyiciler, adaleti, karar verme bağlamı içinde temin etmeye çalışırken, sosyal belirleyiciler kişilerarası davranışlar üzerinden sağlamaya çalışmaktadır.

Son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında, insanların adalet algılarının, karar vericilerin kişilerarası ilişkilerdeki davranışlarından etkilendiği yolundaki bulgulara rastlanmaktadır (Ambrosse, Seabright ve Schminke, 2002; Conlan, Meyer ve Nowakowski, 2005; Moorman ve Byrne, 2005). Diğer bir deyişle, örgütsel adalet açısından sadece kaynakların işlemsel adalete uygun olarak bölüştürülmesi değil, aynı zamanda, çalışanların gördükleri muamele -karar vericiler ya da kaynakları bölüştürenlerin tarzları- da önemlidir. Karar vericilerin, niyetleri ve davranışlarıyla ilgili olarak çalışanlara yaptıkları açıklamalar, etik standartlara ne ölçüde sadık kaldıkları, çalışanların hakları ve iyi durumda olmaları için gösterdikleri çaba ve daha pek çok faktöre ilişkin, çalışanların yaptıkları yüklemeler önemlidir. İnsanların kendilerine adil davranıldığını düşünmeleri için bazen işlemsel ve bölüşümsel olarak adil davranılmasından daha fazlasına ihtiyaçları vardır. Yani, insanlar kişilerarası ilişkilerinde diğer insanlardan hak ettikleri saygıyı görmek isterler.

1.5.1.4. Ceza Adaleti

Her örgüt çalışma koşullarını ve örgüt içindeki ilişkileri düzenleyen bazı kurallar geliştirir ve bu kurallara uymayanların cezalandırılmasını öngörür. Ceza adaleti (retributive justice) ya da bedel ödeme adaleti insanların ne zaman bir ceza işlemini gerekli gördükleri ve cezanın ne şekilde ve ne kadar şiddetli olmasını istedikleri, verilen bir cezayı adil olarak değerlendirirken hangi ölçütleri kullandıkları gibi konularla ilgilenmektedir (Tyler ve Smith, 1998).

Bölüşümsel adalet konusunda yapılan ilk çalışmalarda daha çok kaynak ve ödül dağıtımının hangi koşullarda adil olarak algılanacağı üzerinde durulmuş, bedel ya da ceza adaleti görece olarak daha az ilgi çeken bir konu olmuştur (Tyler ve Smith, 1998). Bu durum büyük ölçüde bölüşümsel adalet konusunda çalışan ilk araştırmacıların ödül ve bedellerin dağıtımına ilişkin algılarının temelinde aynı süreçlerin yattığını varsaymalarından kaynaklanmıştır (Şahin, 2003). Ancak, daha

sonraki yıllarda ödül ile bedel dağıtımına ilişkin adillik algılarının temelinde farklı süreçlerin yatabileceği yolunda görüşler öne sürülmeye başlanmıştır (Sabbagh ve Schmitt, 1998; Törnblom ve Ahlin, 1998). Örneğin, Sabbagh ve Schmitt (1998), Tversky ve Kahneman'ın (1987) 'seçeneklerin çerçevelendirilmesi' ve 'kaybın iticiliği' kavramlarından hareketle, paylaşılan bir sonucun olumlu ya da olumsuz olmasının davranışları yönlendiren güdüler açısından bireyler üzerinde farklı etkiler yaratabileceğini ve dolayısıyla adalet ilkelerine yönelik karar ve uygulamaları farklı biçimlerde etkileyebileceğini öne sürmüşlerdir.

Ödül ve bedel dağıtımına ilişkin adillik algılarının temelinde yatan süreçlerin farklı olup olmadığı sorusu ile doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak ilgili araştırma sonuçları arasında bir tutarlılığın olduğunu söylemek güçtür. Örneğin, Lamm ve arkadaşları (Kayser ve Lamm, 1980; Lamm, Kayser ve Schanz, 1983) tarafından yapılan bir dizi araştırmada ödül ile bedel dağıtımına ilişkin adillik algılarının temelinde farklı süreçlerin yattığını gösteren bulgular elde edilirken, Şahin (2003) ve Şahin ve Aydın (2004) ödül ve bedel dağıtımına ilişkin adillik algılarının temelinde yatan süreçlerin paralellik gösterebileceği olasılığını gündeme getiren bulgular rapor etmişlerdir. Ancak, temelde yatan sürecin ödül dağıtımını ile aynı olması ya da olmamasından bağımsız olarak, bir çalışanın kendisinin haksız yere cezalandırıldığını ya da kendisine haksız yere bedel ödetildiğini düşünmesinin örgütsel vatandaşlık ya da üretim karşıtı iş davranışları açısından önem taşıma olasılığı oldukça yüksektir.

1.6. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler

Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri açıklamak amacıyla değişik araştırmacılar tarafından değişik kuramlar üzerine temellendirilmiş görüş ve modeller önerilmiştir. Örneğin, Organ (1988) sosyal mübadele kuramlarından (Blau, 1964; Homans, 1961) hareketle, örgütün adil biçimde davranmasının çalışan tarafından bir ödül olarak algılanabileceğini ve mübadele ilişkileri bağlamında çalışanın buna karşılık vermek

için güdülenebileceğini öne sürmüştür. Organ (1990) çalışanın adil olarak algıladığı örgüte karşılık verme çabalarının örgütsel vatandaşlık türü davranışlar da içerebileceğini belirtmiştir.

Moorman ve Byrne (2005) çalışanın adil olarak algıladığı örgüte, mübadele ilişkileri içinde, karşılık verme çabasına girmesinin temelinde iki neden yatabileceğini öne sürmektedir. Bunlardan biri karşılıklılık normudur. Karşılıklılık normu bireylerin kendilerine yapılan yardımın karşılığını vermelerini öngörmektedir. Diğer neden ise çalışanın öz çıkarlarını korumak amacıyla ödüllendirici bir ilişkiyi sürdürme isteğidir. Moorman ve Byrne'a (2005) göre, Blau (1964) ödüllendirici bir davranışın hedefi olan kişinin bu davranışa karşılık vermesinin nedeninin karşılıklılık normuna göre hareket etmekten çok, ödüllendirici bir ilişkiyi sürdürerek kendi çıkarları doğrultusunda hareket etme isteğinin olduğunu öne sürmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal mübadele kuramlarına dayalı açıklaması bir çok araştırmacı tarafından gündeme getirilmiş (örn., Cropanzano ve Mitchell, 2005) ve genellikle araştırmalar tarafından desteklenmiştir (Örneğin, Lind, 2001; Takleab, Tekeuchi ve Taylor, 2005).

Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin literatürde sıklıkla yer verilen bir diğer açıklaması sosyal kimlik kuramı (Tajfel ve Turner, 1986) üzerine temellendirilmiştir. Lind ve Tyler'in (1988) sosyal kimlik kuramından hareketle geliştirdikleri grup değeri modeli ve bu modelin Tyler ve Blander (2000) tarafından yeniden düzenlenen biçimi olan "sosyal kimlik temelli model"e (the social identity based model) göre, insanların üyesi olduğu gruplarla olan ilişkilerinde mübadeleden çok sosyal kimlik sorunları ön plandadır. Bu nedenle insanlar kendilerine uygulanan bölüşümsel, işlemsel ve ceza adaleti ilkelerini gruplarıyla ve grup içinde otorite pozisyonunu işgal eden kişilerle olan ilişkilerinin kalitesinin bir göstergesi olarak kabul ederler. Birey grupla olan ilişkilerinden elde ettiği sonuçların çok düşük olduğunu, kendisine kötü ya da duyarsız davranıldığını ve kendisine karşı yapılan yanlışların karşılıksız bırakıldığını düşünürse bunu grup içinde marjinal bir statüsünün olduğu şeklinde anlamlandırır. Bunun aksine grupla olan ilişkilerinden elde ettiği sonuçları adil olarak değerlendirdiği, saygı gördüğünü

düşündüğü ve kendisine karşı yapılan yanlışların karşılıksız bırakılmadığına inandığı taktirde, birey grubun kendisine değer ve önem verdiği sonucuna vararak grupla özdeşim kurar. Birey özdeşim kurduğu grubun statüsü ve performansını sosyal kimliğinin kaynağı olarak gördüğü için, rol tanımı içinde olan görevlerin yanı sıra rol ötesi davranışları yapmak için de güdülenir. Bir çok araştırmacı örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin sosyal kimlik ve grup üyeliğine dayalı açıklamalarını destekleyen bulgular rapor etmiştir (örn. Van Prooijen, Van den Bos ve Wilke, 2004).

Mübadele kuramları ve sosyal kimlik kuramlarına dayalı açıklamaların adalet (adaletsizlik) algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki için de geçerli olduğu değişik araştırmacılar tarafından dile getirilmiştir (örn. Conlon, Meyer ve Nowakowski, 2005; Hollinger ve Clark, 1983). Hollinger ve Clark (1983) çalışanların, örgüt tarafından kötü muamele gördüklerini düşündükleri zaman yaşadıkları adaletsizliği ortadan kaldırmak için hırsızlık yapmak gibi örgüt zararına davranışlarda bulunacaklarını belirtmektedir. Bunun yanı sıra, üretim karşıtı iş davranışlarını açıklamak amacıyla oluşturulan modellerin tümünde stres yaratıcı çevre koşullarının üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabileceği öngörülmektedir (Martinko ve ark., 2002; Spector, 2006; Spector ve Fox, 2002; Spector ve Fox, 2005). Yine bu modellerin tümünde stres yaratıcı çevre koşulları arasında örgütsel adaletsizlik algısına da yer verilmektedir. Yani, bu modellerde örgütsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışı arasındaki ilişki adaletsizlik durumlarının stres yaratıcı olmasıyla açıklanmaktadır. Modellerin adaletsizlik algısının stres yaratıcı bir faktör olduğu görüşü araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir (örn., Elovainio ve ark., 2005; Francis ve Barling, 2005; Vermunt ve Steensma, 2001).

Üretim karşıtı iş davranışlarına adalet algısı açısından yaklaşan görüş ve modellerin öngörülerine uygun olarak, yapılan araştırmalar, genellikle örgütsel adalet algısının söz konusu davranışlar açısından da bazı sonuçlar doğurabileceğine işaret etmiştir. Bununla birlikte, adalet algısıyla üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardan elde edilen bulgular arasında tam bir tutarlılığın olduğunu söylemek güçtür. Bazı araştırmalarda üretim karşıtı iş davranışlarının

adalet algısının tüm boyutları ile ilişkili olduğunu gösteren bulgular elde edilirken, diğerlerinde sadece bir ya da iki boyutu ile söz konusu davranışlar arasında ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde, bazı araştırmalarda belirli bir boyuttaki adalet algısının üretim karşıtı iş davranışlarına yol açtığı bulunurken, diğerlerinde farklı bir boyutun söz konusu davranışları belirlemede daha önemli bir rolünün bulunduğunu ya da adalet algısıyla söz konusu davranışlar arasında bir ilişkinin olmadığını gösteren bulgular elde edilmiştir.

Greenberg (1990) iki farklı fabrikanın çalışanlarıyla yürüttüğü bir araştırmada ücretlerinde yapılacak olan bir kesintiyi çalışanlara iki farklı koşulda açıklayarak işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının çalma davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bir koşulda (yeterli açıklama koşulu) yönetim tarafından çalışanlara neden ücret kesintisine gidildiğine dair 90 dakikalık bir açıklama yapılmış, bu konu hakkındaki sorular cevaplandırılmış ve bütün bu olanlar için özür dilenmiştir. Diğer koşulda (yetersiz açıklama koşulu) ise çalışanlara sadece 15 dakika süren özet bir açıklama yapılmış ve çalışanlardan özür dilenmemiştir. Greenberg (1990) yetersiz açıklama yapılan ve özür dilenmeyen koşuldaki çalışanların kendilerini daha fazla haksızlığa uğramış hissedeceklerini dolayısıyla daha fazla hırsızlık yapacaklarını ve bu gruptakiler arasında işi bırakmanın daha fazla görüleceğini ileri sürmüştür. Araştırmanın sonunda beklendiği gibi hem çalma oranı hem de işi bırakma oranı yetersiz açıklama yapılan koşulda yer alanlar arasında daha fazla görülmüştür. Greenberg (1990), çalışanların çalma davranışlarının iki şekilde açıklanabileceğini ileri sürmektedir. Bu açıklamalardan ilkinde göre, ücret kesintisi çalışanlarda engellenmişlik duyguları yaratmakta, bu engellenmişlik duygusu da örgüte zarar vermeye yönelik çalma davranışına neden olmaktadır. Diğer bir olası açıklama ise, çalma davranışının, haksızlığa uğrayan taraf olan çalışan ile bu haksızlığın kaynağı olarak görülen işveren arasında bir denge kurma çabası olmasıdır. Yani, çalışanlar çalma davranışını aslında hak ettikleri ancak alamadıkları bir paranın işverenden kendilerine resmi olmayan bir biçimde aktarılmasının bir yolu olarak görmektedirler.

Flaherty ve Moss (2007) tarafından yürütülen bir çalışmada örgütsel adaletsizlik algılarının üretim karşıtı iş davranışlarının en önemli belirleyicilerinden

biri olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmacılar algılanan adaletsizlik ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin iki değişik şekilde açıklanabileceğini dile getirmişlerdir. Bunlardan ilki Spector ve Fox'un (2005) modelinde öngörüldüğü gibi adaletsizlik algısının çevresel bir stres yaratıcı olarak olumsuz duygulara, olumsuz duyguların da üretim karşıtı iş davranışlarına yol açmasıdır. Flaherty ve Moss'a (2007) göre algılanan adaletsizliğin üretim karşıtı iş davranışlarına yol açmasının diğer olası nedeni yaşanan adaletsizliğin sosyal mübadeleyi zayıflatmasıdır. Sosyal mübadele bakış açısına (Thibaut ve Walker, 1975; akt. SIOP) göre adaletli bir ortam kişinin diğer insanlarla işbirliği yapmasına ve dolayısıyla her iki tarafın da kaynaklarının artmasına yol açar. İlişkilerde bir adaletsizliğin bulunduğu durumlarda ise karşılıklılık normu ihlal edilecek ve çalışan bu durumda özgeci olmaktan çok üretim karşıtı iş davranışları göstermeye meyil edecektir.

Manrique de Lara, Tacoronte ve Ting Ting (2007) de işlemsel adalet ile işyerindeki sapma davranışları arasındaki ilişkiyi İspanya Devlet Üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarından oluşan bir örneklem de incelemişlerdir. Elde edilen bulgular çalışanların örgütsel adaletsizliğe maruz kaldıklarını düşündükleri durumlarda adalet algılarını tamir etmek için örgüte ve örgüt çalışanlarına yönelik sapma davranışları sergileme eğilimi gösterdiklerini ortaya koymuştur. Değişik bağlam ve ortamlarda, değişik amaçlarla ve değişik yöntemlerle yürütülen daha bir çok araştırmada bölüşümsel ve işlemsel adaletsizliğin örgüte ya da örgüt çalışanlarına zarar vermeye yönelik değişik türde davranışların görülme olasılığını arttırdığına işaret eden bulgular elde edilmiştir (Cohen-Crahash ve Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porte ve Ng, 2001; Francis ve Barling, 2005; Jones ve Skarlicki, 2005; Loi, Ngo ve Foley, 2006; Van Prooijen, Van den Bos ve Wilke, 2004).

Bölüşümsel ve işlemsel adaletin yanı sıra, bazı araştırmacılar etkileşimsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Örneğin, Baron (1993), etkileşimsel adaleti çalışanlara verilen geribildirimler açısından ele aldığı bir laboratuvar çalışmasında, performanslarına ilişkin oldukça

olumsuz geri bildirimler verilen katılımcıların kendilerini haksızlığa uğramış hissettiklerini, öfke ve gerginlik duyguları yaşadıklarını ve kişilerarası çatışmaların çözümü söz konusu olduğunda kaçınma davranışı sergilediklerini saptanmıştır. Harris, Harvey, Harris ve Brouer (2007) araştırmalarında, etkileşimsel adalete ilişkin beklentileri ile algıları arasında farklılık bulunmasının çalışanların misilleme davranışları göstermelerine yol açtığını bulmuşlardır. Etkileşimsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında bir ilişki bulunduğu yolunda bulgular başka araştırmacılar tarafından da rapor edilmiştir (Barling ve Philips, 1993; Masterson ve Taylor, 1996; Skarlicki ve Folger, 1997).

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının aynı düzlemin zıt kutuplarında yer aldığı ve dolayısıyla söz konusu bu iki tür davranışın aynı değişkenlerle ilişkisinin bulunduğu görüşünün oldukça yaygın bir biçimde kabul görmesine rağmen, araştırmalarda genellikle bu iki tür davranıştan biri üzerinde durulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışlarına adalet algısı açısından yaklaşan görüş ve modellerin öngörülerine uygun olarak, yapılan araştırmalardan, genellikle örgütsel adalet algısının bu tür davranışları belirlemede önemli bir rol oynadığını gösteren bulgular elde edilmiştir. Ancak, üretim karşıtı iş davranışlarında olduğu gibi, örgütsel vatandaşlık davranışları ile adalet algısı arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalardan elde edilen bulgular arasında da tam bir tutarlılık yoktur.

Ertürk, Yılmaz ve Ceylan (2004) işlemsel adalet ve bölüşümsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme arasındaki ilişkiyi mavi yakalı çalışanlardan oluşan bir örneklem üzerinde incelemişlerdir. Elde edilen bulgular söz konusu iki tür adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyi olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Moorman (1991) iki farklı Amerikan şirketi ile yürüttüğü çalışmada bölüşümsel ve işlemsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla pozitif bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir.

Ambrose ve Cropanzano (2003), adalet algısının çeşitli davranışsal sonuçlar üzerindeki etkilerini ele aldıkları çalışmalarında, çoğu çalışmada kullanılan enlemesine kesitsel yaklaşımdan farklı olarak, işlemsel ve bölüşümsel adalet

algısının zaman içerisindeki etkilerinin ne olduğunu anlamaya yönelmişlerdir. Araştırmacılar bu çalışmayı düzenlerken, çalışanların zaman içerisinde işlemler ve sonuçlarla ilgili olarak daha fazla deneyim ve bilgi edindikleri, bilgi ve deneyimdeki bu değişiklikler nedeniyle işlemsel ve bölüşümsel adalet algılarının duygusal bağlılığın da içinde yer aldığı örgütsel tutumlar üzerindeki yansımalarında farklılık yaratabileceği görüşünden hareket etmişlerdir. Araştırmada üniversite çalışanlarının kıdem ve terfi kararlarına ilişkin algıları 2 yıllık bir zaman dilimi içinde kararların uygulanmasından önce, uygulamadan hemen sonra ve daha uzun bir süre sonra olmak üzere üç sefer değerlendirmişlerdir. Elde edilen bulgular, işlemsel adalet algısının bağlılık üzerindeki en büyük etkisinin, uygulamadan önce ve uygulamaya geçildikten kısa bir süre sonra, bölüşümsel adalet algısının en büyük etkisinin ise 1 yıl sonra görüldüğüne işaret etmiştir. Çalışanların kendilerine adil davranıldığına inandıkları zaman yüksek düzeyde iş performansı ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları göstereceklerine ilişkin bulgular bir çok araştırmacı tarafından rapor edilmiştir (Chaiburu, 2007; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 20001; Konovsky ve Organ, 1996).

Diğer yandan, örgütsel adalet konusunda yürütülen kültürler arası çalışmalar hangi bölüşüm biçiminin, hangi işlemlerin ve hangi tür etkileşimin adil olarak algılanacağını belirlemede kültürün önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle bölüşümsel adalet konusunda yapılan çalışmalar bireyci kültürlerde hakçılığa dayanan bir bölüşüm biçiminin daha çok onay göreceğini, toplulukçu kültürlerde ise bireylerin eşitliği üzerine temellendirilmiş bir paylaşım biçiminin daha çok onaylandığını göstermiştir (Barber ve Simmering, 2002; Bond, Leung ve Wan, 1982). Benzer şekilde, adaletsizlik durumları karşısında nasıl tepki verileceği konusunda da farklı kültürel beklentiler de bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel adalet algılarıyla örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkilerde kültüre bağlı farklılıkların olması beklenir.

Blader, Chang ve Tyler (2001), işlemsel adalet algısının örgütsel misillime davranışlarını harekete geçirmedeki rolünü, Amerika ve Tayvan'dan iki ayrı örneklem grubu üzerinde incelemiştir. Elde edilen sonuçlar, işlemsel adaletin ihlal

edilmesinin her iki ülkede de çalışanların misilleme davranışlarını tetiklediğine, ancak, işlemsel adalet algısı ile misilleme davranışları arasındaki ilişkinin Tayvan örnekleminde Amerikan örnekleminde gözlenenden anlamlı olarak daha güçsüz olduğuna işaret etmiştir.

Kim ve Mauborgne (1996) örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme istekliliği arasındaki ilişkiyi bireyci-toplulukçu kültür bağlamında ele aldıkları bir çalışmada, grup değerlerine sarılan ve kolektif olmayı önemseyen gruplarda, işlemsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarının görülmesi olasılığını daha fazla arttırdığını gösteren bulgular elde etmişlerdir.

1.7. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek (perceived organizational support), çalışanların örgüt içinde gösterdikleri çabanın örgüt tarafından takdir edildiğine, kendilerine örgüt tarafından değer verildiğine ve ihtiyaç duyduklarında örgütün onların yanında olacağına dair inançlarını ifade eden bir kavramdır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Örgütsel destek algısının örgüt açısından bir çok olumlu sonuç doğuracağı düşünülmektedir. Örneğin, Eisenberger, Fasolo ve La Mastro (1990) örgütsel destek algılarının çalışanların örgüte karşı duygusal bir bağ geliştirmelerine, bunun sonucu olarak da örgüt yararına olan, örgüt tarafından önemli görülen konularda çaba ve faaliyetlerde bulunmalarına neden olduğunu belirtmektedirler.

Örgütsel destek algısının, örgütün yanı sıra, çalışanların kendileri açısından da olumlu sonuçları bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyal kimliğin tanımlanması, duygusal destek, saygı ve sosyal onay gibi sosyal ve duygusal gereksinimlerine cevap veren önemli bir etkidir. İnsanlar, çalışmalarının ve örgüte olan katkılarının bir anlam ifade ettiğini, yöneticileri ve üstleri tarafından kendilerine değer verildiğini bilmek isterler. Örgütsel destek algısı çalışanların kendilerini grubun değerli birer üyesi olduklarını düşünmelerine ve kendilerini iyi

hissetmelerine yol açar (Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998; Eisenberger, Fasolo ve La Mastro, 1990).

Örgüt ve çalışanlar açısından taşıdığı önem nedeniyle, örgütsel destek algısına yol açabilecek değişkenleri belirlemek amacıyla çok sayıda araştırma yürütülmüştür. Bu çalışmalar sonucunda örgütsel destek algısıyla ilişkili olduğu saptanan değişkenlerden bir tanesi adalet algısıdır. Shore ve Shore (1995) adil bir örgütsel ortamın örgüt ile çalışanlar arasında güven verici bir ilişkinin oluşmasını sağlayacağını ileri sürmektedirler. Araştırmacılara göre, işlemsel adalet, çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde bölüşümsel adaletten daha önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanların örgütsel destek algılarını etkileyen bir diğer adalet boyutu etkileşimsel adalettir. Cropanzano ve Greenberg (1997; akt. Cropanzano, Byrne, Bobocel, ve Rupp, 2001) etkileşimsel adaletin, örgütsel kararlar verilmeden önce çalışanlara doğru bilgi verilmesi, kararlara katılımlarının sağlanması ve kişilerarası muameleler bakımından bütün çalışanlara eşit davranılması gibi konularda çalışanların destek algısı üzerinde etkili olacağını dile getirmişlerdir. Loi, Ngo ve Foley (2006) işlemsel ve bölüşümsel adalet algısının örgütsel destek algısına yol açtığını gösteren bulgular elde etmişlerdir.

Çalışanların performansını değerlendirme yetkisi olması ve örgütün temsilcisi olarak görülmesi nedeniyle süpervizörün davranışları, özellikle de çalışanlara verdiği destek örgütsel destek algısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Lider-üye mübadelesi (leader-member exchange) kavramı süpervizör-çalışan arasındaki ilişkinin ve etkileşimin niteliğini anlatmak için kullanılmaktadır. Yapılan araştırmalar, kaliteli bir süpervizör-çalışan ilişkisinin karşılıklı güven, destek, sadakat ve kişilerarası çekicilik gibi özellikler içerdiğini (Asgari ve ark., 2008) ve örgütsel destek algısını belirlemede önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Örneğin, Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades'un (2002) perakende satış çalışanlarıyla yaptıkları boylamsal çalışmada süpervizör desteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Benzer bulgular başka araştırmacılar tarafından da elde edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanın örgütsel destek algısını etkileyen bir diğer grup etken örgütün insan kaynakları ile ilgili uygulamaları başlığı altında toplanmaktadır. Çalışanın fark edilmesi, ücret ve terfi politikaları, iş güvenliği, özerklik, rol kaynaklı stres, kararlara katılım, eğitim olanaklarının sunulması ve benzeri gibi olumlu/olumsuz iş koşulları ile örgütün büyüklüğü insan kaynaklarıyla ilgili uygulamalar başlığı altında ele alınan değişkenlerden bazılarıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Rhoades ve Eisenberger (2002), çalışanların, istenilir sonuçları elde edebildikleri bir iş koşulunda daha fazla örgütsel destek algılayacaklarını ileri sürmektedir. Bu araştırmacılara göre, iş güvenliğinin bulunduğu, çalışanın kendi işi üzerinde kontrolünün ve kendi iş programını yapabilme özgürlüğünün yüksek olduğu, baş edilemeyen iş taleplerinin olmadığı ya da az olduğu koşullar çalışanlara bir güven ve destek duygusu verecektir. Buna karşın, iş yükünün fazla olması, işin bitirilmesi için çalışana zaman tanınmaması, rol belirsizliğinin olması, stres kaynaklarını ortadan kaldırması mümkün olduğu halde bunu yapmaması ve benzeri gibi durumlarda ise destek algısı azalacaktır. Diğer yandan, çalışanın işle ilgili eğitimlere gönderilmesi de örgütün çalışana değer verdiğini gelecekte onun işine devam etmesini istediği anlamına gelmektedir ve kişinin destek algısını artıracaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Dekker ve Barling (1995) de esnekliğin az olduğu ve kişisel ihtiyaçların göz ardı edildiği büyük örgütlerde, çalışanların kendilerini daha az değerli hissettiklerini belirtmişlerdir.

Rhoades ve Eisenberger, (2002) yukarıda sayılan ve genellikle örgütle ilgili olan değişkenlerin yanı sıra, bazı kişilik özelliklerinin de algılanan örgütsel desteği etkileyeceğini düşünmektedirler. Örneğin, olumlu duygulanım, çalışanın arkadaşça davranışlar göstermesine, diğerleri üzerinde olumlu bir izlenim bırakmasına ve hem iş arkadaşlarıyla hem de süpervizörle etkili ilişkiler kurmasına katkıda bulunurken, olumsuz duygulanımın neden olduğu saldırgan ve geri çekilme davranışları işyerinde olumlu ilişkilerin gelişmesini engellemekte ve algılanan örgütsel desteği de azaltmaktadır. Örgütsel destek algısını etkileyen bir diğer kişilik değişkeni de, performans artışına öncülük eden ve bunun sonucu olarak da örgütün çalışana daha

iyi davranmasına yol açan öz-disiplindir. Öz-disiplin, dikkatli olmak, sorumluluğunu bilmek, çalışkanlık olarak tanımlanmakta ve örgütsel desteği arttırmaktadır.

1.7.1. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler

Araştırma bulguları genellikle örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık, örgütsel destek eksikliğinin ise üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasına katkıda bulunabilecek bir etken olduğuna işaret etmektedir. Örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri açıklamak üzere öne sürülen görüşler, örgütsel adalet algısında olduğu gibi, hakçalık kuramları ile sosyal kimlik kuramı üzerine temellendirilmektedir.

Eisenberger ve ark. (1986) örgütsel destek algısının her türlü olumlu ve olumsuz iş davranışı ile ilişkisini Blau'un (1964) sosyal mübadele kuramı çerçevesinde ele almaktadırlar. Blau örgüt ile çalışan arasındaki ilişkileri bir sosyal mübadele ilişkisi olarak görmektedir. Mübadele ilişkisi içindeki taraflar bu ilişkiyi kendileri açısından olumlu sonuçlar doğurduğu sürece sürdürmek isterler. Mübadelenin taraflarından biri olan örgüt, çalışanlarını önemseydiği ve onlara değer verdiği taktirde, çalışanlar da kendi çıkarları doğrultusunda ödüllendirici olan bu ilişkiyi sürdürmek amacıyla örgüt için daha fazla çaba harcayacaklardır. Çalışan ile örgüt arasındaki mübadele ilişkileri çerçevesinde çalışanların ve örgütün birbirlerinden beklentileri olacaktır. Örgüt çalışanlarına bir takım ödüller ve istenilir iş koşulları verirken, çalışan da örgüte sadakatini ve çabasını sunacaktır. Çalışanların örgütsel destek algıları, örgütsel hedeflere ulaşmak için daha çok çaba harcadıklarında örgüt tarafından ödüllendirileceklerini bilmeleri durumunda artacaktır.

Eisenberger, Lynch, Aselage ve Rohdieck (2004) mübadele ilişkisinin yalnız olumlu davranışlar gösterme açısından değil, aynı zamanda intikam alma gibi olumsuz davranışlar gösterme açısından da ele alınması gerektiğini belirtmektedirler. Buna göre, insanlar olumlu davranışlarda bir karşılıklılık olması gerektiğine

inandıkları gibi olumsuz davranışlarda da karşılıklılık olması gerektiğine inanmaktadırlar. Nitekim, Eisenberger ve arkadaşlarının (2004) üniversite öğrencileriyle yürüttükleri çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcılar kendilerine yapılan uygunsuz davranışlara uygun şekilde karşılıklı bulunulması gerektiğine inandıklarını belirtmişlerdir.

Daha önce de belirtildiği gibi, olumlu ve olumsuz iş davranışlarını açıklayan sosyal kimlik kuramı temelli görüş ve modellere göre çalışan açısından örgüt ile olan ilişkilerinde mübadele ve karşılıklıktan çok sosyal kimlik sorunları ön plandadır (Lind ve Tyler, 1988; Tyler ve Blander, 2000). Bu nedenle, çalışan örgütsel desteğin yüksek olmasını mübadele ilişkisindeki bir avantajdan çok, örgütün kendisine verdiği değer bir göstergesi olarak yorumlar. Bunun bir sonucu olarak, çalışanın sosyal kimliğini örgüt üyeliği ile tanımlama, örgütle özdeşim kurma ve örgüte bağlanma olasılığı artar. Çalışanlara önem verilmesi onların örgütsel destek algılarının artmasına yol açan örgüt-temelli öz-saygılarının artmasına da yol açmaktadır. Tüm bunların sonucu olarak da, çalışanların örgüt yararına olan rol içi ve rol ötesi iş davranışlarının gösterilmesi olasılığı artar. Algılanan örgütsel desteğin düşük olması durumunda ise, çalışanların aksi yönde davranışlar göstermeleri beklenir.

Daha önce de belirtildiği gibi, bulgular arasında bazı tutarsızlıklar bulunmakla birlikte, yapılan araştırmalar genellikle örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Örneğin, Eisenberger, Fasolo ve LaMastro (1990) örgütsel desteğin çalışanların anonim bir şekilde yapıcı davranışlar gösterme ya da örgütün daha iyi bir duruma gelmesi için yenilikçi önerilerde bulunma şeklindeki vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre, bu yapıcı davranışlar ve yenilikçi öneriler örgütün büyümesi ve daha başarılı olması için oldukça büyük önem taşımaktadır. Benzer şekilde, Silbert (2005) algılanan örgütsel destek algısının yol açtığı olumlu iş davranışları arasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının da bulunduğunu ifade etmiştir. Bu araştırmacıya göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ya da örgüt yararına davranışlar, çalışanların iş arkadaşlarının ve örgütün yararına

gösterdikleri davranışlardır. Bu davranışlar, iş arkadaşlarına yardım etmeyi, işe ilişkin yapıcı önerilerde bulunmayı, işten kaytarmamayı ve çalmamayı içermektedir.

Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski ve Aselage (2009), elektronik eşya satıcısı 199 çalışan ile üç sene aralıklı olarak iki kez ölçüm olarak gerçekleştirdikleri bir çalışmada algılanan örgütsel destek ile rol ötesi davranışlar arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve algılanan örgütsel desteğin rol ötesi davranışlara yol açtığını gösteren bulgular elde etmişlerdir. Mearns ve Reader (2008) 703 offshore çalışanı ile yürüttükleri bir çalışmada algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici ve iş arkadaşı desteği ile güvenliğe ilişkin vatandaşlık davranışları (safety citizenship behavior) arasında ilişki bulmuşlardır.

Asgari, Silong, Ahmad ve Samah (2008) tarafından İran da üniversite çalışanlarıyla yürütülen çalışmada lider-üye mübadele ilişkisi, örgütsel esneklik, örgütsel adalet ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların vatandaşlık davranışlarını arttırdığını ortaya koymuştur. Lynch, Eisenberger ve Armeli (1999) tarafından değişik örgütlerde çalışan katılımcılarla yürütülen ve iki ayrı çalışmadan oluşan bir çalışmada, çalışanların örgütle olan ilişkilerinde örgüt tarafından kullanılma korkusu yaşamaları ile rol içi ve rol ötesi olumlu iş davranışları göstermeleri arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı değişken olarak bir rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgular, çalışanların kullanılma korkuları arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının düzenleyici bir rol oynadığını göstermiştir. Bir başka anlatımla, algılanan örgütsel desteğin düşük olduğu durumlarda kullanılma korkusu yaşayan çalışanlar daha az, örgütsel desteğin yüksek olduğu durumlarda ise daha fazla rol ötesi olumlu iş davranışları göstermektedirler.

Örgütsel destek algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda daha çok geri çekilme kategorisinde yer alan üretim karşıtı iş davranışları üzerinde durulmuştur. Örneğin, Rhoades, Eisenberger ve Armeli'nin (2001) de değişik örgütlerde çalışan 367 katılımcıdan oluşan örnekleme yürüttükleri

çalışmadan elde edilen verilere göre, algılanan örgütsel destek duygusal bağlanma ve işten ayrılma ile ilişkili çıkmıştır. Çalışanların örgütsel destek hissetmelerinin, onların örgüte daha fazla bağlanmalarına öncülük ettiği ve eleman devrini de azalttığı saptanmıştır. Eisenberger, Fasolo ve La Mastro'nun (1990) yukarıda sözü edilen araştırmasının sonuçlarına göre, örgütsel destek algısı, çalışanların daha fazla rol ötesi davranışlar göstermelerine yol açmanın yanı sıra, bir tür olumsuz iş davranışı olarak kabul edilen başka örgütte iş arama çabasına girme olasılığını da azaltmaktadır.

Loi, Ngo ve Foley (2006) işlemsel ve bölüşümsel adalet algısının örgütsel destek algısına yol açtığını ve örgütsel desteğin ise işlemsel ve bölüşümsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde aracı değişken olarak rol oynadığını bulmuşlardır. Benzer şekilde Hui, Wong ve Tjosvold (2007) algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulmuşlardır. Witt (1991) de algılanan örgütsel destek ile örgütte kalmayı isteme arasındaki ilişkiyi çalışmış ve sonuç olarak örgütün desteğini almanın örgütten ayrılma niyetini azalttığını saptamıştır.

Eisenberger ve ark. (1986) toplam 361 çalışanın katıldığı algılanan örgütsel destek ile iş devamsızlığı arasındaki ilişkiye baktıkları çalışmalarında algılanan destek arttıkça iş devamsızlığının azaldığını saptamışlardır. Benzer şekilde Aselage ve Eisenberger (2003) tarafından yürütülen bir çalışmada, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlarda yorgunluk, işten ayrılma ve işe gelmeme oranlarının düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğu durumlarda çalışanlarda iş stresine bağlı olarak ortaya çıkan bir takım olumsuz sonuçlarda da azalma olduğu saptanmıştır.

1.8. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği (job insecurity) algısı, “genel” ve “çok boyutlu” bir kavram olarak iki farklı bakış açısından tanımlanmaktadır. İş güvencesizliği algısının genel tanımlarına bakıldığında, iş güvencesizliğinin çoğunlukla iş kaybı veya işin

durdurulması olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Genel tanımlar çoğunlukla örgütsel kriz veya değişim yaşandığı durumlarda kullanılmakta ve iş kaybının ilk aşaması olarak ele alınmaktadır (Mauno, Leskinen ve Kinnunen, 2001).

İş güvencesizliği algısının boyutlarını belirlemeye ve güvencesizlik kavramını bu boyutlar çerçevesinde tanımlamaya yönelik girişimlerden biri Ashford, Lee ve Bobko'nun (1989) çalışmasıdır. Ashford ve arkadaşlarına (1989) göre iş güvencesizliği sadece bireyin işinin bir bütün olarak devam edip etmeyeceğine ilişkin algılarını değil, aynı zamanda işle ilgili farklı boyutlarının devamlılığına ilişkin algılarını da içerir. Araştırmacılar iş güvencesizliği algısının 5 ögeden oluştuğunu belirtmektedir. İlk iki öge, işin devamlılığına yönelik tehdidin algılanan önemi ve terfi etme gibi iş özelliklerinin önemidir. İşin önemli bir özelliğini kaybetme duygusu, daha az önemli bir özelliği kaybetme duygusuyla karşılaştırıldığında daha fazla iş güvencesizliği algısına neden olmaktadır. Üçüncü öge, geçici olarak işten çıkarılmak gibi, çalışanın işine olumsuz olarak etki etmesi beklenen, çeşitli değişikliklerle ilgili algılanan tehdittir. Dördüncü öge yukarıda söz edilen değişikliklerin tümünün birey için taşıdığı önemdir. Son öge ise güçsüzlüktür. Güçsüzlük çalışanın ilk dört öge ilgili tehditleri kontrol etmekte yaşadığı yetersizlik duygusudur.

Ashford, Lee ve Bobko'nun (1989) çalışmaları iş güvencesizliğinin öznel bir yönünün bulunduğu işaret etmektedir. Yani, çalışanın iş güvencesizliği yaşayıp yaşamayacağı bir dereceye kadar içinde bulunduğu iş çevresine ilişkin bireysel algı ve yorumları tarafından belirlenmektedir. Dolayısıyla, iş güvencesizliği algısı nesnel bir tehdit olmadan da yaşanabilmektedir. İlgili literatür gözden geçirildiğinde, bir çok tanımda iş güvencesizliğinin bu öznel yönüne vurgu yapıldığı görülmektedir. Kişinin iş durumunun devamlılığına ilişkin beklentisi (Davy, Kinicki ve Scheck, 1997), halihazırdaki işin gelecekte de olup olmayacağına ilişkin genel endişe (Rosenblatt ve Ruvio, 1996), öznel istemsiz iş kaybı algısı (Sverke ve ark., 2002) iş güvencesizliğinin öznel yönüne vurgu yapan tanımlara verilebilecek örneklerdir.

Ashford, Lee ve Bobko'nun (1989) iş güvencesizliği tanımında yer alan çok boyutlu yapıdan farklı olarak bu kavramla ilgili daha başka ayrımların olduğu tanımlar da göze çarpmaktadır. Örneğin Borg ve Elizur (1992) iş güvencesizliğini, bilişsel iş güvencesizliği (iş kaybetme olasılığı) ve duygusal iş güvencesizliği (iş kaybetme korkusu) olarak ikiye ayırmaktadır. Hellgren, Sverke ve Isakson (1999) iş güvencesizliğini niceliksel (işin kendisinin kaybına ilişkin duyulan endişe) ve niteliksel (işin önemli özelliklerinin kaybına ilişkin endişe) olarak ikiye ayırmışlardır. Niceliksel iş güvencesizliği genel kavramsallaştırmalara benzemektedir. Niteliksel güvencesizlik ise iş koşullarında kötüleşme, kariyer fırsatlarının ortadan kalkması, ödemelerin gecikmesi ya da kişinin statüsünün düşürülmesi gibi konuları içermektedir. De Witte ve Naswal (2003) ise, iş güvencesizliğini nesnel ve öznel olarak ikiye ayırmaktadır. Nesnel iş güvencesizliği, geçici ya da belirli bir zamanı kapsayan iş sözleşmesiyle veya mevsimlik olarak çalışan kişilerin yaşadığı güvencesizliktir. Buna karşın öznel iş güvencesizliği ise, çalışanın işinin gelecekteki devamlılığına ilişkin ya da örgütteki değişikliklere ilişkin kişisel kaygılarını ifade etmektedir.

İş güvencesizliğinin çok boyutlu tanımları birlikte değerlendirildiğinde, güvencesizliği çalışanın, sigorta, emeklilik hakkı ve benzeri gibi yasal düzenlemelerle sahip olduğu iş güvencesi düzeyi ile tercih ettiği iş güvencesi düzeyi arasında algıladığı fark olarak tanımlamak mümkün gibi görünmektedir. İş güvencesizliğinin ortada nesnel bir iş kaybı tehdidi olup olmamasından bağımsız olarak yaşanabilecek bir duygu olduğu görüşü araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir. Bu nedenle, iş güvencesizliğini yaşayan çalışanların sayısı, işlerini gerçekten kaybedenlerin sayısından oldukça fazladır (Kinnunen, Mauno, Natti ve Happonen, 2000).

İş güvencesizliği algısının bir çok nedenden kaynaklanması mümkündür. İlgili literatürde iş güvencesizliği algısının nedenleri, genellikle, çevresel ve örgütsel koşullar, çalışanın örgüt içindeki durumuna ilişkin özellikler ve çalışanın bireysel özellikleri olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır. Örgütün küçülmeye ya da yeniden yapılanmaya gitmesi ve ekonomik kriz iş güvencesizliği algısına yol açan

örgütsel ve çevresel koşullara (Probst, 2003; Şentutan, 2005), kıdem ve iş sözleşmesinin şekli çalışanın örgüt içindeki durumuna ilişkin özelliklere (Adkins ve diğerleri, 2001; Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006) verilebilecek örneklerdir.

Çalışanların bireysel özellikleri başlığı altında sıklıkla değinilen özellikler arasında yaş, cinsiyet ve kişilik özellikleri bulunmaktadır. Bazı araştırma sonuçları yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği yaşadıklarını göstermektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002). Yine yapılan bazı araştırmalar iş güvencesinin, psikolojik olarak erkekler için kadınlar için olduğundan çok daha önemli olduğunu göstermiştir. İş güvencesinin psikolojik olarak erkekler için daha büyük önem taşımasında “ekmek parası kazanan” taraf olmalarının yanı sıra, bu durumun onların erkeksi duygularını desteklemesinin de rol oynadığı belirtilmektedir. Diğer bir anlatımla, işin güvencede olması sadece gelir kaybı açısından değil, aynı zamanda erkeğin “iyi aile babası” olmasıyla ilgili yaygın kültürel beklentilerle de ilişkilidir (Nolan, 2005).

Yaş ve cinsiyetin yanı sıra, çalışanın bazı kişilik özelliklerinin de iş güvencesizliği algısında rol oynadığı belirtilmektedir (Mauno ve Kinnunen, 2002). Örneğin, Greenhalg ve Rosenblatt (1984) çalışanların işlerini kaybetme olasılığı gibi potansiyel stres kaynaklarıyla başa çıkma yöntemlerinin iş güvencesizliği yaşantısı ile bu duruma verilen tepkiler arasında tampon işlevi gördüğünü öne sürmektedir. Özellikle dışsal kontrol odaklı olmak iş güvencesizliği algısı ile oldukça yakından ilişkili olan bir kişilik değişkenidir (Ashford ve ark. 1989). Diğer yandan benlik-değeri yüksek olanların daha az iş güvencesizliği duygusu yaşadıkları, negatif duygulanımın iş güvencesizliği duygusunu artırdığı ileri sürülmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2006).

1.8.1. İş Güvencesizliği İle Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler

İş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisini inceleyen çok fazla araştırma bulunmamaktadır. King (2000) tarafından bu konuda yürütülen

bir araştırmanın sonuçları yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısı olan çalışanların daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediklerini göstermiştir.

Değişik türdeki iş sözleşmelerinin iş güvencesi açısından farklı doğurguları bulunmaktadır. Tayyab (2005) iş sözleşmesi şeklinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme üzerinde etkili olduğunu dile getirmiştir. Araştırmacı, daimi ya da belirli süreli iş sözleşmesi olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri ile ilgili çalışmaların birbiriyle uyuşmayan sonuçlara işaret ettiğini öne sürmektedir. Bazı araştırmacılar geçici süreli iş sözleşmesi ile çalışan personelin örgüte bağlılığının düşük olacağını ve dolayısıyla da vatandaşlık davranışları göstermeyeceklerini ya da daha az göstereceklerini öne sürmektedir. Çünkü, bu araştırmacılara göre, süreli iş sözleşmesi olan çalışanlar işverenlerinden çok az maddi manevi ödül almakta, bu da onların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemede fazla istekli olmamalarına yol açmaktadır (Van Dyne ve Ang, 1998). Bazı araştırmacılar ise bunun aksine örgütsel küçülmeler gibi işle ilgili kimi değişikliklerden dolayı istemsiz olarak da olsa bazı çalışanların geçici süreli iş sözleşmesiyle çalışmak zorunda kalacaklarını ve bu durumdan kurtulup daimi süreli çalışan olabilmek için daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstererek işverenlerinin kendilerini fark etmelerini sağlamaya çalışacaklarını ileri sürmektedirler (Feather ve Rauter, 2004).

İş güvencesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırma sayısı az olmakla birlikte, iş güvencesi algısının doğurduğu sonuçlarla ilgili araştırma bulgularından hareketle söz konusu iki değişken arasındaki ilişkiler konusunda bazı sonuçlar çıkarmak mümkün gibi görünmektedir. İş güvencesinin doğurduğu sonuçlardan bir tanesi örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğini sürdürme, örgüt yararına gönüllü çaba harcama, örgüt amaçlarını ve değerlerini benimseme gibi unsurlardan oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Mowday ve ark.1982; akt. Steers, Mowday ve Shapiro,2004). Örgütsel bağlılığın boyutları arasında örgütte kalarak örgüt üyeliğinin devamlılığı ve örgütün yararı için çaba harcama da yer almaktadır. İş güvencesizliğinin öncelikle örgütsel bağlılığın bu boyutlarını olumsuz yönde etkileyeceği, ayrıca normatif ve duygusal bağlılığı da

azaltacağı düşünülmektedir. (Ashford ve ark. 1989). Nitekim, De Witte ve Naswall (2003) tarafından yürütülen bir çalışmadan elde edilen bulgular belirli süreli iş anlaşmasıyla çalışanların belirsiz süreli çalışanlara kıyasla daha az örgütsel bağlılık hissettiklerini göstermiştir. King (2000), beyaz yakalılarla yürüttüğü bir çalışmada iş güvencesizliği algısı arttıkça örgüte duyulan sadakatin azaldığını, bunun da örgüt yararına gönüllü ve ekstra iş davranışları gösterme eğilimini olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır.

Diğer yandan, bazı araştırma bulguları bağlılıkları yüksek olan çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulduklarını göstermektedir. Organ ve Ryan (1995), örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcılarını araştırdıkları çalışmalarında, iş doyumunu lider desteği, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığın vatandaşlık davranışları ile yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Morrison (1994) ise örgüte karşı kendisini duygusal olarak daha fazla bağlı hissedenlerin görev yükümlülüklerini daha geniş ve esnek bir çerçevede görececeklerini ve daha fazla davranış rol-içi olarak algılayıp yapacaklarını dile getirmektedir. Örgüte sadakat duyma ve bu sadakati önemli bir faktör olarak görme esasına dayanan normatif bağlılık da yine bireyin sorumluluklarını tanımlama şeklini etkilemektedir. Buna göre, normatif bağlılığı güçlü olanlar etik olmayan davranışları bildirme gibi örgüt açısından işlevsel davranışları diğer çalışanlardan daha çok gösterme eğiliminde olacaklardır. Ancak burada sözü edilen vatandaşlık davranışları bireye yönelik (özgecilik ve lütufkarlık) vatandaşlık davranışlarından çok örgüte yönelik (yurttaşlık bilinci, özdisiplin, sportmenlik) vatandaşlık davranışlarıdır.

İlgili literatür gözden geçirildiğinde, iş güvencesizliği ile üretim karşıtı iş davranışlarının ilişkisinin doğrudan doğruya ele alındığı araştırma sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Ancak, farklı bağlamlarda yürütülen bazı araştırmaların sonuçları iş güvencesizliği algısının geri çekilme ve işten ayrılma niyeti şeklindeki üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisi olabileceğine işaret etmektedir. Örneğin, Lazarus ve Folkman (1984) çalışmalarında iş güvencesizliği yaşayan çalışanların, bu durumun yarattığı stresle baş edebilmek için geri çekilme davranışı gösterdiklerini vurgulamaktadırlar. İş güvencesizliği çalışanın yeni iş

olanakları arayışına girmesine yol açmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar iş güvencesizliği ile iş arama davranışları arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Ashford ve ark. 1989). Jacobson (1991; aktaran; Çakır, 2007), güvencesizlik yaşayan çalışanın yaşadığı kaygıyı azaltmak için işi ile beraber, başta geliri olmak üzere diğer sosyal ve psikolojik kayıplarını tazmin etmek amacıyla yeni iş olanaklarını değerlendirmeye başlayacağını dile getirmektedir. Lim (1996) de iş güvencesizliği ile aktif olarak iş arama davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aynı çalışmada iş güvencesizliği ile işe geç kalma, devamsızlık gibi üretim karşıtı iş davranışlarının da ilişkisi tespit edilmiştir.

İş güvencesizliğinin stres aracılığı ile üretim karşıtı iş davranışlarına yol açması mümkündür. Daha önce gözden geçirilen bir çok üretim karşıtı iş modelinde çevresel stres yaratıcıların üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabileceği öngörülmektedir. Örneğin, Spector (2006) tarafından önerilen iş-stres modeline göre üretim karşıtı iş davranışlarının temelinde örgütsel zorlamalar ve sınırlılıklardan kaynaklanan stres yaratıcı iş koşulları yatmaktadır. Benzer şekilde stres yaratıcı-duygu (Spector ve Fox, 2005) ve nedensel akıl yürütme (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002) modellerinde de iş koşullarından kaynaklanan stres, üretim karşıtı iş davranışlarının öncülleri arasında yer almaktadır.

Algılanan iş güvencesizliği iş stresine yol açan faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. İş güvencesizliği yaşayan çalışan yaşamı üzerindeki planlama ve kontrol olanağını kaybedeceğinden yaşayacağı gerilim artacaktır (Sverke ve Hellgren, 2002). Önder ve Wasti'nin (2002) Türkiye örneklemiyle yürüttükleri çalışmada iş güvencesinden memnun olma ile stres arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre iş güvencesinden memnuniyet azaldıkça stres düzeyi artmaktadır. İş güvencesizliği iş stresine yol açan bir etken olarak ele alınmakla birlikte, işin niteliği, çalışanın statüsü ve iş yükü stresin farklı düzeylerde hissedilmesine neden olmaktadır.

1.9. Psikolojik Zorbalık

İşyeri saldırganlığının en yaygın biçimi olan psikolojik zorbalık ya da işyeri zorbalığı (mobbing/bullying) çok eskiden beri bilinmekte birlikte, sistematik bir araştırma konusu olarak 1980'li yıllardan itibaren gündeme girmeye başlamıştır. Psikolojik zorbalık ya da iş yeri zorbalığı denildiğinde genel hatlarıyla ne anlaşılması gerektiği konusunda bir fikir birliği olmakla birlikte, bu kavramların herkesçe kabul edilen bir tanımı yoktur. Örneğin, Leymann (1996) psikolojik zorbalığı kendini savunamayacak durumda olan bir bireyin, işyerindeki bir kişi ya da grubun sistematik bir biçimde düşmanca ve etik olmayan davranışlarına hedef olması durumu olarak tanımlamaktadır. Leymann'a göre, psikolojik zorbalığı olağan kişilerarası çatışmadan farklı kılan özellik kişiye yönelik saldırgan davranışların sistematik ve uzun süreli olmasıdır. Salin (2003) tarafından önerilen bir tanıma göre, işyeri zorbalığı bir ya da daha fazla kişiye yönelik olarak yapılan, kurban-zorba boyutlarını içeren ve düşmanca bir iş ortamının oluşmasına neden olan devamlılığı bulunan ve tekrarlanan ve olumsuz davranışları içeren bir durumdur.

Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003) psikolojik zorbalığı "birini sosyal olarak dışlama, taciz etme, kırma ya da işini yapmasını olumsuz yönde etkileme" olarak tanımlamaktadırlar (s.15). Araştırmacılara göre, iş yeri zorbalığı kurbanın daha aşağı bir konuma düşürülmesi ve sistematik bir biçimde olumsuz sosyal davranışların hedefi haline gelmesiyle sonuçlanan bir süreçtir. Herhangi bir davranışı psikolojik zorbalık olarak nitelendirebilmek için o davranışın en azından haftada bir kez tekrarlanması ve en az altı aydan fazla bir süredir devam ediyor olması gerekmektedir. Yazarlara göre, ara sıra görülen ya da güçleri bir birine yakın ya da eşit taraflar arasında süre giden çatışmalar psikolojik zorbalık olarak nitelendirilemez.

İş yerinde gerçekleşen zorbalığın nasıl tanımlanması gerektiği konusunda bir görüş birliğinin bulunmamasının yanı sıra, bu tür zorba davranışlara işaret etmek için kullanılan kavramın ne olması gerektiği konusunda da bir görüş birliği yoktur. Mevcut kavramlar arasında en yaygın biçimde kullanılanlar "mobbing" (psikolojik

zorbalık-iş yeri zorbalığı) ve “bullying” (zorbalık-akran zorbalığı) kavramlarıdır. Ancak, bu kavramlar da farklı ülkelerde farklı amaçlarla kullanılmaktadır. Zapf ve Einarsen (2005) mobbing kavramının İskandinav ülkelerinde, Almancanın egemen olduğu ülkelerde, bazı Akdeniz ülkelerinde ve kısmen Hollanda’da hem işyeri hem de okullarda görülen zorbaca davranışları kapsayacak biçimde kullanıldığını, İngilizce konuşulan ülkelerde ise “bullying” kavramının tercih edildiğini belirtmektedir. Leymann (1996), İngiltere ve Avusturalya’da “bullying” kavramının işyerindeki, okuldaki ve ordu içindeki zorbalık davranışlarını nitelenek için kullanıldığını; Amerika ve Avrupa’da ise “bullying” kavramının okuldaki zorbalık davranışlarını “mobbing” kavramının ise işyerindeki zorbalık davranışlarını ifade etmek için kullanıldığını ileri sürmektedir. Leymann, gelecekte bullying denildiğinde okuldaki zorbalığın, mobbing denildiğinde ise işyerindeki zorbalığın anlaşılacağını öne sürmüştür. Ancak bu iki kavramın günümüzdeki kullanımlarına bakıldığında, Leymann’ın öngörüsünün gerçekleşmediği görülmektedir. İşyeri zorbalığını anlatmak için birçok araştırmada, her iki kavramın da kullanıldığı dikkati çekmektedir (Einarsen, 2000; Mathiesen ve Einarsen,2001; Salin, 2003). İşyeri tacizi (Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back, 1994), cinsel olmayan işyeri tacizi (Rospenda, 2002), işyeri saldırganlığı (Baron ve Neuman,1996), cinsel olmayan saldırı (Zapf ve Einarsen, 2001), kabalık-incivility (Cortina, Magley, Williams ve Langhout, 2001) araştırmalarda mobbing ve bullying’in yanı sıra işyeri zorbalığına işaret etmek için kullanılan kavramlardan bazılarıdır.

Tanımlanması ve açıklamak için kullanılan kavramın ne olması gerektiği konusundaki farklılıklara rağmen, işyeri zorbalığının ayırt edici bazı özellikleri konusunda genel bir görüş birliği bulunmaktadır. İlk olarak, işyeri zorbalığı konusunda çalışan araştırmacıların aşağı yukarı tümü zorbalıktan söz edebilmek için ilgili davranışların olumsuz ve düşmanca olması, sistematik bir biçimde tekrarlanması ve belirli bir süre devam etmesi gerektiğini kabul etmektedir. Tek seferlik bir olumsuz davranış zorbalık olarak adlandırılmamaktadır. Olumsuz bir davranış günlük iş yaşamında herkesin başına gelebilecek bir şeydir; buna karşın zorbalık belirli bir sistematik içinde tekrar tekrar yapılan davranıştır (Vartia,2003).

Zorbalığa hedef olan kişinin kendisini savunmakta güçlük çekmesi, işyeri zorbalığından söz edilebilmesi için tüm tanım ve kullanımlarda ortak olarak gerekli görülen ikinci özelliktir. Bu da taraflar arasında bir güç eşitsizliği olduğuna işaret etmektedir (Vartia,2003). Psikolojik zorbalıktan ancak kişi olumsuz davranışlara maruz kaldığında kendisini savunmada yetersiz kalıyor ya da bu durumdan kaçamıyorsa söz edilebilir (Niedl, 1996). Eğer güçleri eşit iki taraf arasında bir çatışma yaşıyorsa bunun adı zorbalık olmayacaktır.

Zorbalığın zorba/lar ve kurban/lar arasında gerçekleşen kişilerarası bir süreç olduğu üzerinde görüş birliği bulunan üçüncü konudur. Astlardan üstlere yönelik zorbalığın da olabileceğini gösteren bazı araştırma bulguları (Branch, Ramsay, ve Barker, 2004) olmakla birlikte, iş yeri zorbalığı daha çok iş arkadaşları ve üstler tarafından çalışanlara yönelik saldırgan ve bezdirici davranışlar olarak düşünülmektedir. Genelde üstler ve iş arkadaşları potansiyel zorbalılar olarak düşünülmektedir (Vartia,2003).

Üzerinde görüş birliği bulunan dördüncü konu, herhangi bir davranışın psikolojik zorbalık olarak nitelendirilebilmesi için saldırgan davranışın zarar verme niyeti içermesi gerektiğidir. Zarar verme niyeti taşıma özelliği psikolojik zorbalığı işyeri saldırganlığından ayırmaktadır. Eğer zarar verme niyeti yoksa psikolojik zorbalıktan bahsedilemez (Björkqvist ve ark., 1994; Keashly ve Jagatic, 2003; Zapf ve Einarsen,2005). Ancak işyerindeki saldırgan davranış türlerinden bir tanesi olan cinsel tacizle ilgili çalışmalar (Pryor ve Fitzgerald, 2003) saldırgan davranışın kasıtlı olduğunu kanıtlamanın imkansız olduğunu göstermektedir (Björkqvist ve ark. 1994; Zapf ve Einarsen,2005).

İşyeri zorbalığından söz edilebilmesi için ilgili davranışların hedef olan kişinin üzerinde bazı olumsuz etkilere yol açması gerektiği üzerinde görüş birliği bulunan son konudur. Leymann (1996) bu etkileri beş farklı başlık altında toplamaktadır. Bunlar kurban'ın iletişim olanakları üzerindeki etkiler (örneğin yönetimin, kişinin iletişim kurmasına olanak tanımaması, kişinin susturulması, kişiye yönelik sözlü saldırıda bulunulması), kurban'ın toplumla olan bağlantısı üzerindeki

etkiler (iş arkadaşlarının kişiyle konuşmasının yasaklanması, kişinin odadaki diğer kişilerden soyutlanması), kurban'ın kişisel saygınlığı üzerindeki etkiler (kişi hakkında dedikodu yayılması, kişinin hatalarıyla ya da etnik kökeniyle dalga geçilmesi) kurban'ın mesleki durumu üzerindeki etkiler (kişiye herhangi bir iş verilmemesi ya da anlamsız işlerin verilmesi) ve kurban'ın fiziksel sağlığı üzerindeki etkiler (kişiye riskli işlerin verilmesi, diğerlerinin kişiyi korkutması ya da kişiye yönelik fiziksel ve cinsel saldırıda bulunulması) olarak sıralandırılmaktadır.

İşyeri zorbalığının ayırt edici özelliklerinin yanı sıra, ne tür davranışların zorbalık olarak nitelendirileceği konusunda da aşağı yukarı bir görüş birliği bulunmaktadır. Örgütsel engellemeler, beklenmeyen iş değişiklikleri, anlamsız işler verme, haksız eleştiriler, işten ayrılma yönünde baskı uygulama, aşağılama, alay etme, kabalık, kurbanın görünüşü, yaşam tarzı ya da ailesi hakkında hoş olmayan yorumlar yapma, kurban hakkında dedikodu yapma ve söylentiler çıkarma, kurbanı dışlama ya da iş ortamındaki günlük iletişimin dışında tutma, fiziksel saldırıda bulunma ya da bulunmayla tehdit etme aşağı yukarı tüm araştırmacılar tarafından zorbalık olarak nitelendirilen davranışlardır (Lynch, 2002; Rafferty, 2001; Zapf ve ark.,1996). Ancak, bu davranışların nasıl sınıflanacağı konusunda farklı araştırmacılar farklı önerilerde bulunmaktadır. Örneğin, Einarsen (1999) işyeri zorbalığı davranışlarını işle ilgili (kişinin işini yapmasını engelleyen) ve kişinin kendisiyle ilgili (sosyal olarak dışlama, hakkında dedikodu yapma, fikirlerine önem vermeme) davranışlar olmak üzere iki grupta toplamaktadır. Zapf (1999) ise kuramsal ve görgül verilerden hareketle psikolojik zorbalık davranışlarını 5 grupta toplamıştır. Bunlar; 1) işle ilgili zorbalık (işle ilgili görevlerin değiştirilmesi ya da zorlaştırılması), 2) sosyal dışlama (günlük iletişimden ya da olup bitenlerden dışlama), 3) kişisel saldırı (alay etme, hor görme), 4) sözel tehdit (eleştirme, diğerlerinin önünde küçük düşürme) ve 5) kişinin saygınlığını zedeledir (kişi hakkında söylentiler çıkarma). Diğer yandan, Einarsen (1999) nedenlerini dikkate alarak zorbalığın tartışma-ilişkili zorbalık (dispute-related) ve vahşi zorbalık (predatory) olmak üzere ikiye ayrılabilirliğini belirtmektedir. Tartışma ilişkili zorbalık giderek tırmanan kişilerarası bir anlaşmazlık ya da çatışmada taraflardan birinin daha dezavantajlı duruma düşmesi sonucunda ortaya çıkar. Vahşi zorbalıkta

ise kurbanın herhangi bir kışkırtımı söz konusu değildir; zorba kendi güç ihtiyacını karşılamak ya da kurbanın zayıflığını kullanmak için zorbalık yapmaktadır.

1.9.1. Psikolojik Zorbalığın Nedenleri

İşyeri zorbalığının nedenlerine ilişkin değişik araştırmacılar değişik açıklamalar önermişlerdir. Aralarında bazı vurgu farklılıkları bulunmakla birlikte, bu açıklamaların büyük bir çoğunluğunda iş yeri zorbalığını bireysel, grupsal, örgütsel nedenleri olabileceği dile getirilmektedir (Neuman ve Baron, 2003; Rayner ve Keashly, 2005; Vartia, 2003).

Zorbalığının bireysel nedenlerine ilişkin olarak kurbanın ve saldırganın değişik özellikleri üzerinde durulmaktadır. Örneğin, Milam, Spitzmueller ve Penney (2009) iş yeri kabalığına maruz kalma ile beş büyük kişilik boyutu arasındaki ilişkileri inceledikleri bir çalışmada kabalığa hedef olan çalışanların nörotiklik boyutunda yüksek, uyumluluk boyutunda düşük olduklarını bulmuşlardır. Zapf ve Einarsen (2003) zorbalığa hedef olan kurbanların kurban gibi davranma, sosyal yetersizlik, düşük öz-saygı ve grup normlarıyla çatışma gibi bazı özelliklerinin bulunduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, değişik araştırmalarda psikolojik zorbalığa daha fazla maruz kalanların, öz güveni, öz-saygısı düşük, kendilerini savunmada başarısız ve daha sinirli insanlar oldukları görülmüştür (Einarsen ve Rakness, 1997; Vartia,1996). Matthiesen ve Einarsen'nin (2001) MMPI kullanarak yaptıkları çalışmada da psikolojik zorbalık mağduru olanların kişilik profili çıkartılmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre, mağdur olanların aşırı duyarlı, şüpheli, depresif, benlik saygısı düşük, kaygılı, içe dönük, sinirli ve psikosomatik belirtiler gösteren kişiler olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, psikolojik zorbalığa daha çok kadınların hedef olduğu yönündeki inancın aksine araştırmalar hem kadınların hem de erkeklerin hemen hemen eşit sıklıkta psikolojik zorbalığın hedefi olduklarını göstermektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996; Salin,2003; Vartia, 1996). Ancak kadınlarla erkeklerin maruz kaldıkları zorbalık davranışlarının şekli açısından iki cinsiyet arasında farklılık olduğu görülmektedir. Kadınlar sessiz ve örtülü yollardan

zorbalığa maruz kalırken, erkekler sözle, performanslarının eleştirilmesi şeklinde ya da fiziksel şiddet yoluyla psikolojik zorbalığa maruz kalmaktadırlar (Salin, 2003).

Psikolojik zorbalığa maruz kalanların kişilik özellikleri kadar zorbalığı yapanların kişilik özellikleri de önemlidir. Ashforth (1994) örgütlerdeki zorbaların (petty tyranny) davranışlarının öncüllerine ilişkin yaptığı çalışmada bu kişilerin belirsizliğe toleranslarının düşük ve Teori X'in (Mcgregor, 1960) varsayımlarına (çalışmayı sevmeyen, hırssız ve sorumluluktan kaçan) uygun kişiler olduklarını saptamıştır. Ayrıca, Zapf ve Einarsen (2005) zorbaların narsizm boyutunda yüksek, benlik değerinde düşük bireyler olduğuna işaret eden araştırma bulguları olduğunu belirtmektedirler.

Zorbalığın grup düzeyindeki açıklamalarında kurbanların diğer grup üyelerine göre konumları ve grupların bazı özellikleri üzerinde durulmaktadır. Zapf ve Einarsen (2005) herhangi bir açıdan grubun dışında bulunan ya da grup açısından önem taşıyan bir ya da daha fazla özellik açısından diğer grup üyelerinden farklı olan üyelerin diğer üyelerle sorun yaşama ya da günah keçisi durumuna düşürülme riskinin yüksek olduğunu belirtmektedirler. Örneğin, Zapf (1999) tarafından yapılan bir araştırmada kurbanlardan bazılarının diğer grup üyelerine göre daha fazla başarı yönelimli oldukları ve daha fazla görev bilinci taşıdıkları görülmüştür. Diğer yandan, Einarsen (2005), daha maskülen olan ya da üyeler arasındaki güç mesafesinin fazla olduğu ya da katı bir ast üst ilişkisinin bulunduğu gruplarda vahşi zorbalık olarak adlandırdığı zorbalık türünün daha yaygın olarak görüldüğünü belirtmektedir.

İşyeri zorbalığının örgütsel düzeydeki nedenleri arasında örgüt kültürü ve örgütsel iklim, liderlik ve işin düzenlenme biçimi sayılmaktadır (Salin, 2003). Örgüt kültürü örgüt içindeki davranışları yönlendiren inanç, değer ve temel kabuller dizisidir. Bu anlamda, zorbalık bazı örgütlerde örgüt kültürüne ait bir yapı olarak ele alınmakta ve az çok işin yapılışının bir parçası olarak görülmektedir (Salin,2003). Örneğin, cinsel taciz ile ilgili yapılan çalışmalarda örgüt normlarının zorbalıkta ne kadar önemli bir rolünün olduğu ortaya konulmuştur. Cinsel taciz örgütlerde çoğu zaman desteklenmekte, görmezden gelinmekte ve taciz eden kişi için önemli bir

yaptırım uygulanmamaktadır. Bazı örgütlerde eşek şakası yapmak ve alay etmek gibi aşağılamalar gruba yeni katılan kişilerin grup içindeki normlara ayak uydurabildiğinden emin olmanın bir yolu olarak görülmektedir. Öyle ki bazı kültürlerde zorbaca davranışlara dayanıklı olmak istenilen, özendirilen bir durumdur (Neuman ve Baron, 1998). Örneğin, ordu (Ashfort,1994), yarı askeri örgütler ya da itfaiye gibi örgütlerde bu dayanıklılık özellikle önemli olmaktadır. Brodsky (1976; akt. Matthiesen, 2006) düşmanca davranışlara ve zorbalığa örgüt kültürü tarafından izin verildiğini ileri sürmektedir.

Otokratik ve sert örgüt iklimi gibi otokratik liderlikte işyeri zorbalığının nedenlerinden bir tanesidir (Hoel ve Cooper, 2000; Vartia, 1996). Yapılan araştırmalarda belirli liderlik stilleri arasında “bırakınız yapsınlar bırakınız etsinler” tarzındaki pasif liderliğin ileri düzeyde psikolojik zorbalığa yol açtığı saptanmıştır (Einarsen ve ark.,1994; Hoel ve Cooper, 2000). Ayrıca grup içindeki çatışmalarda liderin tarafsız olup problemi çözmek yerine taraf tutması çatışmanın tırmanmasına ve içinde bulunulan durumun daha da kötüleşmesine yol açacaktır (Leymann,1996). Liderin psikolojik zorbalığı fark edememesi ya da müdahale etmemesi çalışanlarda sanki zorbalığa izin veriliyormuş gibi bir düşüncenin oluşmasına yol açabilir. Ayrıca liderin zayıf olması, zorbanın olumsuz davranışlarından dolayı yakalanmaktan ve cezalandırılmaktan korku duymamasına neden olacaktır. Kısacası, liderin zayıf olması da sert ve otokratik olması da psikolojik zorbalığa yol açmaktadır (Salin, 2003).

Örgüt kültürü, örgüt iklimi ve liderliğin yanı sıra işin düzenlenmesi ve iş organizasyonu da örgütsel düzeydeki psikolojik zorbalığın nedenleri arasında yer almaktadır. İşin düzenlenmesine ilişkin iki faktör işyeri zorbalığı ve anti-sosyal davranışlarla yakından ilişkilidir. Bunlardan bir tanesi, rol belirsizliği, diğeri ise rol çatışmasıdır. Rol belirsizliği, kişinin işiyle ilgili neler yapması gerektiği ve kendisinden neler istendiğine dair yaşadığı belirsizliği ifade ederken; rol çatışması ise çalışandan işiyle ilgili olarak birbiriyle çelişen şeylerin istenmesini ifade etmektedir. Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular, çalışanlardan beklenenlerin belirsiz olması, yetersiz iletişim ve rollerin belirsizliği gibi durumlarda psikolojik

zorbalığın ortaya çıkacağını göstermiştir (Einarsen ve ark., 1994; Vartia, 1996). İşyeri zorbalığının işin düzenlenmesiyle ilgili bir diğer nedeni de aşırı derecede strese maruz kalmaktır. Yapılan çok sayıda çalışmada aşırı iş yükü ve telaşlı, heyecanlı (hectic) bir iş çevresi ile işyeri zorbalığı arasında pozitif bir ilişki olduğu (Einarsen ve ark., 1994; Hoel ve Cooper, 2000) görülmüştür.

Örgüt içindeki adil olmayan uygulamalar da işyeri zorbalığının bir nedeni olarak düşünülmektedir. Neuman ve Baron (2003) tarafından yapılan bir çalışmada adil olmayan uygulamalarla a) saldırganlık, b) stres ve engellenmişlik hissi, c) negatif duygulanımın ortaya çıkması ve d) bireysel değerlere saldırılması arasında bir bağlantı olduğu saptanmıştır. Neuman ve Baron bütün bu duyguların da zorbaca davranışların habercisi olduğunu ileri sürmektedirler. Terfi ettirme, ücret artışı ya da örgütün küçülmeye gitmesi gibi dönemlerde ki bölüşümsel adaletin eksikliği insanların kendilerini kötü hissetmelerine ve zorbalığa uğradıklarını düşünmelerine neden olacaktır.

Örgütün yeniden yapılanması ve yaşanan krizler gibi örgütsel değişiklikler de işyeri zorbalığına neden olmaktadır. Örneğin, örgütsel küçülme, geçici işten çıkarmalar, ücretlerin kesilmesi ya da dondurulması gibi durumların düşmanca davranışlar ve zorbalıkla pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Baron ve Neuman, 1998). Yapılan başka çalışmalarla da örgütsel değişikliklerin ve yeniden yapılanmaların işyeri zorbalığı ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Hoel ve Cooper, 2000; Sheehan, 2004). Örgütsel yeniden yapılanmalar ve küçülmelerden dolayı örgüt içindeki bazı pozisyonlar çıkartılmakta ve bu da bir yandan terfi imkanlarını azaltırken diğer yandan da iş yükünü, örgüt içi yarışmayı ve iş güvencesizliğini arttırmaktadır. Bunun sonucunda da çalışanlar daha fazla baskı, stres hissedecekler ve saldırganlık eşikleri de düşecektir (Salin,2003). Örgütsel düzeyde önemli bir diğer konu ise örgütün özel ya da kamuya ait bir yapılanma olmasıdır. İsveç'te yapılan bir çalışmada kamuda, özel sektöre oranla daha fazla zorbalık davranışları gösterildiği saptanmıştır (Leymann, 1996).

Bireylerin, grupların ve örgütlerin özelliklerinin yanı sıra, toplumda hüküm süren kültürün ve bu kültürün saldırgan ve zorbaca davranışlara bakış açısının da iş yeri zorbalığında bir dereceye kadar rol oynadığı düşünülmektedir. Voroney (2005), iş yeri zorbalığının, kültürel bağlam içinde gerçekleşen bir davranış olduğunu dile getirmektedir. Bu araştırmacıya göre kültür, bireyin ve grubun doğru şekilde davranmasını ve düşünmesini dikte ederek örgütsel davranışı etkilemektedir. Voroney'e (2005) göre çatışma, saldırganlık ve şiddet tarafından biçimlenmiş kültürler hastalıklı bir durumun belirtileridir. Bu nedenlerden ötürü çatışma kültürü, işyeri zorbalığının gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Voroney, 2005). Kültür ayrıca belirli bir çevre içinde uygun kabul edilebilecek çatışmayı ve davranışları tanımlayan dili de yansıtmaktadır. Örneğin, Norveç'te endüstriyel mühendislik alanındaki erkek çalışanlar eşek şakalarının en çok yapılan olumsuz davranışlardan biri olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan bu eşek şakaları abartıldığında ise psikolojik zorbalığın sınırına gelinmektedir. Ayrıca bazı kültürlerde psikolojik zorbalık görevin tamamlanmasında etkili bir yol olarak görülmekte ve katılık ödüllendirilmektedir (Voroney, 2005).

1.9.2. Psikolojik Zorbalık ile Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler

İşyeri zorbalığı ile ilişkili çalışmaların çok büyük bir bölümü Kuzey Avrupa (İsveç, Norveç, Finlandiya) ülkeleri ile İngiltere'de yürütülmüştür. Bu çalışmalarda zorbalığın örgütsel açıdan doğurduğu sonuçlardan çok, kurbanda yol açtığı hasarlar üzerinde durulmuştur. Örneğin, yapılan birçok çalışmada algılanan zorbalığın iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini gösteren bulgular elde edilmiştir (Einarsen ve Raknes,1997; Einarsen, Mathiesen ve Skogstad, 1998). Zorbalık yaşantısının kurban üzerindeki bir diğer olumsuz etkisi benlik algısı ve öz-saygı ile ilişkilidir. Zorbalık mağduru olan ve olmayan çalışanların karşılaştırıldığı bir araştırmada zorbalık mağdurlarının kendilerini daha değersiz, düşük kapasiteli, şanssız ve dünyayı kontrol edilemez, adil olmayan bir yer olarak algıladıkları saptanmıştır (Vartia,2003).

Zorba davranışlara hedef olmanın çalışanlar üzerindeki etkisi konusunda yapılan araştırmaların bir bölümünde işe ve iş yerine ilişkin tutumlar konu edilirken, önemli bir bölümünde de psikolojik ve fiziksel sağlık üzerinde durulduğu görülmektedir. Zorbalığa maruz kalanların yüksek düzeyde kaygı ve depresyon yaşadıkları ve işten ayrılmayı düşündükleri saptanmıştır. Bir çok farklı çalışma bulgusu psikolojik zorbalık yaşayanların post-travmatik stres belirtileri gösterdiğini ortaya koymuştur. Algılanan zorbalık ile ruhsal olarak iyi olamama, uykusuzluk çekme, konsantrasyon bozukluğu, stres belirtileri gösterme, depresyon, anksiyete ve psikosomatik sağlık şikayetlerinde bulunma (Björkqvist ve ark, 1994; Einarsen ve ark. 1998; Einarsen, Raknes, Mathiesen ve Hellesoy, 1996; Mikkelsen ve Einarsen,2002) saldırganlık, uykusuzluk, konsantrasyon eksikliği, melankoli (Björkqvist ve ark, 1994), tükenmişlik, iş doyumsuzluğu (Einarsen ve ark. 1998), fiziksel hastalık belirtileri (Groeblichhoff ve Becker, 1996; Leymann ve Gustafsson,1996 ve Zapf ve ark.1996) ve ruh sağlığına ilişkin şikayetler (Hoel ve Cooper, 2000) arasında güçlü ilişkiler olduğu saptanmıştır. Diğer yandan zorbalık yaşantısı, çalışanların sürekli hasta olmaktan şikayet etmelerine yol açmaktadır. Ayrıca zorbalık mağdurlarının daha fazla intihar ettikleri yolunda bulgular elde edilmiştir (Vartia,2003; Leymann, 1996).

Einarsen ve arkadaşları (2003) işyeri zorbalığının örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretim karşıtı iş davranışı gösterme ile ilişkili olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, işyeri zorbalığı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin doğrudan doğruya incelendiği araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Bunun olası nedenlerinden biri işyeri zorbalığının kendisinin bir üretim karşıtı iş davranışı olarak nitelenmesidir. Ancak, Zapf ve Einarsen'e (2005) göre, hedef olan birey açısından bakıldığında birçok açıdan üretim karşıtı sonuçlar doğurmakla birlikte, örgüt ya da zorba açısından bakıldığında zorbalığın bazı durumlarda üretim karşıtı bir davranış olmaması mümkündür. Yazarlara göre, kanıtlanması güç bir iddia olsa da, işçi çıkarmanın katı kurallara bağlandığı bazı ülkelerde çalışan sayısını azaltarak karlılığı arttırmayı planlayan örgütler, zorbalığı bazı çalışanları bezdirerek kendiliklerinden işten ayrılmalarını sağlamanın bir yolu olarak kullanmaktadır. Zapf ve Einarsen (2005) örgütlerin yanı sıra, bazı örgüt çalışanlarının zorbalığı kişisel iş yaşamlarına

ilişkin hedefleri gerçekleştirmek için kullanabileceklerini öne sürmektedir. Bu gibi durumlarda örgüt ya da zorba açısından zorbalığın üretim karşıtı bir davranış olmadığı açıktır.

Zapf ve Einarsen (2005) tarafından dikkat çekilen durumlar bir yana bırakılacak olursa, zorbalığın normal koşullarda üretim karşıtı bir iş davranışı olduğu söylenebilir. Her şeyden önce, birçok araştırmanın ortaya koyduğu gibi, zorbalık kurbanın işe ilişkin tutumlarını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyerek kendisinden beklenen görevleri gerektiği gibi yapmasını engellemektedir. Nitekim, bazı araştırmaların sonuçlarına göre, işyeri zorbalığına hedef olan çalışanlar bu tür davranışların performanslarını olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir (Einarsen, Raknes ve Mathiesen,1994; Hoel ve ark., 2003). Bunun yanı sıra, zorbalık kurbanın kendisinin üretim karşıtı olarak nitelendirilen bir takım davranışlar sergilemesine yol açmaktadır. Örneğin, işten ayrılma ya da ayrılmayı düşünme ilgili literatürde üretim karşıtı bir iş davranışı olarak sınıflanmaktadır (örn., Spector, 2006). Yapılan bir çok araştırma kurbanlar arasında işten ayrılma niyetinin daha yaygın olduğunu göstermiştir (Einarsen, Raknes ve Mathiesen, 1994; Leymann,1996; Quine,1999). Benzer şekilde, yapılan bazı araştırmalar zorbalık arasında işyeri saldırganlığının yaygın olduğunu göstermektedir (Björkqvist ve ark, 1994). Daha önce de belirtildiği gibi, saldırganlık da üretim karşıtı bir iş davranışı olarak görülmektedir.

İlgili literatürde, az sayıda da olsa iş yeri zorbalığı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara rastlanmasına karşın, zorbalıkla örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma hemen hemen yok gibidir. Literatürde rastlanan tek araştırma Constantino, Domingez ve Galan (2006) tarafından yürütülmüştür. İş yeri zorbalığı ile örgüt kültürü ve çalışanların iş davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada zorbalığa hedef olanların daha az vatandaşlık davranışı sergiledikleri bulunmuştur. İş yeri zorbalığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının yok denecek kadar az olmasının temelinde, büyük bir olasılıkla, zorbalığa hedef olan bir çalışanın aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinin kuramsal ve mantıksal gerekçesinin olmadığı düşüncesi yatmaktadır.

1.10. Adalet Algısı, Destek Algısı, İş Güvencesizliği ve Psikolojik Zorbalık İle Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerde Bir Aracı Değişken Olarak Kişiliğin Rolü

Adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesi, işyeri zorbalığı, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları gibi değişkenlerin tümünde bireysel farklılıklar bulunduğu konusunda gerek kuramsal, gerekse görgül araştırma bulguları düzeyinde bir görüş birliği bulunmaktadır. Bu farklılıklardan bir kısmı yaş, cinsiyet, kıdem, örgüt içindeki statü ve benzeri gibi değişkenlerden kaynaklanmakla birlikte, kişilik değişkenleri bu farklılıkların ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. O'Brein ve Allen (2008) değişik örgütsel ve bireysel değişkenlerin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına yaptıkları katkıları inceledikleri bir çalışmada, bireysel değişkenlerin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarında gözlenen varyansı örgütsel değişkenlerden daha fazla açıkladıklarını bulmuşlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarının en iyi yordayıcısı öz disiplin, üretim karşıtı iş davranışlarının en iyi yordayıcısı ise sürekli öfkedir. Benzer şekilde, Dalal (2005) tarafından yürütülen bir meta-analiz çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışlarının en iyi yordayıcısının öz disiplin, üretim karşıtı iş davranışlarının en iyi yordayıcısının ise negatif duygulanım olduğu bulunmuştur.

Bazı araştırmacılar kişilik değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarına doğrudan doğruya yol açmanın yanı sıra, söz konusu davranışlarla adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği algısı, zorbalık ve benzeri değişkenler arasındaki ilişkilerde de aracı ya da düzenleyici değişken olarak rol oynayabileceklerini öne sürmektedir. Bu araştırmacılara göre, kişilik değişkenleri, aynı zamanda iş koşulları ve benzeri gibi örgütsel değişkenler ile adalet algısı, örgütsel destek algısı ve iş güvencesi arasındaki ilişkileri de düzenleyebilmekte ya da ilişkilere aracılık edebilmektedir (Bennet ve Robinson, 2003; Martinko ve ark., 2002; Spector ve Fox, 2005).

İşyerindeki engellenme yaşantıları, adaletsizlik algısı, kontrol azlığı ve benliği tehdit edici durumların sapma davranışının nedenleri olduğunu belirten Bennet ve Robinson (2003), bu yaşantılarla sapma davranışları arasındaki ilişkilerde kişilik özelliklerinin düzenleyici değişken olarak rol aldığını öne sürmektedir. İşyerindeki stres yaratıcıların olumsuz duygulara, olumsuz duyguların ise üretim karşıtı iş davranışlarına yol açacağını öne süren Spector ve Fox (2005), sürekli öfke, sürekli kaygı, kontrol odağı ve narsizm gibi kişilik özelliklerinin stres yaratıcılar, olumsuz duygular ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde düzenleyici değişkenler olarak rol oynadıklarını belirtmektedirler. Benzer şekilde, Martinko ve arkadaşlarının (2002) nedensel akıl yürütme modeline göre, bir çalışanın iş ortamında karşılaştığı adaletsiz ya da dengesiz bir sonucu değişmez bir kişisel ya da çevresel nedene yüklemesi üretim karşıtı iş davranışları sergileme olasılığını arttırmaktadır. Bir sonucun dengesiz olarak algılanmayacağı ise kısmen yükleme biçimi, kontrol odağı, öz-yeterlik algısı, benlik değeri, negatif duygulanım ve benzeri gibi kişilik değişkenleri tarafından belirlenmektedir.

Kişilik değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla örgütsel adalet, örgütsel destek algısı ve zorbalık gibi değişkenler arasındaki ilişkilerde ya da söz konusu değişkenlerle bu değişkenlerin ortaya çıkmasına yol açabilecek iş koşulları arasındaki ilişkilerde düzenleyici değişkenler olarak rol oynayabilecekleri görüşü araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir. Örneğin, Cremer ve Sedikides (2005) benlik belirsizliğinin adaletsiz olarak algılanan durumlar karşısında verilen tepkileri düzenlemede oynadığı rolü belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri altı çalışmadan oluşan bir araştırmada, yüksek düzeyde benlik-belirsizliği olan kişilerin işlemsel adaletle ilişkin konularda daha tepkisel olduklarını saptamışlardır. Zapata-Phelan, Colquit, Scott ve Livingstone (2008) tarafından biri laboratuarda diğeri alanda yürütülen iki çalışmada işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının içsel güdülenmenin (intrinsic motivation) artmasına, içsel güdülenmenin artmasının ise görev performansının artmasına yol açtığı bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla örgütsel adalet, örgütsel destek algısı ve zorbalık gibi değişkenler arasındaki ilişkilerde ya da söz konusu değişkenlerle bu değişkenlerin ortaya çıkmasına yol açabilecek iş koşulları arasındaki ilişkilerde düzenleyici değişkenler olarak rol oynayabilecek kişilik özelliklerinden birisi adil dünya inancıdır. Bu araştırmada yer alan değişkenlerden biri olması nedeniyle adil dünya inancına ilişkin bilgiler ayrı bir alt başlıklar altında ele alınacaktır.

1.10.1. Adil Dünya İnancı

Adil dünya inancı (belief in a just world) hipotezi olarak adlandırılan görüş Lerner (1965) tarafından ortaya atılmıştır. Lerner'a (1980) göre, "insanlar günlük yaşamlarını bir güven duygusu içinde sürdürebilmek ve geleceğe umut ve güvenle bakabilmek için adil bir dünyada yaşadıklarına inanmak isterler ve inanmak zorundadırlar" (s. 14). Bireylerin günlük sosyal davranışları, kişisel anlaşmaları ve gelecek planları uzun vadede kendileri açısından daha iyi sonuçlar elde etme amacına yöneliktir. İçinde yaşanan çevrenin kontrol edilebilir ve yordanabilir olması, uzun vadeli amaçlara yönelik davranışlarda bulunma konusunda merkezi bir role sahiptir. Plan yapmak, çalışmak, arzulanan şeyleri elde etmek ve tehdit edici ya da korkutucu şeylerden kaçınmak için insanlar çevrelerinde bir düzenlilik olduğunu varsaymalıdırlar. Bu nedenle insanlar kendilerine adil davranılacağına, nedensiz yere kurban konumuna düşmeyeceklerine inanmak ve içinde yaşadıkları fiziksel ve sosyal çevreyi bu açıdan istikrarlı, düzenli ve yordanabilir bir çevre olarak yapılandırmak ihtiyacı duymaktadırlar (Lerner, 1980). Dünyanın adil bir yer olduğuna inanmanın bu açıdan işlevsel bir değeri vardır. Çünkü, dünyanın adil olduğuna inanmadığı takdirde, birey için günlük yaşamdaki kişisel anlaşmaları ve uzun vadeli amaçlarına ulaşma çabaları anlamsız hale gelecektir. Bu durumda birey bütün kişisel davranışlarından ve anlaşmalarından vazgeçecek ve bu durumun olası sonuçlarıyla birlikte kendisini bir ormanda yaşıyor gibi hissedecektir (Lerner, 1977). Kısacası insanlar herkesin hakkettiğini aldığı adil bir dünyada yaşadıklarına inanma ihtiyacındadırlar. Diğer bir ifadeyle insanlar iyi şeylerin ödüllendirildiği kötü şeylerin cezalandırıldığı sabit, herkesin hakkettiğini aldığı düzenli ve yordanabilir bir dünyada yaşamayı tercih

etmektedirler (Lerner, 1980). Bu nedenle, insanlar dünyanın adil olduğuna ilişkin inançtan vazgeçmek istemezler ve dünyanın adil olmayan, düzeni olmayan bir yer olduğuna işaret eden kanıtlarla karşılaştıklarında son derece rahatsız olurlar.

Lerner (1980), kişinin adil bir dünyada yaşadığına yönelik inancının çocuklukta oluşmaya başladığını ve bu inanç üzerine temellenen yatırımlar yapmayı öğrendiğini ifade etmektedir. Ona göre kişi çocuklukta dünyanın yatırım yapmaya değerli bir yer olduğunu ve bu doğrultuda yaptığı yatırımlar oranında neyi hak ediyorsa onu alacağını öğrenir. Bu açıdan diğerlerinin başına gelenler oldukça önem kazanmaktadır. Çünkü, dünya diğerleri tarafından adil bir yer olarak algılanmıyorsa o zaman bu durum kişinin dünyanın adil bir yer olduğu inancını tehdit edecek ve kişi karşılıklı anlaşmalara bağlı kalamayacak ve yaşamını düzenleyemeyecektir. Dalbert (2001) adil dünya inancının gelişmesinin çocuğun bilişsel gelişim süreci içinde adalet anlayışının gelişmesine paralel olarak gerçekleştiğini ve aile içi yaşantılar, din ve kültür gibi değişkenlerden etkilendiğini belirtmektedir.

Dalbert (2001) adil dünya inancının üç işlevi olduğunu ileri sürmektedir. Bunlardan ilki, insanları adil biçimde davranmaya zorlamasıdır. Adil bir dünyada olumlu bir gelecek cömert bir dünyanın karşılıksız olarak verdiği bir hediye değildir. İnsanlar bunu ancak davranışlarıyla ve karakterleriyle hakkedebilir. Dolayısıyla, birey dünyanın adil olduğuna inandığı ölçüde kendisini adil bir biçimde davranmaya zorunlu hisseder. Yani, adil dünya inancı birey için, kendisini koşullarına uyma konusunda zorunlu hissettiği kişisel bir kontrat işlevi görmektedir. Nitekim, Correia ve Dalbert (2008) adil dünyaya inancı ile sosyal sorumluluk arasında pozitif, kural ihlal edici davranışlar ve suç işleme niyeti arasında negatif ilişki olduğunu ve adil dünya inancı kuvvetli olan bireylerin daha fazla yardımsever davranışlarda bulduklarını, karşılıklılık normuna daha fazla önem verdiklerini ve adil olmayan bir davranışta bulunmalarının benlik değerlerinde daha fazla düşmeye yol açtığını gösteren çok sayıda araştırma bulunduğunu belirtmektedirler.

Correia ve Dalbert'e (2008) göre adil dünya inancının ikinci işlevi bireyler için kişisel yaşantılarını anlamlı bir biçimde yorumlayabilecekleri bir çerçeve oluşturmaktır. Adil dünya inancının adaptif işlevi nedeniyle, kişiler bir tehdit karşısında bu inançlarını savunmak için güdülenirler. Gözledikleri ya da yaşadıkları bir haksızlığın dünyada adaletin hüküm sürdüğü yolundaki inançlarını tehdit etmesi halinde, bireyler bu inancı korumak için adil olmayan durumu telafi etme yoluna giderler. Adaletsizliğin gerçekten telafi edilmesinin güç olduğuna ya da mümkün olmadığına inandıkları durumlarda ise, adil olmayan durumu adil dünya inançları içinde özümleyerek bu inançlarını korumaya çalışırlar. Böyle bir durumda, örneğin, yaşadıkları haksızlığa kısmen kendilerinin neden olduğunu düşünerek, zarar veren kişinin niyetini veya haksızlığı azımsayarak ya da bu gün değilse bile uzun vadede herkesin ne hak ediyorsa onu mutlaka alacağını düşünerek dünyanın adil olduğu yolundaki inançlarını korurlar. Bu asimilasyon süreci nedeniyle, adil dünya inancı kuvvetli olan bireylerin kendilerini bir kurban olarak görme olasılıkları düşüktür.

İnsanların adil olmayan durumları adil dünya inançları içinde özümsemede sıklıkla kullandıkları stratejilerden bir tanesi kurbanın suçlanmasıdır. Örneğin, Lerner (1980) da adil dünya inancı ölçeğinden yüksek ve düşük puan alan deneklerin kurbanı suçlama eğilimlerini araştırdığı çalışmasında adil dünya inancı ölçeği puanı yüksek olanların düşük olanlara göre kurbanı kendi kaderinden dolayı daha fazla suçladıklarını başlarına geleni hak ettiklerini düşündüklerini hatta bu durumun tecavüze uğramış kurbanlar söz konusu olduğunda bile değişmediğini saptamıştır. Kay, Jost ve Young (2005) tarafından yürütülen bir araştırmada, insanların sahip oldukları adil dünya inançlarını koruyabilmek için, fakir insanların kendi hatalarıyla bu duruma düştüklerini, şişman insanların da kendilerini kontrol etmekte yetersiz olduğunu düşündüklerini göstermiştir. Correia, Vala ve Aguiar (2005) dünyanın adil olduğuna ilişkin inançları güçlü olan bireylerin kurbanı suçlama eğiliminin daha fazla olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir. Daha bir çok araştırmacı benzer bulgular rapor etmiştir (Hafer ve Olson, 1998; Hafer, 2002; Hafer, Begue, Choma ve Dempsey, 2005; Kleinke ve Meyer, 1990). Diğer yandan, Kay ve Jost (2003) tarafından yürütülen bir çalışmada, insanların adil dünya inançlarının devamlılığını sürdürülebilmeleri için yaşadıkları adaletsizliği dengeleyecek birtakım inançlar

geliştirdiklerini ve bu amaçla fakir insanları daha mutlu ve dürüst, zenginleri ise cimri ya da dürüst olmayan insanlar olarak değerlendirdiklerini saptamışlardır.

Adil dünya inancının üçüncü işlevi insanların güven içinde geleceklerine yatırım yapmalarını sağlamasıdır (Dalbert, 2001). Daha önce de belirtildiği gibi, insanlar günlük yaşamlarını bir güven duygusu içinde sürdürebilmek ve geleceğe umut ve güvenle bakabilmek için adil bir dünyada yaşadıklarına inanmak ister ve inanmak zorundadırlar (Lerner, 1980). Dünyanın adil bir yer olduğu yolundaki inanç, bir bakıma, insanlara kendilerine adil davranılacağı ve nedensiz yere kurban konumuna düşmeyecekleri konusunda güvence vermekte ve bu güven içinde geleceklerine yatırım yapmalarını sağlamaktadır (Dalbert, 2001).

Begue (2002) tarafından Fransa örneğinde yürütülen bir çalışmada Dalbert'in (2001) adil dünya inancının diğer insanların adil ve güvenilir olarak algılanmasını sağlama şeklinde bir işlevinin bulunduğu yolundaki görüşünü destekleyen bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kendileri ve diğerleri için dünyanın adil bir yer olduğunu düşünen ve kiliseye devam eden katılımcılar, diğer insanları, dürüst, güvenilir, bencil olmayan ve özgeci olarak görmektedirler. Benzer şekilde, Hafer (2000) tarafından yürütülen iki deneyde, adil dünya inancının insanların güven içinde geleceklerine yatırım yapmalarını sağladığı görüşüne uygun olarak, bireylerin geleceklerine dönük yatırımlarında adil dünya inancının önemli bir rol oynadığını gösteren bulgular elde edilmiştir. Sutton ve Winnard (2007) ise adil dünyaya inancı yüksek olan bireylerin geleceğe daha fazla güvenle baktıklarını bulmuştur.

1.10.1.1. Bir Aracı Değişken Olarak Adil Dünya İnancı

Daha önce de belirtildiği gibi, insanlar geleceklerine yönelik yatırımlar yapabilmek için kendilerine adil davranılacağına, nedensiz yere kurban konumuna düşmeyeceklerine inanmaya ve içinde yaşadıkları fiziksel ve sosyal çevreyi bu açıdan istikrarlı, düzenli ve yordanabilir bir çevre olarak yapılandırmaya ihtiyaç duymaktadırlar. (Lerner, 1980). Adil dünya inancı bu ihtiyacın yol açtığı bir adil

olma güdüsünden kaynaklanmakta ve bu güdü tarafından yönlendirilmektedir (Dalbert, 2001; Lerner, 1977). Bu güdü insanların günlük yaşamlarında herhangi bir dışsal ödül peşinde koşmaksızın sadece adil olma adına adil davranmalarına ve karşılaştıkları adil olmayan durumları telafi etmeye çalışmalarına neden olmaktadır (Lerner, 1977).

Adil olma güdüsü tüm insanların ortak bir özelliği olmakla birlikte, bu güdünün kuvveti bir bireyden diğerine değişmektedir. Bazı insanlarda adil olma diğer güdülerin yanı sıra var olan herhangi bir güdü iken, diğerleri hiçbir zaman adil olma gibi bir kaygı ile hareket etmemekte, az sayıda insan için adalet, davranışları yönlendiren en önemli ilke olabilmektedir (Dalbert, 2001). Adil olma güdüsünün kuvvetinde görülen bireysel farklılıklar adil dünya inancına da yansımakta ve bazı bireyler dünyanın adil bir yer olduğuna kuvvetle inanırken, diğerlerinde bu inanç daha zayıf olmaktadır (Rubin ve Peplau, 1975). Dalbert (2001) adil dünya inancını, kişinin yaşamındaki olayları anlamlı bir şekilde yorumlamasını ve göreceli olarak kendini iyi hissetmesini sağlayan, değişmez bir kişilik özelliği olarak ele almaktadır.

Adil dünya inancının yordayıcılarını belirlemek amacıyla çok sayıda araştırma yürütülmüştür. Bu araştırmalar adil dünya inancının yetkecilik (Furnham, 1993), politik muhafazakarlık (Furnham, 1993) protestan iş ahlakı, kontrol odağı (Furnham, 1993) ve dindarlık (Hunt, 2000) gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bazı araştırmalardan kadınlarda ve toplum içinde daha az avantajlı konumda olan gruplarda adil dünya inancının daha zayıf olduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir (örn., Hunt, 2000). Bununla birlikte, toplum içinde avantajlı konumda olma ile adil dünya inancı arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırmalar arasında bir tutarlık bulunmadığını belirtmekte yarar vardır. Örneğin, Umberson (1993) siyahların ve düşük sosyal statüye sahip olan bireylerin adil dünya inançlarının daha güçlü olduğunu gösteren bulgularda elde etmiştir.

Adil dünya inancının yaşamın değişik alanlarında yaşanabilecek olumsuz olaylar karşısında verilecek tepkileri düzenlemede ve bu tür olayların bireyin iyi oluşu açısından yol açabileceği olumsuz sonuçları önlemede önemli bir rol oynadığı

belirtilmektedir (Dalbert, 1999, 2001). Örneğin, Tomaka ve Blascovich'in (1994) adil dünya inancının stres ile baş etme becerileri üzerindeki etkisini inceledikleri bir araştırma adil dünya inancı olanların günlük stres yaratıcı olaylarla daha kolay başa çıkabildiklerini ve adil dünya inancı zayıf olanlara göre bu tür olayları daha az tehdit edici olarak algıladıklarını göstermiştir. Dzuka ve Dalbert (2006) adil dünya inancı olan insanların olumsuz olaylarla karşılaşmalar bile yaşadıkları adaletsizlikleri minimuma indirmek ve olumsuz yaşantılarını telafi etmek için bu olayları çok fazla düşünmekten kaçınma eğilimi gösterdiklerini saptamışlardır. Begue ve Muller (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, adil dünya inancının olumsuz ve stres yaratan durumlarda, algılanan adaletsizlikle ilgili olarak ve kişilerarası güven konularında tampon görevi gördüğü ortaya konmuştur. Bunların yanı sıra bazı araştırmaların sonuçlarına göre, adil dünya inancı yüksek olan bireyler yaşamlarındaki olayları daha adil olarak görmekte (Dalbert ve Stoeber, 2006) ve bunun sonucu olarak daha az öfke ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar.

Adil dünya inancının stres yaratıcı olaylarla bu olayların yol açabileceği olumsuz sonuçlar arasında tampon görevi yaptığını gösteren araştırma bulgularına paralel olarak bazı araştırmacılar söz konusu inanç ile psikolojik iyi oluş arasında bir ilişki bulunduğunu gösteren bulgular rapor etmişlerdir. Bu konuda yürütülen ilk çalışmalardan birinde, Bulman ve Wortman (1977) omurilik zedelenmesi yaşayan kazazedelerde kendini mutlu hissetme ile adil dünyaya inanç arasında pozitif bir ilişki olduğunu gözlemişlerdir. Dzuka ve Dalbert (2006) sağlık, yalnızlık ve ekonomik konularda sorun yaşamamanın yanı sıra adil dünya inancının da yaşlılıkta kendini iyi hissetme ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu saptamışlardır. Otto, Boos, Dalbert, Schöps ve Hoyer (2006) dünyanın adil olduğuna inanan sel felaketi kurbanlarının daha az depresif belirtiler gösterdiklerine işaret eden bulgular elde etmişlerdir.

1.10.1.2. Adil Dünya İnancı ile Çalışanların Örgütsel Yaşamın Değişik Yönlerine İlişkin Algı, Tutum ve Davranışları Arasındaki İlişkiler

Adil dünya inancının çalışanların psikolojik iyi oluşları ile örgütsel yaşamın değişik yönlerine ilişkin algı, tutum ve davranışları açısından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak yol açabileceği sonuçların ele alındığı araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Daha önceki yıllarda yapılmış olan bazı araştırmalara rastlamak mümkün olmakla birlikte (örneğin, Ball, Trevino ve Sims, 1993), adil dünya inancını örgütsel bağlamda ele alan araştırmaların büyük bir bölümünün iki binli yıllarda yürütüldüğü göze çarpmaktadır. Nitekim, Dalbert (2007) adil dünya inancı araştırmalarında stresle başa çıkma ve psikolojik iyi oluş ile adil dünya inancı arasındaki ilişkiler üzerinde yoğun bir biçimde durulmasına karşın, bu ilişkilerin örgütsel bağlamda henüz incelenmediğine işaret etmektedir.

Hsin Lo (2008) bölüşümsel ve işlemsel adalet algıları ile adil dünya inancı arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında adil dünya inancının bölüşümsel adalet algısını önemli ölçüde etkilediğini, ancak söz konusu inancın işlemsel adalet algısı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Buna göre, adil dünya inancı güçlü olan çalışanlar iş arkadaşlarının ödüllendirildikleri durumlarda onların çok çaba harcadıklarını ve çok çalıştıklarını düşünmektedirler. Arkadaşlarının cezalandırıldığı durumlarda, aynı çalışanlar, bu cezayı hak edecek bir şey yaptıklarına inanmaktadırlar. Bu sonuçlar, adil dünya inancı güçlü olan bireylerin örgütsel yaşamlarında da “ne ekersen onu biçersin” ilkesine göre hareket ettiklerini göstermektedir.

Otto ve Schmidt (2007) çalışanların sahip oldukları iş stresi ile başa çıkma kaynaklarının (iş özerkliği, yöneticiden geribildirim alma v.b) yanı sıra adil dünya inancının stres yaratıcı iş koşulları (aşırı iş yükü, iş güvencesizliği, işyeri zorbalığı, olumsuz çalışma koşulları v.b) ile bazı sonuç değişkenleri (örgüte bağlanım, işten ayrılma niyeti, algılanan performans, hastayken işe gelme, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma) arasındaki ilişkileri düzenlemedeki rolünü incelemiştir. Elde edilen

bulgular işten ayrılma niyeti, hastayken işe gelme, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın adil dünya inancı ile negatif, algılanan performans ve örgütsel bağlanım (organizational commitment) pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmacılara göre, hasta hasta işe gelme her ne kadar olumlu bir iş davranışı gibi görünse de, uzun vadede çalışanın sağlığının daha fazla bozulmasına ve dolayısıyla performansının daha fazla düşmesine yol açabilme potansiyeli taşıması nedeniyle olumsuz bir iş davranışıdır.

Dzuka ve Dalbert (2007) öğrenci saldırganlığına hedef olan öğretmenlerden adil dünya inancı güçlü olanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu, daha fazla pozitif daha az negatif duygular yaşadıklarını bulmuştur. Ball, Trevino ve Sims (1994) disiplin cezası alan çalışanların disiplin olaylarına ilişkin tepkilerini inceledikleri bir araştırmada, kişilik değişkenleri olarak adil dünya inancı ve negatif duygulanımın cezanın şiddeti ile cezaya verilen tepkiler arasındaki ilişkilerde düzenleyici bir rol oynadıklarını, ayrıca adil dünya inancının yöneticiden memnuniyet, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlanım gibi örgütsel değişkenler üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir.

Adil dünya inancını örgütsel bağlamda inceleyen bazı araştırmaların sonuçlarına göre adil dünya inancı, örgütsel adalet algıları, iş performansı, yöneticiden memnuniyet ve işten ayrılma niyeti gibi örgütsel değişkenler açısından olumlu sonuçlar doğurmanın yanı sıra, stres yaratıcı iş koşullarının çalışanların psikolojik sağlıkları üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri azaltan bir tampon işlevi görmektedir. Örneğin, Cubela Adoric ve Kvartuc (2007) işyeri zorbalığı ya da tacizi kurbanlarından oluşturduğu bir grup ile bir kontrol grubunu depresyon, iyimserlik, kötümserlik, güven, alaycılık ve aralarında adil dünya inancının da bulunduğu bir dizi adalet inancı açısından karşılaştırmışlardır. Elde edilen bulgular işyeri zorbalığı kurbanlarının daha depresif, daha kötümser olduklarını ve güven duygularının ve adil dünya inançlarının daha güçsüz olduğunu göstermiştir. Araştırmada, ayrıca, adil dünya inancı ile güven duygusu ve iyimserlik arasında pozitif, depresyon ve kötümserlik arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Adil dünya inancının çalışanların karşılaşılabilecekleri stres yaratıcı iş koşullarının yol

açabileceği olumsuz sonuçları önlemede önemli bir rol oynayabileceğini gösteren bu bulgular farklı bağlamlarda yapılan araştırmalardan elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir (örneğin, Dalbert, 2002; Dzuka ve Dalbert, 2006; Otto ve ark., 2006; Bulman ve Wortman, 1977).

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını adil dünya inancı bağlamında ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bunun olası bir nedeni, adil dünya inancının çalışanların örgütsel yaşamın değişik yönlerine ilişkin algı, tutum ve davranışları açısından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak yol açabileceği sonuçlara duyulan ilginin artmasının yakın döneme rastlaması (Dalbert, 2007) ve dolayısıyla söz konusu inancın örgütsel değişkenlerle ilişkisinin incelendiği araştırma sayısının genel olarak sınırlı olmasıdır.

1.11. Araştırmanın Amacı

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkili olabilecek değişkenleri belirlemek amacıyla yürütülen araştırmalar örgütsel adalet algısının gerek örgütsel vatandaşlık gerekse üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Bununla birlikte, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğu belirlenen adalet algısının boyutları açısından araştırma bulguları arasında bir tutarlılık bulunmadığı görülmektedir. Örneğin, Van Dyne ve Ang (1998) işlemsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemede daha önemli bir rol oynadığını öne sürerken, Chen ve arkadaşları (2008) üç adalet türü arasından sadece bölüşümsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir. Benzer şekilde, Siers (2007) bir üretim karşıtı iş davranışı olan işten ayrılma niyetini sadece etkileşimsel adaletle ilişkili olduğunu bulurken, Skarlicki ve Folger (1997) üretim karşıtı iş davranışlarında adalet algısının üç boyutunun da rol oynadığını belirtmişlerdir. Ayrıca, sayıları az da olsa örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında ilişki gözlenmeyen araştırmalar da vardır.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkili olduğu belirlenen örgütsel adalet algısı boyut ya da boyutlarının bir araştırmadan diğerine değişmesinin yanı sıra, adalet algısı ile ilişkili bulunan örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının türünün de bir araştırmadan diğerine değiştiği gözlenmektedir. Örneğin, Organ ve Konovski (1989) adalet algılarının, özellikle ücrete ilişkin adalet algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer çalışanlara yönelik özgecilik boyutu ile ilişkili olduğunu bulurken, Chiaburu (2007) adalet algısının yöneticiye destek olma boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir artmaya yol açtığını bulmuştur. Benzer şekilde, Skarlicki ve Folger (1997) örgütsel adaletin misilleme, Spector ve arkadaşları (2006) ise geri çekilme davranışlarıyla ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Benzer bir durum örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda da gözlenmektedir. Örgütsel destek algısıyla örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında ilişki bulunmadığını gösteren bazı çalışmalar bulunmakla birlikte, genel olarak bakıldığında, araştırma bulgularının örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık, örgütsel destek eksikliğinin ise üretim karşıtı iş davranışlarının sergilenmesine katkıda bulunabilecek önemli bir etken olduğuna işaret ettiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, örgütsel destek algısının yol açtığı saptanan örgütsel vatandaşlık davranışlarının türü konusunda araştırma bulguları arasında bir tutarlılık bulunmamaktadır. Diğer yandan, bazı araştırmacılar örgütsel destek algısının olumlu ve olumsuz rol ötesi iş davranışlarını belirlemede doğrudan doğruya etkili olduğunu belirtirken (örneğin, Asgari ve ark., 2008), diğerleri örgütsel destek algısının örgütsel adalet algısı ile söz konusu davranışlar arasındaki ilişkilerde aracı değişken olarak rol oynadığını öne sürmektedirler (örneğin, Loi ve ark., 2006).

İş güvencesi ile olumlu ve olumsuz rol ötesi iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yürütülen araştırmalar gözden geçirildiğinde, elde edilen bulguların, örgütsel adalet ve destek algılarına ilişkin bulguların aksine, iş güvencesinin olması ya da olmamasının söz konusu davranışlar açısından doğurduğu sonuçlar konusunda, genel de olsa herhangi bir yargıya varmaya olanak tanıyacak

ölçüde tutarlı olmadığı görülmektedir (Tayyab, 2005). Bazı araştırmaların sonuçlarına göre, örgüte bağlılık düzeylerinin düşük olması nedeniyle, geçici süreli iş sözleşmesi ile çalışan personel daha az vatandaşlık davranışları gösterirken (örneğin, Van Dyne ve Ang, 1998), diğerlerinin sonuçlarına göre, süreli iş sözleşmesiyle çalışmak zorunda kalan çalışanlar, yöneticiler tarafından fark edilebilmek için daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir (örneğin, Feather ve Rauter, 2004).

Daha önce de belirtildiği gibi, örgütsel adalet, örgütsel destek, iş güvencesi ve benzeri gibi değişkenlerle örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yürütülen araştırmaların büyük bir bölümünde söz konusu değişkenler genellikle çalışanların bireysel özelliklerinden bağımsız birer örgütsel faktör olarak ele alınmıştır (örneğin, Vigoda-Gadot ve ark.,2005; Spector ve ark., 2005). Oysa, bir çok araştırmacının da belirttiği gibi, örgütsel adalet, örgütsel destek ve iş güvencesi algılarında, nesnel iş koşullarının yanı sıra çalışanların bireysel özellikleri de rol oynamaktadır (Örneğin, Bennet ve Robinson, 2003). Bu açıdan bakıldığında, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabilecek koşullar karşısında verilebilecek tepkilerin derecesinin çalışanların bireysel özelliklerine bağlı olarak değişebileceği söylenebilir. Bir başka anlatımla, çalışanların bazı kişisel özelliklerinin örgütsel adalet, örgütsel destek, iş güvencesi ve benzeri gibi örgütsel değişkenler ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde düzenleyici (moderator) bir rol oynadığı düşünülebilir. Nitekim, çalışanların kişisel özelliklerinin olumlu ya da olumsuz iş koşulları ile olumlu ya da olumsuz iş davranışları arasında düzenleyici bir rol oynadıklarını gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır (örneğin, Cremer ve Sedikides, 2005; Zapata-ve arkadaşları, 2008).

Örgütsel adalet, örgütsel destek ve iş güvencesi algıları ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı rol oynama olasılığı oldukça yüksek olan kişilik değişkenlerinden biri de adil dünya inancıdır. Buna rağmen, söz konusu inancı örgütsel bağlamda ele alan ve olumlu ya da olumsuz iş davranışlarıyla ilişkisini inceleyen araştırma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Dalbert, 2007).

Adil dünya inancı örgütsel adalet, örgütsel destek ve iş güvencesi gibi değişkenlerle örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde değişik biçimlerde aracılık edebilir. Bu inancın, her şeyden önce, örgütsel adalete, örgütsel desteğe ve iş güvencesine ilişkin algıları etkilemesi mümkündür. Yapılan araştırmalar yaşamlarındaki olayları adil olarak değerlendirme ve kendilerini kurban olarak görme açısından adil dünya inancı yüksek ve düşük bireyler arasında farklılıklar olduğunu işaret etmektedir. Adil dünya inancı yüksek olan bireyler yaşamlarındaki olayları daha adil olarak değerlendirmekte ve kendilerini daha az kurban konumunda görmektedir (Correia ve Dalbert, 2008; Dalbert ve Stoeber, 2006). Buradan hareketle adil dünya inancının belirli bir örgütsel uygulamanın ne ölçüde adaletsiz olduğuna, ne ölçüde destek eksikliği anlamına geldiğine ya da iş güvencesini ne ölçüde tehdit ettiğine ilişkin algıları etkileme olasılığının yüksek olduğu söylenebilir. Nitekim, Ball, Trevino ve Sims (1993) tarafından yapılan bir araştırma adil dünya inancı yüksek olan çalışanların kendilerine uygulanan disiplin cezalarını daha adil olarak değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Üretim karşıtı iş davranışlarının algılanan bir adaletsizliğe, örgütsel destek eksikliğine ya da iş güvencesine yönelik tehditlere karşı verilen tepkiler olduğu dikkate alınır, adil dünya inancı yüksek olan çalışanlar arasında üretim karşıtı iş davranışlarının görülme olasılığının daha düşük olacağı öne sürülebilir. Aynı nedenlerden dolayı, adil dünya inancı güçlü olan çalışanların, zayıf olanlara göre, örgütsel uygulamaları büyük bir olasılıkla daha adil olarak değerlendirecekleri ve örgütsel uygulamalarda daha fazla destek algılayacakları, buna bağlı olarak da daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecekleri düşünülebilir.

Adil dünya inancı örgütsel adalete, örgütsel desteğe ve iş güvencesine ilişkin algıları etkilemenin yanı sıra, algılanan bir adalet ya da adaletsizlik, destek ya da destek eksikliği, iş güvencesi ya da güvencesizliği karşısında verilebilecek tepkileri belirleyerek de örgütsel vatandaşlık ya da üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasına katkıda bulunabilir. Bazı araştırmaların sonuçlarına göre, adil dünya inancı güçlü olan bireylerin algılanan bir adaletsizlik durumunda yaşadıkları haksızlığa kısmen kendilerinin neden olduğunu düşünerek, zarar veren kişinin

niyetini ya da haksızlığı azımsayarak dünyanın adil olduğu yolundaki inançlarını koruduklarını (Correia ve Dalbert, 2008) ve bunun sonucu olarak daha az öfke ve hayal kırıklığı yaşadıklarını (Dalbert, 2002) göstermektedir. Diğer yandan, kendilerine adil davranıldığını düşündüklerinde, adil dünya inancı güçlü olan bireyler, dünyanın adil olduğu yolundaki inançlarını koruyabilmek için, karşılıklılık normuna daha titiz bir biçimde uymaktadırlar (Correia ve Dalbert, 2008). Ayrıca, adil dünyaya inancı ile sosyal sorumluluk arasında pozitif, kural ihlal edici davranışlar ve suç işleme niyeti arasında negatif ilişki olduğunu ve adil dünya inancı kuvvetli olan bireylerin daha fazla yardımsever davranışlarda bulduklarını gösteren araştırma bulguları vardır (Correia ve Dalbert, 2008; Sutton ve Winnard, 2007). Bu araştırma bulgularını dikkate alarak, adil dünya inancının örgütsel stres yaratıcılar ile üretim karşıtı iş davranışları, olumlu örgütsel uygulamalar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerde aracılık rolü oynama olasılığının oldukça yüksek olduğunu öne sürmek mümkündür.

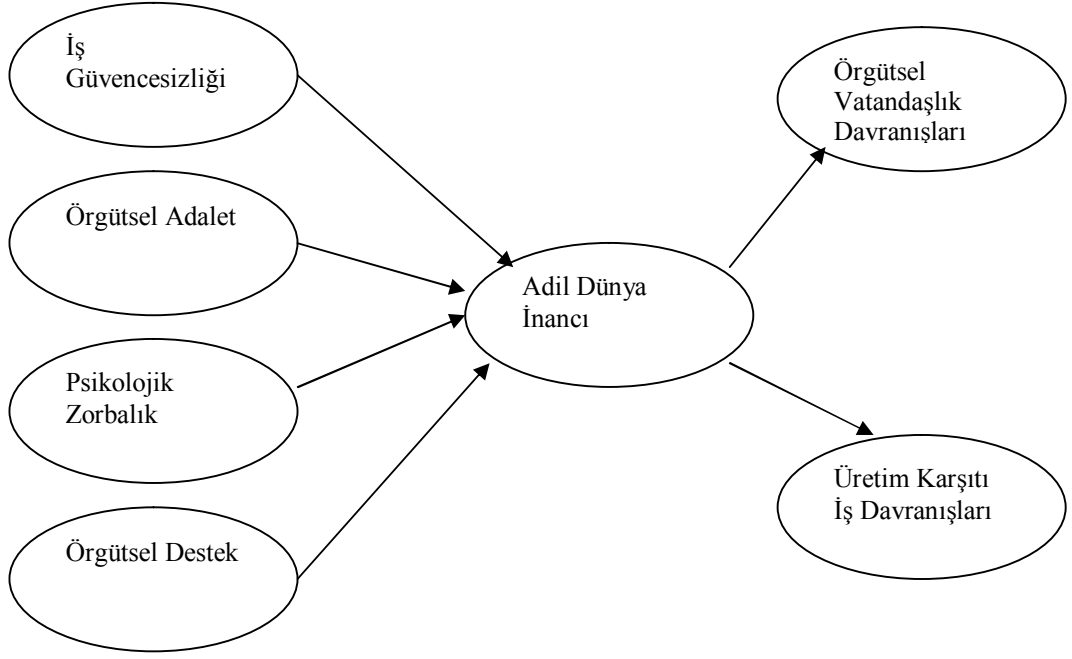
Diğer yandan, işyeri zorbalığı konusunda yapılan araştırmalar gözden geçirildiğinde daha çok zorbalıkla ilişkili olabilecek kişisel ve örgütsel özellikler ile zorbalığa hedef olmanın kurban açısından doğurduğu olumsuz sonuçlar üzerinde durulduğu, zorbalığın kurbanın örgüt açısından olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilecek iş davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Bir başka anlatımla, zorbalığa hedef olma ya da olmamanın örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları açısından doğurguları fazla ilgi çeken bir konu olmamıştır. Oysa yapılan az sayıda araştırma zorbalığa hedef olmanın örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları açısından da doğurguları olabileceğine işaret etmektedir (Ball, Trevino ve Sims, 1993; Constantino ve arkadaşları, 2006).

Zorbalığa hedef olmanın örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını doğrudan etkileme olasılığının yanı sıra, bu etkinin adil dünya inancı aracılığı ile gerçekleşme olasılığı da vardır. Daha önce de belirtildiği gibi, adil dünya inancı güçlü olan bireyler yaşadıkları haksızlıklara kısmen kendilerinin neden olduğunu düşünme ve kendilerini daha az kurban olarak görme eğilimi göstermekte

(Correia ve Dalbert, 2008), yaşamlarındaki olayları daha adil olarak değerlendirmekte (Dalbert ve Stoeber, 2006) stres yaratıcı durumlar karşısında daha az öfke duymakta (Dalbert, 2002), karşıdaki kişilere daha az düşmanca niyet yüklemekte ve daha az saldırgan davranışlar göstermekte (Begue and Muller, 2006), saldırganlığa hedef olduklarında daha az negatif ve daha fazla pozitif duygular yaşamaktadırlar (Dzuka ve Dalbert, 2007). Adil dünya inancı güçlü olan bireylerin sıralanan bu özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu inancın iş yeri zorbalığı ile zorbalığın yol açabileceği olumlu ve olumsuz iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı bir rol oynama olasılığı oldukça güçlü gibi görünmektedir.

Adil dünya inancının örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesi ve iş yeri zorbalığı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı rol oynayabileceğine ilişkin olarak yukarıda yürütülen tartışmalardan hareketle bu araştırmanın amaçlarından birini Şekil 1. de önerilen modelin sınanması oluşturmaktadır.

Şekil 1. Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi



Daha özel olarak ifade edilecek olursa, aşağıdaki denencelerin sınanması araştırmanın amaçlarından birini oluşturmaktadır.

1) Örgütsel adalet algısı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif, üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

2) Örgütsel destek algısı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif, üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

3) İş güvencesizliği algısı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif, üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

4) **Psikolojik zorbalığa** hedef olma ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif, üretim karşıtı iş davranışları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

5) **Adil dünya inancı** ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

6) **Adil dünya inancı** örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve işyeri zorbalığına maruz kalma ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracılık rolü oynamaktadır.

Araştırmanın bir diğer amacı örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğu düşünülen örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesi ve işyeri zorbalığının söz konusu davranışların yordanmasına yaptıkları görelî katkıların incelenmesidir. Kuramsal olarak olumlu ya da olumsuz rol ötesi iş davranışlarıyla ilişkili olabilecek birden fazla değişkenin bir arada incelendiği araştırma sayısı oldukça fazla olmakla birlikte, bu değişkenlerin olumlu/olumsuz iş davranışlarına yaptıkları görelî katkılarını inceleyen araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu nedenle, örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve işyeri zorbalığının örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarına yaptıkları görelî katkıların incelenmesinin bilgi birikimine katkı açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

2. BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Çalışma Ankara ilinde kamu ve özel sektöre ait çeşitli işyerlerinde çalışan 400 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 191 tanesi kamu sektöründe, 209 tanesi özel sektörde çalışmaktadır. Yaşları 19 ile 60 ($\bar{X} = 35.31$, $ss = 8.87$) arasında bulunan ve çalıştıkları iş yerinde çalışma süreleri 1 yıl ile 31 yıl arasında değişen ($\bar{X} = 8.60$, $ss = 7.78$) katılımcıların 176'sı (%44) kadın, 224'ü (%56) erkektir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında 9'unun (%2.3) ilkokul, 116'sının (%29) orta ve lise, 190'nının (%47.5) üniversite, 73'ünün (%18.3) yüksek lisans ve 10'unun (%2.5) doktora düzeyinde eğitimi olduğu görülmektedir. İki katılımcı eğitim durumunu belirtmemiştir. Katılımcıların 146'sı bekar (%36.5), 248'si evli (%62), 6'sı (%1.5) ise boşanmış olduğunu belirtmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği, Adil Dünya İnancı Ölçeği, Örgütsel Destek Algısı Ölçeği, Psikolojik Zorbalık Ölçeği, İş Güvencesizliği Algısı Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (ÖVDÖ)

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği (Organizational Citizenship Behaviors Scale) rol ötesi olumlu iş davranışlarını ölçmek amacıyla Van Dyne, Graham ve Diensch (1994) tarafından geliştirilmiştir. Başlangıçta 54 madde olarak tasarlanan, ancak yapılan faktör analizi sonucunda 34 maddeye indirilen ölçek kurallara uyma, sadakat, sosyal katılım, savunmacı katılım ve işlevsel katılım olarak adlandırılan 5 boyuttan oluşmaktadır. Kurallara uyma boyutunda 10, sadakat

boyutunda 7, sosyal katılım boyutunda 5, savunmacı katılım boyutunda 8, işlevsel katılım boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Katılımcılar ölçek maddelerini, 1 hiç katılmıyorum ve 5 tamamen katılıyorum olmak üzere beş basamaklı ölçekler üzerinde değerlendirmektedirler. Daha yüksek puan daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışının sergilendiğine işaret etmektedir. Van Dyne ve arkadaşları (1994) ölçeğin Cronbach Alfa değerlerini, kurallara uyma boyutu için .83, sadakat boyutu için .79, sosyal katılım boyutu için .68, savunmacı katılım boyutu için .84, işlevsel katılım boyutu için .75 ve tüm ölçek için .91 olarak rapor etmişlerdir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Muçaoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Elli dört maddelik orijinal ölçekle yürütülen faktör analizi çalışmasının sonucunda madde sayısı 21'e indirilmiş ve "sadakat" boyutuna ilişkin maddelerin diğer boyutlara dağıtılması nedeniyle bu boyut ölçekten çıkarılmıştır. Böylelikle, ölçeğin Türkçe formu dört boyut altında toplanan 21 maddeden oluşmuştur. Kurallara uyma boyutu 7 (örn: işime her zaman vaktinde gelirim), sosyal katılım boyutu 4 (örn: projeler üzerinde çalışırken iş arkadaşlarımla işbirliği yapmakta zorluk çekerim), savunmacı katılım boyutu 5 (örn: her zaman yapabileceğim en fazlasını yaparım) ve işlevsel katılım boyutu 5 (örn: performansımı geliştirmek için ek eğitim almaya çalışmam) madde içermektedir. Ölçeğin araştırmacı tarafından rapor edilen iç tutarlık katsayıları alt boyutlar için sırasıyla 80, .69, .75, .78, toplamı için .86'dır.

2.2.2. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİDÖ)

Geliştirme çalışmaları 1975 yılına kadar uzanan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'ne (Counterproductive Work Behavior Scale) son şekli Spector ve ark. (2006) tarafından verilmiştir. Otuz üç maddeden oluşan ölçekte kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabote etme (sabotage), çalma (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olarak adlandırılan beş alt boyut bulunmaktadır. Kötüye kullanma boyutu 18, üretimden sapma boyutu 3, sabote etme boyutu 3, çalma boyutu 5, geri çekilme boyutu 4 madde içermektedir. Katılımcılar ölçeği her biri bir üretim karşıtı iş davranışını betimleyen maddeleri 1: hiçbir zaman

zaman, 2:çok seyrek, 3:ayda bir ya da iki kez, 4:haftada bir ya da iki kez, 5:her gün olmak üzere beş basamaklı ölçekler üzerinde kendileri için uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmaktadırlar. Ölçekten alınan yüksek puan üretim karşıtı iş davranışlarının daha sık sergilendiğine işaret etmektedir. Ölçeğin Spector ve arkadaşları (2006) tarafından rapor edilen Cronbach Alpha değerleri, kötüye kullanma boyutu için .81, üretimden sapma boyutu için .61, sabote etme boyutu için .42, çalma boyutu için .58, geri çekilme boyutu için .63 ve ölçeğin tüm maddeleri için 87'dir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması, araştırmacı tarafından kamuda ve özel sektörde çalışan 100 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye çevrilen formunun yapı geçerliğini incelemek amacıyla Varimax eksen döndürme kullanılarak, faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları ölçeğin Türkçeye çevrilmiş formunun, özgün ölçekten farklı olarak dört boyutlu bir yapısının olduğuna işaret etmiştir. Özgün ölçekte üretimden sapma boyutunda yer alan maddelerin ayrı bir boyut oluşturmadığı, bu boyutta bulunan 8. maddenin çalma 10. maddenin geri çekilme boyutu altında yer aldığı, 9. maddenin (hızlıca bitirilmesi gereken işleri bilerek yavaş yapma) ise herhangi bir boyut altına girmediği görülmüştür. Faktör analizi sonuçları, ayrıca, orijinal ölçekte geri çekilme boyutu altında yer alan 5. maddenin çalma boyutu altında; çalma boyutu altında yer alan 14. ve 33. maddeler ile geri çekilme boyutu altında yer alan 29. ve 24. maddelerin kötüye kullanma boyutu altında yer aldığını göstermiştir. Bu sonuçlara dayanarak 9. maddenin ölçekten çıkarılmasına ve 5.maddenin çalma, 14, 24, 29 ve 33 maddelerin kötüye kullanma boyutuna aktarılmasına karar verilmiştir. Böylelikle, ölçeğin Türkçe formununun 32 madde ve dört boyuttan oluşmasına karar verilmiştir. Kötüye kullanma boyutunda 15, çalma boyutunda 8, geri çekilme boyutunda 6, sabote etme boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Ölçeğin kötüye kullanma alt boyutu toplam varyansın % 39.52'sini, çalma alt boyutu % 8.16'sını geri çekilme boyutu % 6.58'ni ve sabote etme boyutu % 4.58'ni açıklamaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yapısı Ek. 1.'de verilmiştir.

Ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık katsayıları sırasıyla; sabote etme boyutu için .78, geri çekilme boyutu için .75, çalma boyutu için .86, kötüye kullanma boyutu için .91, ölçeğin toplamı için ise .94 olarak bulunmuştur.

2.2.3. Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)

Colquitt (2001) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği (Perceived Organizational Justice) 20 madde ve bölüşümsel adalet, işlemsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 7 maddesi bölüşümsel, 4 maddesi işlemsel, 4 maddesi kişilerarası ve 5 maddesi de bilgisel adalet boyutunda yer almaktadır. Katılımcılar ölçek maddelerini, 1 hiç yansıtmıyor ve 5 tamamen yansıtıyor olmak üzere beş basamaklı ölçekler üzerinde değerlendirmektedirler. Ölçekten alınan yüksek puan durumun adil olarak algılandığına işaret etmektedir. Colquitt (2001) üniversite ve fabrika örnekleriyle yürüttüğü güvenilirlik çalışmalarından alt boyutlar ve toplam puanlar için elde edilen iç tutarlık katsayılarının üniversite örnekleme için 78 ile 92, fabrika örnekleme için 90 ile 93 arasında değiştiğini belirtmektedir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Karabay (2004) tarafından gerçekleştirilmiş ve özgün ölçekten farklı olarak işlemsel, bölüşümsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Buna göre işlemsel adalet boyutunda 7 (örn: örgütte verilen kararlar üzerinde bir etkiniz oluyor mu?), bölüşümsel adalet boyutunda 4 (örn: elde ettiğiniz şeyler yaptığınız işe uygun mu?) ve etkileşimsel adalet boyutunda ise 9 (örn: yöneticiniz size kibar davranıyor mu?) madde bulunmaktadır. Bu üç boyut toplam varyansın % 70.27'sini açıklamaktadır. Araştırmacı hesaplanan iç tutarlık katsayılarını işlemsel ve bölüşümsel adalet boyutları için .89, etkileşimsel adalet boyutu için .95 olduğunu belirtmektedir.

2.2.4. Örgütsel Destek Algısı Ölçeği (ÖDAÖ)

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Perceived Organizational Support Scale) katılımcıların örgütten aldıkları desteğin düzeyine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla

Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilmiştir. Otuz altı maddeden oluşan ölçeğin, ayrıca Eisenberger, Rhodes ve Cameron (1999) tarafından geliştirilen sekiz madde ve tek boyuttan oluşan bir kısa formu bulunmaktadır. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak ölçeğin bu kısa formu kullanılmıştır. Katılımcılar ölçeği maddelerden her birini 1:kesinlikle katılmıyorum ve 7: kesinlikle katılıyorum olmak üzere 7 basamaklı ölçekler üzerinde kendilerine uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Eisenberger ve arkadaşları (1999) tarafından ölçeğin iç tutarlık katsayısı .90 olarak rapor edilmiştir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması bir madde eklenerek Yokuş (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı ölçeğin (örn: çalıştığım kuruluş benimle pek ilgilenmez) dokuz maddelik Türkçe formunun orijinaline uygun olarak tek boyutlu bir yapısının bulunduğunu ve iç tutarlık katsayısının .90 olduğunu belirtmektedir.

2.2.5. İş Güvencesizliği Ölçeği (İGÖ)

Ashford, Lee ve Bobko (1989) tarafından geliştirilen İş Güvencesizliği Ölçeği (Job Insecurity Scale) toplam 57 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan boyutlar sırasıyla iş özelliklerinin önemi (importance of job features), iş özelliklerini kaybetme olasılığı (likelihood of losing job features), iş kaybının önemi (importance of job loss), işi kaybetme olasılığı (likelihood of job loss) ve güçsüzlük (powerlessness) olarak adlandırılmaktadır. İş özelliklerinin önemi boyutunda 15, iş özelliklerini kaybetme olasılığı boyutunda 15, iş kaybının önemi boyutunda 9, işi kaybetme olasılığı boyutunda 9, ve güçsüzlük boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Katılımcılar ölçek maddeleri iş özelliklerinin önemi ve iş kaybının önemi boyutlarında 1 hiç önemli değil, 5 çok önemli, iş özelliklerini kaybetme olasılığı ve işi kaybetme olasılığı boyutlarında 1 çok düşük, 5 çok yüksek ve güçsüzlük boyutunda 1 hiç katılmıyorum, 5 tamamen katılıyorum olmak üzere 5 basamaklı ölçekler üzerinde değerlendirmektedirler. Ashford ve arkadaşları (1989) ölçeğin iç tutarlık katsayılarını, iş özelliklerinin önemi boyutu için .78, iş özelliklerini kaybetme

olasılığı boyutu için .92, iş kaybının önemi boyutu için .74, işi kaybetme olasılığı boyutu için .75 ve güçsüzlük boyutu için .83 olarak rapor etmişlerdir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması İsaoglu (2004) tarafından gerçekleştirilmiş ve faktör yapısının orijinal ölçeğe uygun olduğu bulunmuştur. Uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlık katsayıları için özelliklerinin önemi boyutunda .82 (örn:terfi imkanları), işin özelliklerini kaybetme olasılığı boyutunda .93 (örn:şu anki maaş düzeninizin korunması), iş kaybının önemi boyutunda .80 (örn.çalışma saatlerinizin günden güne değişmesi), işi kaybetme olasılığı boyutunda .83 (örn:işten kovulma)ve güçsüzlük boyutunda .89 (örn:bu kurumda işimi etkileyecek olumsuz şeyleri engelleyebilirim)olarak hesaplanmıştır.

2.2.6. Psikolojik Zorbalık Ölçeği (PZÖ)

Psikolojik Zorbalık Ölçeği (Negative Act Questionnaire) Einarsen ve Raknes (1997) tarafından başlangıçta 22 madde ve kişisel aşağılama (personal derogation) ile işle ilgili taciz (work-related harassment) olarak adlandırılan iki boyuttan oluşan bir ölçme aracı olarak geliştirilmiştir. Ancak, Matthiesen ve Einarsen (2004) daha sonra yaptıkları bir faktör analizi çalışmasına dayanarak, ölçeğin iç tutarlık katsayısı .85 olan tek boyutlu bir yapısının bulunduğunu öne sürmüşlerdir. Katılımcılar ölçeği son altı ay içerisinde maddelerde söz edilen davranışlara ne sıklıkta maruz kaldıklarını dikkate alarak 5 basamaklı ölçekler üzerinde kendilerine uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmaktadırlar. Ölçekte katılımcılara verilen zorbalık davranışlarına maruz kalma sıklığı seçenekleri. 1:Hiçbir zaman, 2: Ara sıra, 3:Her ay, 4:Her hafta, 5:Her gün'dür.

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması araştırmacı tarafından yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla Varimax eksen döndürme kullanılarak, faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları ölçek maddelerinin Matthiesen ve Einarsen (2004) tarafından yapılan çalışmayla tutarlı olarak bütün maddelerin tek bir boyut altında yer aldığını göstermiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Bu Ölçeğin bir örneği Ek.2'de verilmiştir.

2.2.7. Adil Dünya İnancı Ölçeği (ADIÖ)

Araştırmada kullanılan Adil Dünya İnancı Ölçeği 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek şahin (2007) tarafından, Dalbert'ın (1999) Kişisel Adil Dünya İnancı Ölçeği (Personal Belief in A Just World Scale) ile Dalbert, Montada ve Schmitt'in (1987) Genel Adil Dünya İnancı (General Belief in A Just World Scale) ve Adalet İnancının Merkeziliği (Justice Centrality Scale) ölçeklerine bir madde eklenerek oluşturulmuştur. Katılımcılar ölçek maddelerini 1 hiç katılmıyorum ve 6 tamamen katılıyorum olmak üzere 6 basamaklı ölçekler (örn: adalet er ya da geç yerini bulur) üzerinde değerlendirmektedirler. Ölçeğin psikometrik özelliklerini belirleme çalışmaları şahin (2007) tarafından yürütölmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen ilk sonuçlar ölçeğin psikometrik özelliklerinin bir araştırmada kullanılmak için yeterli olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin bu araştırmanın örneklemini ile hesaplanan iç tutarlık katsayısı .87'dir.

2.2.8. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu katılımcıların yaşları, meslekleri ve çalışma süreleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla kullanılmıştır. Formda çalışmada toplanan bilgilerin gizli kalacağı belirtilmiştir. Bu formun bir örneği Ek. 3. 'de verilmiştir.

2.3. İşlem

Araştırmada veri toplama araçları katılımcılara gruplar halinde çalıştıkları kurumlarda uygulanmıştır. Katılımcılara öncelikle araştırmanın amacı ve ölçeklerin nasıl doldurulacağı konusunda bilgi verilmiş ve varsa sorulan sorular yanıtlandıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Veri toplama araçları katılımcılara en üstte bir yönerge sayfası, hemen altında bilgi formu olmak üzere diğer ölçme araçlarının karışık sıralarda yer aldığı bir paket halinde verilmiştir. Yönerge sayfasında araştırmanın akademik amaçlarla yürütöldüğü, amacın tek tek bireyler hakkında bilgi toplamak olmadığı, bu nedenle de isim ya da kimliği belli edecek herhangi bir şeyin yazılmasına gerek olmadığına özellikle vurgu yapılmıştır. Katılımcıların uygulamayı tamamlama süreleri 30 ile 35 dakika arasında değişmiştir.

3. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere uygulanan istatistiksel analizlerin sonuçları yer almaktadır. Sırasıyla, önce örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında adil dünya inancının aracılık rolüne ilişkin modelin sınanmasına ilişkin bulgular, daha sonra regresyon analizlerinin sonuçları sunulmuştur.

3.1. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modellemelerinde (YEM) değişkenler içsel değişken ve dışsal değişken olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Dışsal değişken, modelde başka hiçbir değişken tarafından yordanmayan değişkendir. Dışsal değişkenleri açıklayan değişkenlerin model dışında olduğu kabul edildiğinden ve modelde bunlara ilişkin bir hipotez olmadığından bu değişkenlere dışsal değişken denilmektedir. İçsel değişkenler ise, modelde başka değişken/değişkenler tarafından yordanan değişkenlerdir. Dolayısıyla modelde dışsal değişken olmayan diğer tüm değişkenler içsel değişken olarak kabul edilir. (aktaran, Şimşek, 2007).

YEM’de içsel ve dışsal olarak adlandırılan değişkenlerin yanı sıra gözlenen ve örtük değişkenler de yer almaktadır. Örtük değişkenler kuramsal olarak var oldukları düşünülen ve ancak birtakım göstergeler aracılığıyla ölçülebildikleri varsayılan yapılardır. YEM’de bu göstergelere gözlenen değişken denilmektedir (Şimşek, 2007).

YEM’in biri ölçme modeli, diğeri yapısal eşitlik modeli olmak üzere iki parçası bulunmaktadır. Ölçme modeli, göstergeler (gözlenen değişkenler) ve birinci dereceden örtük değişkenler hakkındaki hipotezleri temsil eden modellerdir. Bu modelde örtük değişkenler, doğrulayıcı faktör analizindeki faktörler olarak kabul

edilir. Ölçüm modelinin amacı göstergelerin örtük değişkenleri ne ölçüde temsil ettiğini saptamak ve gizil değişkenler arasındaki korelasyonları belirlemektir. Yapısal model ise araştırmacının sınamak istediği modeldir. Yapısal model gizil değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri ve açıklanan varyansın miktarını gösterir. Yapısal eşitlik modeli gizil değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkileri ve ilişkilerin yönünü tanımlaması açısından ölçüm modelinden farklılık gösterir. Yapısal eşitlik modelinin şekilsel gösteriminde örtük değişkenler elips, gözlenen değişkenler dikdörtgen ile gösterilir (aktaran, Şimşek, 2007).

Yapısal eşitlik modelinin uygunluğunu değerlendirmek amacıyla değişik indeksler kullanılmaktadır. Bunlardan biri Ki-kare testidir. Modelin verilerle uyumlu olduğunun kabul edilebilmesi için Ki-kare değerinin anlamlı olmaması ya da bu değer serbestlik derecesine oranının 5'in altında bulunması gerekir (Kelloway, 1998). Uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index: GFI) oluşturulan modelin, örneklemdaki varyans kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü gösterir ve modelin açıkladığı örneklem varyansı olarak da kabul edilmektedir. Bu nedenle regresyondaki R^2 'ye benzemektedir. Ayarlanabilen uyum iyiliği indeksi (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) düzeltilmiş bir GFI değeridir. Önerilen modelin verilerle uyumlu olduğunu söyleyebilmek için hem GFI hem de AGFI değerlerinin 1'e yakın olması gerekmektedir. Her iki indekste de .90 ve üzerindeki değerler verilerle model arasında bir uyum bulunduğuna işaret eder (Şimşek 2007).

Yaklaşık hataların ortalama karekökü (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) gözlenen ve oluşturulan matris arasındaki hatayı ifade etmektedir. Bu indekse göre modelin uygun olduğunu söyleyebilmek için RMSEA değerinin 0'a yakın olması gerekmekte ve 0.08 ve altındaki değerler uyum göstergesi olarak kabul edilmektedir (Anderson ve Gerbing, 1988). Karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index: CFI) ve Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index: NFI) model uyumunun değerlendirilmesinde kullanılan diğer indekslerdir. Her iki indekste de .90' ve üzerindeki değerler yeterli uyumun göstergesi olarak kabul edilir (Şimşek 2007).

3.1.1. Yapısal Eşitlik Modellemesine İlişkin Bulgular

Bu çalışmada önerilen yapısal eşitlik modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Şekil 1’den izlenebileceği gibi, modelde örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık dışsal (yordayıcı), adil dünya inancı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretim karşıtı iş davranışları (yordanan) ise içsel değişkenlerdir. Adil dünya inancı bu modelde aracı değişken olarak yer almaktadır. Diğer bir deyişle modelde adil dünya inancı, iş güvencesizliği, örgütsel destek, örgütsel adalet ve psikolojik zorbalık tarafından yordanan, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını ise yordayan değişken olarak yer almaktadır. Katılımcıların modelde yer alan değişkenlere ilişkin puanlarının ortalama ve standart sapmaları ile puanlar arasındaki korelasyonlar Çizelge 1’de gösterilmiştir.

Önerilen yapısal eşitlik modelinin verilere uyumunu test etmek amacıyla (Jöroskog ve Sörbom, 2001) paket programı kullanılarak yapılan analizler model ile veriler arasında uyum olmadığını ortaya koymuştur. Modelin verilerle uyumlu olmaması nedeniyle değişkenlerin bazılarının çıkarılması ile alternatif modeller oluşturularak test edilmiş, ancak bu modellerden hiçbirinin verilerle uyumlu olmadığını görmüştür.

Önerilen yapısal eşitlik modeli ve oluşturulan alternatif modellerin verilerle uyumlu çıkmaması nedeniyle yordayıcı değişkenlerin her biri için ayrı ayrı adil dünya inancının aracı olduğu modeller test edilmiştir. Sonuçlar sadece örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler için test edilen aracı modelinin verilerle uyumlu olduğunu göstermiştir ($X^2 / sd = 4.38$, GFI= 0.91, AGFI= 0.90, RMSEA= 0.08, CFI= 0.91, NFI =0.92). Örgütsel destek, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık değişkenleriyle örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler için test edilen aracı modellerden hiçbiri verilerle uyumlu çıkmamıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin hiyerarşik regresyon analizi bulgularına ilerleyen sayfalarda yer verilecektir.

Çizelge 1. Korelasyon Matrisi, Ağırlıklı Ortalamalar ve Standart Sapmalar

	1IOZO	2IOKO	3IKON	4IKOL	5GÜÇ	6ÖDE	7ADİ	8ZOR	9SAB	10GÇK	11ÇAL	12KK	13KU	14ISK	15SVK	16SKT	17İŞA	18BÖA	19EA
1	1,000																		
2	-,074	1,000																	
3	,395**	,042	1,000																
4	-,011	,338**	,131**	1,000															
5	,147**	-,087	-,004	,039	1,000														
6	,188**	-,060	,055	-,015	,418**	1,000													
7	,174**	-,094	-,001	-,115*	,315**	,390**	1,000												
8	-,023	,178**	,051	,207**	-,212*	-,256**	-,308**	1,000											
9	-,246**	,137**	-,081	,058	-,146**	-,160**	-,085	,254**	1,000										
10	-,223**	,044	-,031	,020	-,308**	-,291**	-,253**	,391**	,506**	1,000									
11	-,162**	,060	-,067	,076	-,081	-,056	-,073	,352**	,506**	,538**	1,000								
12	-,107*	-,083	-,069	,130**	-,093	-,088	-,163**	,401**	,420**	,523**	,703**	1,000							
13	,292**	-,127*	,035	-,135**	,335**	,290**	,428**	-,205**	-,215*	-,402**	-,204**	-,258**	1,000						
14	-,049	,189**	-,052	-,133**	,033	-,066	-,008	,135**	,105*	-,111*	,227**	,210**	,128*	1,000					
15	,289**	-,160**	,014	-,097	,276**	,294**	,365**	-,169**	-,181**	-,286**	-,116*	-,147**	,652**	,001	1,000				
16	,204**	,059	,047	-,061	,160**	,176**	,270**	-,078	-,114*	-,160**	-,056	-,126*	,567**	,258**	,637**	1,000			
17	,207**	-,156**	,023	-,044	,396**	,446**	,492**	-,316**	-,165**	-,281**	-,016	-,072	,387**	-,035	,499**	,256**	1,000		
18	,081	-,160**	-,027	-,028	,391**	,410**	,410**	-,318**	-,116*	-,236**	-,046	-,070	,323**	,077	,363**	,171**	,720**	1,000	
19	,177**	-,131**	-,034	-,162**	,363**	,436**	,428**	-,392**	-,133**	-,294**	-,111*	-,135**	,408**	-,089	,415**	,228**	,723**	,667**	1,000

Ağır Ort.***

4.22 2.57 3.90 2.15 2.98 3.96 3.94 1.50 1.13 1.38 1.08 1.18 3.79 2.59 3.81 3.52 3.11 3.07 3.45

Ss 7.22 13.40 6.61 7.27 3.31 6.88 14.63 1074 1.13 2.88 2.24 4.78 3.95 3.41 3.49 2.40 6.42 4.23 9.43

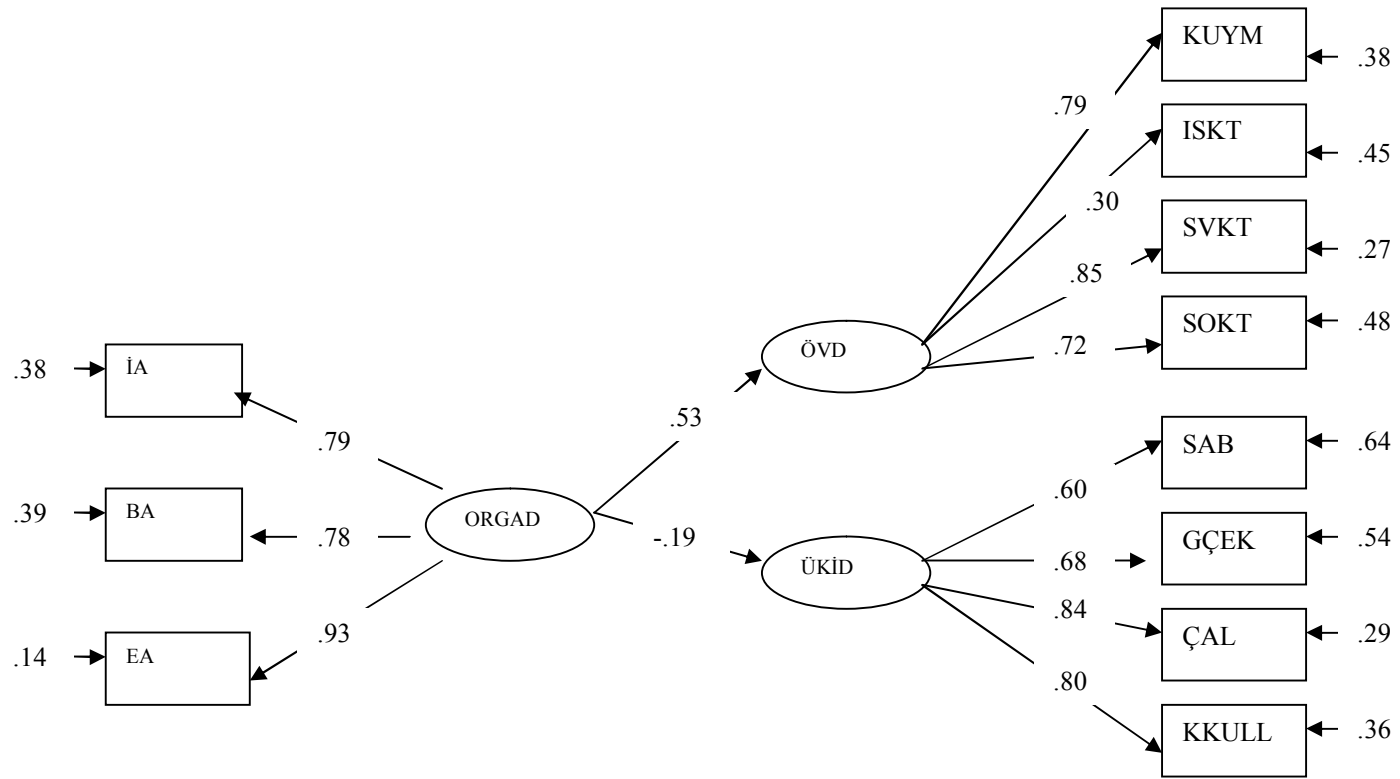
*p<.01; ** p<.05

***Ağırlıklı ortalamalar, ölçek ortalamalarının, ölçekteki madde sayısına bölünmesiyle elde edilmiştir.

IOZO=İşin özelliklerinin önemi; IOKO= İşin özelliklerini kaybetme olasılığı; IKON= İş kaybının önemi; IKOL= İş kaybetme olasılığı; GÜÇ= Güçsüzlük; ÖDE= Örgütsel destek; ADİ= Adil dünya inancı; ZOR= Psikolojik zorbalık; SAB= Sabotaj; GÇK= Geri çekilme; ÇAL= Çalma; KK= Kötüye kullanma; KU= Kurallara uyma; ISK= İşlevsel katılım; SVK= Savunmacı katılım; SKT= Sosyal katılım; İŞA= İşlemsel adalet; BÖA= Bölüşümsel adalet; EA= Etkileşimsel adalet

Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde adil dünya inancının aracılık etiği modelin örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında doğrudan ilişki öneren bir modelden daha uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla söz konusu değişkenler arasında doğrudan ilişki öneren bir model de test edilmiştir. Doğrudan ilişki öneren ve aracı modeller sırasıyla Şekil 2 ve 3’de, bu iki modelin uyum indeksleri ise Çizelge 2’de gösterilmiştir.

Şekil.2 Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye İlişkin Doğrudan Model

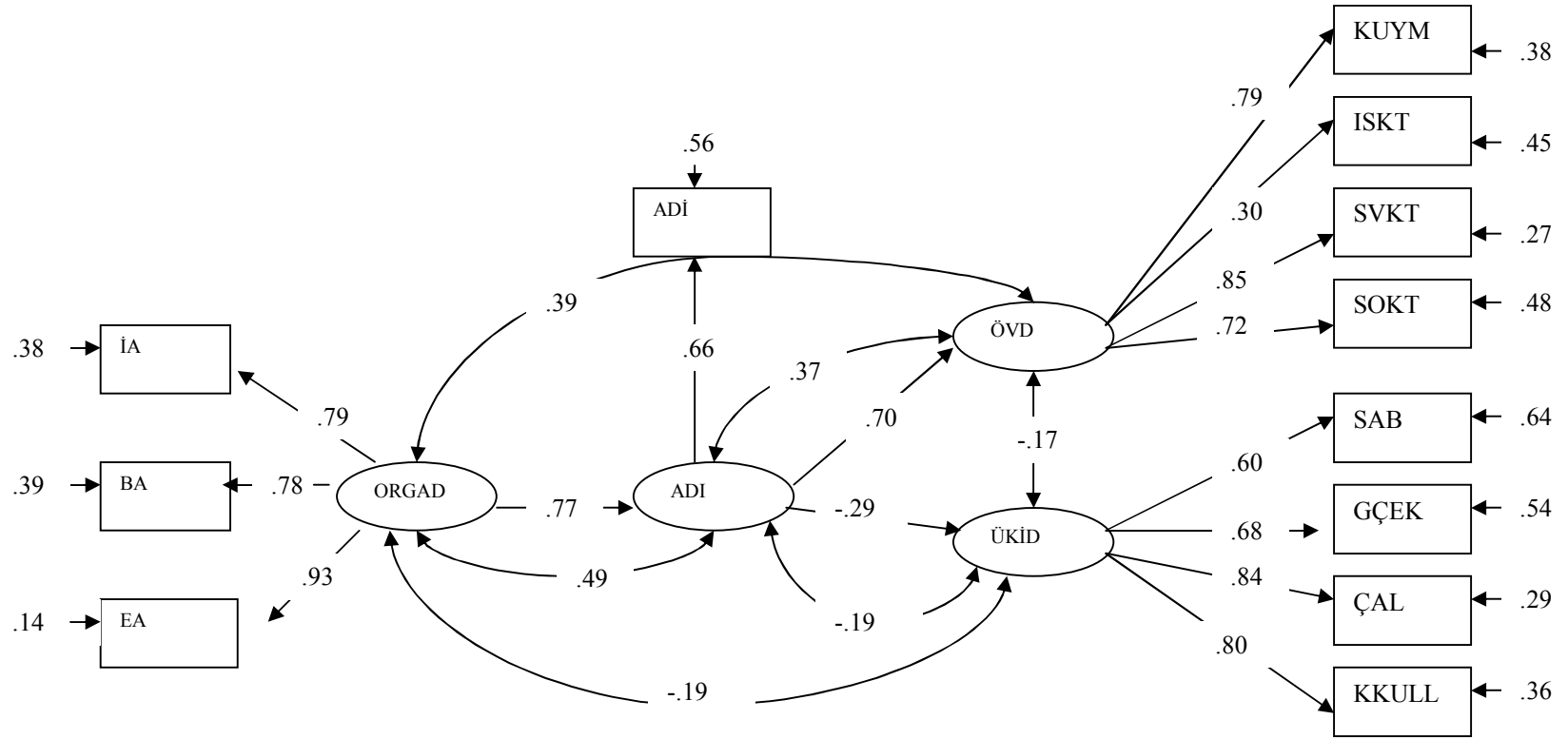


Çizelge 2’den de izlenebileceği gibi Şekil 2’de gösterilen doğrudan modele ilişkin X^2 değeri anlamlıdır. K-kare değerinin anlamlı olması ve diğer uyum indekslerinin beklenen ölçütleri karşılamaması bu modelin verilerle uyumlu olmadığını göstermektedir.

Çizelge 2. Doğrudan Model ve Aracılık Modeline İlişkin Uyum İndeksi Tablosu

Model Adı	df	X^2	GFI	AGFI	RMSEA	CFI	NFI
Doğrudan Model	52	306.75	0.88	0.83	0.11	0.88	0.86
Aracı Model	51	223.51	0.91	0.90	0.08	0.91	0.92

Şekil 3. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkinin Adil Dünya İnancı Aracı Modeli



Şekil 3. de gösterilen aracılık modeline ilişkin X^2 değeri anlamlı olmakla birlikte, X^2 / sd değerinin (4.38) 5'in altında olması nedeniyle model bu açıdan uyum ölçütünü karşılamaktadır. Model Ki-kare/sd ölçütünün yanı sıra, GFI= 0.91, CFI = 0.91, NFI =0.92, RMSEA= 0.08 ve AGFI= 0.90 göstergeleri açısından da verilerle uyumlu görünmektedir. Şekil 3.'deki aracılık modelinde de görüldüğü gibi örgütsel adalet ile adil dünya inancı arasındaki ilişki katsayısı .77'dir. Adil dünya inancı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki katsayısı .70 ve adil dünya inancı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki katsayısı ise -.29'dur. Doğrudan modelde .53 olan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki katsayısının adil dünya inancının modele aracı değişken olarak eklenmesi sonucu .70'e yükseldiği yine aynı modelde örgütsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki -.19 olan ilişki katsayısının ise adil dünya inancı değişkeninin modele eklenmesi sonucu -.29 olduğu ve böylece modelin yordama gücünün adil dünya inancı aracı değişkeninin eklenmesinden sonra arttığı görülmektedir.

3.2. Örgütsel Adalet Algısı Alt Boyutları İle Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler için öngörülen aracı modelin söz konusu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler konusunda bilgi vermemesi nedeniyle, araştırmanın birinci hipotezini test etmek amacıyla alt boyutlar arasında korelasyonlar hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 1'de yer almaktadır. İşlemsel adalet alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının kurallara uyma, işlevsel katılım, savunmacı katılım ve sosyal katılım alt boyutları arasında hesaplanan korelasyon katsayıları sırasıyla .38(s.d=398 p<.01), -.03, .49 (s.d=398 p<.01) ve .25(s.d=398 p<.05); üretim karşıtı iş davranışlarının sabotaj, geri çekilme, çalma ve kötüye kullanma alt boyutları arasında hesaplanan korelasyon katsayıları sırasıyla -.17(s.d=398 p<.05), -.28(s.d=398 p<.05), -.01 ve -.07'dir.

Bölüşümsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları kurallara uyma için .32 (s.d= 398 p< .01), işlevsel katılım için .07, savunmacı katılım için .36 (s.d=398 p< .01), sosyal katılım için .17 (s.d=398 p< .05); üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları sabotaj için -.11 (s.d=398 p< .05) , geri çekilme için -.23 (s.d=398 p< .05), çalma için -.04 ve kötüye kullanma için -.07'dir. Etkileşimsel adalet boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının kurallara uyma, işlevsel katılım, savunmacı katılım ve sosyal katılım alt boyutları arasında hesaplanan korelasyon katsayıları sırasıyla .40 (s.d=398 p< .01), -.08, .41 (s.d=398 p< .01), ve .22 (s.d=398 p< .05); üretim karşıtı iş davranışlarının sabotaj, geri çekilme, çalma ve kötüye kullanma alt boyutları arasında hesaplanan korelasyon katsayıları sırasıyla -.13 (s.d=398 p< .05), -.29 (s.d=398 p< .05), -.11 (s.d=398 p< .05) ve -.13 (s.d=398 p< .05) olarak bulunmuştur.

3.3. Örgütsel Destek Algısı, İş Güvencesizliği, Psikolojik Zorbalık ve Adil Dünya İnancının Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasına Katkılarına İlişkin Bulgular

Örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık değişkenlerini yordayıcı (dışsal), adil dünya inancını aracı (içsel) değişken olarak ele alan yapısal eşitlik modelinin ve oluşturulan alternatif modellerin verilerle uyumlu çıkmaması nedeniyle, adil dünya inancı da dahil söz konusu değişkenlerin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasındaki rolleri hiyerarşik regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancının örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına yaptığı katkılar söz konusu davranışların her boyutu için ayrı ayrı incelenmiştir.

Regresyon analizleri gerçekleştirilirken tek boyutlu ölçeklerden elde edilen puanlar denkleme tek blokta, birden fazla boyutu olan ölçeklerden elde edilen alt ölçek puanları ise bloklar halinde sırayla analize sokulmuştur. İlk blokta analize iş

güvencesizliği alt boyutları (işin özelliklerinin önemi, işin özelliklerini kaybetme olasılığı, iş kaybının önemi, işi kaybetme olasılığı ve güçsüzlük) sokulmuş, ikinci blokta iş güvencesizliği alt ölçeklerine örgütsel destek algısı ölçeği toplam puanı eklenmiştir. Üçüncü blokta psikolojik zorbalık ölçeği toplam puanı dahil edilmiştir. Beşinci ve son blokta ise adil dünya inancı ölçeği toplam puanı eklenmiştir.

Bulgular rapor edilirken öncelikle örgütsel vatandaşlık davranışları alt ölçekleri olan kurallara uyma, işlevsel katılım, savunmacı katılım ve sosyal katılımın regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiş, daha sonra üretim karşıtı iş davranışlarının alt ölçekleri olan sabotaj, geri çekilme, çalma ve kötüye kullanma'dan alınan puanlara ilişkin regresyon analizi sonuçları özetlenmiştir. Katılımcıların örgütsel destek, örgütsel adalet, adil dünya inancı, psikolojik zorbalık, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları puanlarına ilişkin ortalamalar, standart sapmalar, Çizelge 1'de gösterilmiştir.

3.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları olan kurallara uyma, işlevsel katılım, savunmacı katılım ve sosyal katılımın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Tüm analizlerde iş güvencesizliğinin alt boyutları denkleme ilk blokta ve “işin özelliklerinin önemi”, “işin özelliklerini kaybetme olasılığı”, “iş kaybının önemi”, “işini kaybetme olasılığı” ve “güçsüzlük” sırasıyla girmiş, iş güvencesizliğinin ardından ikinci sırada örgütsel destek algısı toplam puanı, üçüncü sırada psikolojik zorbalık toplam puanı ve son sırada adil dünya inancı toplam puanları tek blok halinde denkleme sokulmuştur. Tüm analizlerde F değerlerinin anlamlılık düzeyi olarak $p < .05$ belirlenmiştir.

3.3.1.1. Kurallara Uyma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği alt ölçekleri ile örgütsel destek algısı, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı ölçeklerinden alınan puanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının

kurallara uyma boyutunun yordanmasına yaptıkları katkıyı belirleyebilmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Çizelge 3’de gösterilmiştir.

Çizelge 3. Kurallara Uyma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Beta	R ² değ	Uyarlanmış R ²	Hata Varyansı (s.d)	F
İş Güvencesizliği						
İşin Özelliklerinin Önemi	.16	.29*	.08	.08	3.57 (5-394)	19.38
İşin Özelliklerini Kaybetme Olasılığı	-3.12	-.10*	.09	.09		
İş Kaybının Önemi	-5.22	-.08	.10	.09		
İşi Kaybetme Olasılığı	-5.43	-.10*	.11	.10		
Güçsüzlük	.35	.29*	.19	.18		
Örgütsel Destek						
Örgütsel Destek	8.16	.14*	.21	.20	3.53 (6-393)	17.76
Psikolojik Zorbalık						
Psikolojik Zorbalık	-3.32	-.10*	.22	.20	3.52 (7-392)	15.82
Adil dünya İnancı						
Adil Dünya İnancı	7.84	.29*	.28	.27	3.38 (8-391)	19.41

* p< .05

Çizelge 3’den de izlenebileceği gibi, regresyon denkleminde ilk blokta girilen iş güvencesizliği alt ölçeklerinden alınan puanlar kurallara uyma davranışında gözlenen toplam varyansın % 19’nu açıklamaktadır. İş güvencesizliği ölçeğinin alt ölçeklerinden alınan puanların toplam varyansın açıklanmasına yaptığı bu katkı anlamlıdır (F=19.38; s.d=5-394; p<.05). İkinci blokta denkleme eklenen “örgütsel destek algısı” puanları ile birlikte açıklanan toplam varyans % 21’e çıkmıştır ve bu da anlamlı bir değerdir (F=17.76; s.d=6-393; p<.05). Üçüncü blokta denkleme eklenen “psikolojik zorbalık” puanlarından sonra açıklanan varyans oranı % 22’ye yükselmiştir ve anlamlıdır (F= 15.82; s.d=7-392; p<.05). Son olarak denkleme

eklenen “adil dünya inancı” puanlarıyla birlikte açıklanan toplam varyans % 28’e çıkmıştır ve bu da anlamlı bir değerdir (F=19.41; s.d=8-391; p<.05).

3.3.1.2. İşlevsel Katılım Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği alt ölçekleri ile örgütsel destek algısı, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı ölçeklerinden alınan puanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının işlevsel katılım boyutunun yordanmasına yaptıkları katkıyı belirleyebilmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Çizelge 4’de gösterilmiştir.

Çizelge 4. İşlevsel Katılım Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Beta	R ² deg	Uyarlanmış R ²	Hata Varyansı (s.d)	F
İş Güvencesizliği						
İşin Özelliklerinin Önemi	-2.30	-.04	.02	.00	3.35 (5-394)	3.98
İşin Özelliklerini Kaybetme Olasılığı	4.75	.18*	.03	.03		
İş Kaybının Önemi	-2.83	-.05	.04	.03		
İşi Kaybetme Olasılığı	4.07	.08	.04	.03		
Güçsüzlük	4.83	.04	.04	.03		
Örgütsel Destek						
Örgütsel Destek	-4.16	-.08	.05	.03	3.35 (6-393)	3.72
Psikolojik Zorbalık						
Psikolojik Zorbalık	3.20	.10*	.06	.04	3.34 (7-392)	3.72
Adil Dünya İnancı						
Adil Dünya İnancı	1.28	.05	.06	.04	3.34 (8-391)	3.39

* p< .05

Çizelge 4.'den izlenebileceği gibi, denkleme ilk blokta sokulan iş güvencesizliği alt boyutlarına ilişkin puanların açıkladığı toplam varyans % 4'dür ve anlamlıdır (F=3.98; s.d=5-394; p<.05). Daha sonra ikinci blokta “örgütsel destek algısı” değişkeni eklendiğinde açıklanan toplam varyans % 5'e çıkmıştır ve bu da anlamlı bir değerdir (F=3.72; s.d=6-393; p<.05). Üçüncü blokta denkleme eklenen “psikolojik zorbalık” değişkeninden sonra açıklanan varyans oranı % 6'ya yükselmiştir ve anlamlıdır (F= 3.74;s.d=7-392; p<.05). F değeri anlamlı olmakla birlikte (F=3.39; s.d=8-391; p<.05), denkleme son olarak eklenen “adil dünya inancı” açıklanan toplam varyansda bir artışa yol açmamıştır.

3.3.1.3. Savunmacı Katılımın Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği alt ölçekleri ile örgütsel destek algısı, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı ölçeklerinden alınan puanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının savunmacı katılım boyutunun yordanmasına yaptıkları katkıyı belirleyebilmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Çizelge 5'de gösterilmiştir.

Çizelge 5. Savunmacı Katılım Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Beta	R ² deg	Uyarlanmış R ²	Hata Varyansı (s.d)	F
İş Güvencesizliği						
İşin Özelliklerinin Önemi	.14	.28*	.08	.08	3.21 (5-394)	15.48
İşin Özelliklerini Kaybetme Olasılığı	-3.64	-.14*	.10	.09		
İş Kaybının Önemi	-5.69	-.10*	.11	.10		
İşi Kaybetme Olasılığı	-1.90	-.04	.11	.10		
Güçsüzlük	.24	.28*	.16	.15		
Örgütsel Destek						
Örgütsel Destek	9.04	.17*	.19	.17	3.16 (6-393)	15.35
Psikolojik Zorbalık						
Psikolojik Zorbalık	-1.95	-.06	.19	.17	3.16 (7-392)	13.39
Adil dünya İnancı						
Adil Dünya İnancı	5.48	.23*	.23	.21	3.09 (8-391)	14.87

* p< .05

Çizelge 5.'de görüldüğü gibi, iş güvencesizliği ölçeğinin alt ölçeklerinden alınan puanlar savunmacı katılım puanlarında gözlenen toplam varyansın % 16'sını açıklamaktadır. İş güvencesizliği ölçeğinin alt ölçeklerinden alınan puanların toplam varyansın açıklanmasına yaptıkları bu katkı anlamlıdır (F=15.48; s.d=5-394; p<.05). İkinci blokta “örgütsel destek algısı” puanlarının regresyon denkleminde alınmasıyla birlikte açıklanan varyans oranı % 19'a yükselmiştir ve anlamlı bir katkısı vardır (F=15.35; s.d=6-393; p<.05). Üçüncü blok olarak “psikolojik zorbalık” değişkeni regresyon denkleminde alınmıştır. İlgili F değeri anlamlı olmakla birlikte (F=13.39; s.d=7-392; p<.05), psikolojik zorbalık puanlarının eklenmesi açıklanan toplam varyansa bir artışa yol açmamıştır. Son blokta denkleme giren “adil dünya inancı” değişkeniyle birlikte açıklanan varyansın % 23'e yükseldiği ve bu değerinde anlamlı olduğu görülmektedir (F=14.87; s.d=8-391; p<.05).

3.3.1.4. Sosyal Katılım Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği alt ölçekleri ile örgütsel destek algısı, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı ölçeklerinden alınan puanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının Sosyal katılım boyutunun yordanmasına yaptıkları katkıyı belirleyebilmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Çizelge 6’da gösterilmiştir.

Çizelge 6. Sosyal Katılım Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Beta	R ² deg	Uyarlanmış R ²	Hata Varyansı (s.d)	F
İş Güvencesizliği						
İşin Özelliklerinin Önemi	6.78	.20*	.04	.03	2.34 (5-394)	5.34
İşin Özelliklerini Kaybetme Olasılığı	-7.93	-.04	.04	.03		
İş Kaybının Önemi	-1.32	-.03	.04	.03		
İşi Kaybetme Olasılığı	-1.52	-.04	.04	.03		
Güçsüzlük	9.68	.13*	.06	.05		
Örgütsel Destek						
Örgütsel Destek	3.63	.10*	.07	.05	2.33 (6-393)	5.10
Psikolojik Zorbalık						
Psikolojik Zorbalık	-3.36	-.01	.07	.05	2.33 (7-392)	4.37
Adil Dünya İnancı						
Adil Dünya İnancı	3.42	.20*	.10	.08	2.29 (8-391)	5.77

* p< .05

Çizelge 6.'dan da görüldüğü üzere iş güvencesizliği alt ölçeklerinden alınan puanların sosyal katılım şeklinde gerçekleşen örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordanmasına anlamlı katkıları bulunmaktadır (F=5.34; s.d=5-394; p<.05). Bu puanlar toplam varyansın % 6'sını açıklamaktadır. İkinci blokta “örgütsel destek algısı” puanlarının regresyon denklemine katılmasıyla birlikte açıklanan varyans oranı anlamlı şekilde artarak (F=5.10; s.d=6-393; p<.05). % 7'ye yükselmektedir. İlgili F değeri anlamlı olmakla birlikte (F=4.37; s.d=7-392; p<.05), üçüncü blok olarak regresyon denklemine alınan “psikolojik zorbalık” puanları açıklanan varyansa herhangi bir artışa yol açmamıştır. Son blokta denkleme giren “adil dünya inancı” puanlarıyla birlikte açıklanan varyansın % 10'a yükseldiği ve bu artışın anlamlı olduğu görülmektedir (F=5.77; s.d=8-391; p<.05).

3.3.2. Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları olan sabotaj, geri çekilme, çalma ve kötüye kullanmanın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarında olduğu gibi, üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarına ilişkin tüm analizlerde de iş güvencesizliğinin alt boyutları ilk blokta ve “işin özelliklerinin önemi”, “işin özelliklerini kaybetme olasılığı”, “iş kaybının önemi”, “iş kaybetme olasılığı” ve “güçsüzlük” sırasıyla girmiş, iş güvencesizliğinin ardından ikinci sırada örgütsel destek algısı toplam puanı, üçüncü sırada psikolojik zorbalık toplam puanı ve son sırada adil dünya inancı toplam puanları tek bloklar halinde denkleme sokulmuştur. Tüm analizlerde F değerlerinin anlamlılık düzeyi olarak .05 belirlenmiştir.

3.3.2.1. Sabotaj Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği alt ölçekleri ile örgütsel destek algısı, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı ölçeklerinden alınan puanların üretim karşıtı iş davranışlarının sabotaj boyutunun yordanmasına yaptıkları katkıyı belirleyebilmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Çizelge 7.'de gösterilmiştir.

Çizelge 7. Sabotaj Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Beta	R ² deg	Uyarlanmış R ²	Hata Varyansı (s.d)	F
İş Güvencesizliği						
İşin Özelliklerinin Önemi	-3.86	-.24*	.06	.05	1.08 (5-394)	7.39
İşin Özelliklerini Kaybetme Olasılığı	1.01	.12*	.07	.07		
İş Kaybının Önemi	1.49	.01	.07	.06		
İşi Kaybetme Olasılığı	2.47	.01	.07	.06		
Güçsüzlük	-3.59	-.10*	.08	.07		
Örgütsel Destek						
Örgütsel Destek	-1.38	-.08	.09	.07	1.08 (6-393)	6.59
Psikolojik Zorbalık						
Psikolojik Zorbalık	2.30	.21*	.13	.11	1.06 (7-392)	8.57
Adil Dünya İnancı						
Adil Dünya İnancı	5.57	.07	.13	.11	1.06 (8-391)	7.74

* p< .05

Çizelge 7’de görüldüğü gibi regresyon denkleminde ilk blokta sokulan iş güvencesizliği ölçeğinin alt ölçeklerinden alınan puanların sabotaj alt ölçeğinden alınan puanların yordanmasına yaptıkları katkı anlamlıdır (F=7.39; s.d=5-394; p<.05). İş güvencesizliği alt ölçeklerinden alınan puanlar toplam varyansın % 8’ni açıklamaktadır. İkinci blokta girilen “örgütsel destek algısı” puanlarının eklenmesiyle açıklanan toplam varyans % 9’a çıkmıştır ve bu da anlamlı bir değerdir (F=6.59; s.d=6-393; p<.05). Denkleme üçüncü blokta eklenen “psikolojik zorbalık” puanlarıyla birlikte açıklanan varyans oranı % 13’e yükselmiştir. Psikolojik zorbalık puanlarının toplam varyansın açıklanmasına yaptığı katkı anlamlıdır (F=8.57;s.d=7-392; p<.05). İlgili F değeri anlamlı olmakla birlikte (F=7.74; s.d=8-391; p<.05), “adil

dünya inancı” puanlarının denkleme eklenmesi açıklanan varyans miktarında herhangi bir artışa yol açmamıştır.

3.3.2.2. Geri Çekilme Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği alt ölçekleri ile örgütsel destek algısı, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı ölçeklerinden alınan puanların üretim karşıtı iş davranışlarının geri çekilme boyutunun yordanmasına yaptıkları katkıyı belirleyebilmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Çizelge 8.’de gösterilmiştir.

Çizelge 8. Geri Çekilme Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Beta	R ² deg	Uyarlanmış R ²	Hata Varyansı (s.d)	F
İş Güvencesizliği						
İşin Özelliklerinin Önemi	-8.93	-.22*	.05	.04	2.71 (5-394)	11.72
İşin Özelliklerini Kaybetme Olasılığı	5.91	.02	.05	.04		
İş Kaybının Önemi	2.88	.06	.05	.04		
İşi Kaybetme Olasılığı	6.74	.02	.05	.04		
Güçsüzlük	-.24	-.28*	.13	.11		
Örgütsel Destek						
Örgütsel Destek	-7.24	-.17*	.15	.14	2.67 (6-393)	11.88
Psikolojik Zorbalık						
Psikolojik Zorbalık	9.08	.33*	.25	.23	2.51 (7-392)	18.91
Adil Dünya İnancı						
Adil Dünya İnancı	-8.05	-.04	.25	.23	2.51 (8-391)	16.61

* p< .05

Çizelge 8’de görüldüğü gibi regresyon denklemine ilk blokta sokulan iş güvencesizliği ölçeğinin alt ölçeklerinden alınan puanların geri çekilme alt ölçeğinden alınan puanların yordanmasına yaptıkları katkı anlamlıdır (F=11.72; s.d=5-394; p<.05). İş güvencesizliği alt ölçeklerinden alınan puanlar toplam varyansın % 13’nü açıklamaktadır. İkinci blokta girilen “örgütsel destek algısı” puanlarının eklenmesiyle açıklanan varyans % 15’e çıkmıştır ve bu da anlamlı bir değerdir (F=11.88; s.d=6-393; p<.05). Denklem üçüncü blokta eklenen “psikolojik zorbalık” puanlarıyla birlikte açıklanan varyans oranı % 25’e yükselmiştir. Psikolojik zorbalık puanlarının toplam varyansın açıklanmasına yaptığı katkı anlamlıdır (F=18.91; s.d=7-392; p<.05). İlgili F değeri anlamlı olmakla birlikte (F=16.61; s.d=8-391; p<.05), “adil dünya inancı” puanlarının denkleme eklenmesi açıklanan varyans miktarında herhangi bir artışa yol açmamıştır.

3.3.2.3. Çalma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular

Üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutlarından çalmanın yordanmasına yaptıkları katkıyı belirleyebilmek amacıyla katılımcıların iş güvencesizliği alt ölçekleri ile örgütsel destek algısı, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı ölçeklerinden aldıkları puanlara uygulanan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Çizelge 9’da gösterilmiştir.

Çizelge 9. Çalma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Beta	R ² deg	Uyarlanmış R ²	Hata Varyansı (s.d)	F
İş Güvencesizliği						
İşin Özelliklerinin Önemi	---	---	---	---	2.21 (5-394)	----
İşin Özelliklerini Kaybetme Olasılığı	---	---	---	---		
İş Kaybının Önemi	---	---	---	---		
İşi Kaybetme Olasılığı	---	---	---	---		
Güçsüzlük	---	---	---	---		
Örgütsel Destek						
Örgütsel Destek	---	---	---	---	2.21 (6-393)	----
Psikolojik Zorbalık						
Psikolojik Zorbalık	7.66	.36*	.15	.13	2.08 (7-392)	10.12
Adil Dünya İnancı						
Adil Dünya İnancı	8.36	.05	.16	.13	2.08 (8-391)	8.98

* p< .05

Çizelge 9’da gösterilen regresyon analizinin sonuçlarına göre, çalma davranışını yordamada iş güvencesizliği değişkeninin alt ölçek puanlarından hiç birinin anlamlı bir katkısı bulunmamaktadır. Benzer şekilde, ikinci blokta denkleme alınan “örgütsel destek algısı” puanlarının da çalma davranışının yordanmasına anlamlı bir katkısı yoktur. Üçüncü blokta denkleme eklenen “psikolojik zorbalık” değişkeni toplam varyansın % 15’i açıklayarak çalma davranışının yordanmasına anlamlı bir katkı yapmaktadır (F=10.12;s.d=7-392; p<.05). Son olarak denkleme eklenen “adil dünya inancı” puanları ise açıklanan toplam varyans oranını % 16’ya yükselmiştir ve anlamlıdır (F=8.98; s.d=8-391; p<.05).

3.3.2.4. Kötüye Kullanma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği alt ölçekleri ile örgütsel destek algısı, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı ölçeklerinden alınan puanların üretim karşıtı iş davranışlarının kötüye kullanma boyutunun yordanmasına yaptıkları katkıyı belirleyebilmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Çizelge 10'da gösterilmiştir.

Çizelge 10. Kötüye Kullanma Alt Ölçeğinden Alınan Puanların Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Beta	R ² deg	Uyarlanmış R ²	Hata Varyansı (s.d)	F
İş Güvencesizliği						
İşin Özelliklerinin Önemi	-7.06	-.10*	.01	.09	4.71 (5-394)	3.18
İşin Özelliklerini Kaybetme Olasılığı	2.70	.07	.01	.01		
İş Kaybının Önemi	-2.79	-.03	.01	.01		
İşi Kaybetme Olasılığı	8.11	.12*	.03	.02		
Güçsüzlük	-.12	-.08	.03	.02		
Örgütsel Destek						
Örgütsel Destek	---	---	---	---	4.71 (6-393)	---
Psikolojik Zorbalık						
Psikolojik Zorbalık	.17	.39*	.17	.16	4.37 (7-392)	12.09
Adil Dünya İnancı						
Adil Dünya İnancı	-1.30	-.04	.17	.16	4.37 (8-391)	10.64

* p< .05

Çizelge 10.'da gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre, ilk blokta denkleme girilen iş güvencesizliği alt ölçeği puanları kötüye kullanma puanlarında gözlenen toplam varyansın % 3'nü açıklamaktadır. İş güvencesizliği alt ölçeklerinden alınan puanların toplam varyansın açıklanmasına yaptıkları katkılar anlamlıdır (F=3.18; s.d=5-394; p<.05). İkinci blokta girilen “örgütsel destek algısı” puanlarının eklenmesi açıklanan varyansta anlamlı bir artışa yol açmamıştır. Üçüncü blokta denkleme eklenen “psikolojik zorbalık” puanları açıklanan varyans oranını anlamlı bir biçimde arttırarak % 17'e yükselmiştir (F=12.09;s.d=7-392; p<.05). Son olarak denkleme eklenen “adil dünya inancı” puanlarına ilişkin F değeri anlamlı olmakla birlikte (F=10.64; s.d=8-391; p<.05), açıklanan toplam varyans oranında herhangi bir artış gözlenmemiştir.

4. BÖLÜM

TARTIŞMA

Hatırlanacağı gibi bu araştırma adil dünya inancının örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık arasındaki ilişkilerde aracı değişken olarak rol oynayacağı görüşünden hareketle önerilen bir yapısal eşitlik modelinin test edilmesi amacıyla yürütülmüştür. Bu amaçla ilk bölümde konuyla doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak ilişkili görülen kuram, görüş, kavram ve görgül araştırma bulguları gözden geçirilerek araştırmanın hipotezleri belirtilmiş, ikinci bölümde araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcılar, veri toplamada kullanılan araçlar ve verilerin toplanmasında izlenen yol hakkında bilgi verilmiş, üçüncü bölümde verilerin analizlerinden elde edilen sonuçlar özetlenmiştir. Bu bölümde ise analizlerin sonuçlarına ilişkin yorum ve tartışmalara yer verilecektir. İzlemeyi kolaylaştırmak amacıyla tartışma ve yorumlar bulguların sunulduğu başlıklar altında yürütülecektir.

4.1. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalığın dışsal (yordayıcı), adil dünya inancı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretim karşıtı iş davranışlarının (yordanan) ise içsel değişkenler olarak ele alındığı bir yapısal eşitlik modeli test edilmiştir. Adil dünya inancı bu modelde aracı değişken olarak yer almaktadır. Diğer bir deyişle modelde adil dünya inancı, iş güvencesizliği, örgütsel destek, örgütsel adalet ve psikolojik zorbalık tarafından yordanan, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını ise yordayan değişken olarak yer almaktadır. Ancak, analiz sonuçları ne önerilen bu yapısal eşitlik modelinin ne de oluşturulan alternatif modellerin verilerle uyumlu olmadığını ortaya koymuştur. Böylelikle örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği, psikolojik zorbalık, adil dünya inancı, örgütsel vatandaşlık

davranışları ve üretim karşıtı iş davranışlarının bir arada bulunduğu verilerle uyumlu bir yapısal eşitlik modeli oluşturmak mümkün olmamıştır.

Önerilen yapısal eşitlik modeli ve oluşturulan alternatif modellerin verilerle uyumlu çıkmaması nedeniyle yordayıcı değişkenlerin her biri için ayrı ayrı adil dünya inancının aracı olduğu modeller test edilmiştir. Bu modeller arasında sadece örgütsel adalet algısı ile ilgili olan model verilerle uyumlu çıkmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın “adil dünya inancı örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve işyeri zorbalığına maruz kalma ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı değişken olarak rol oynamaktadır” şeklindeki 5. hipotezinin sadece örgütsel adalet algısı ile ilgili önermesi desteklenmiştir. Bir başka anlatımla analiz sonuçları adil dünya inancının örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı rol oynadığını göstermiştir. Örgütsel adalet algısı ile adil dünya inancı arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmakta, adil dünya inancı örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu, üretim karşıtı iş davranışlarını olumsuz yönde yordamaktadır.

Analiz sonuçları adil dünya inancının örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında aracı bir rol oynadığını göstermenin yanı sıra, aracılık modelinin, aynı zamanda, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri doğrudan ilişki öngören bir modelden daha iyi açıkladığına işaret etmiştir. Örgütsel adalet algısına ilişkin aracı modeli karşılaştırmak amacıyla test edilen doğrudan ilişki modelinin verilerle uyumlu olmadığı görülmüştür. Ayrıca, doğrudan ilişki modelinde adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında .53 ve -.19 olan ilişki katsayılarının, adil dünya inancının aracı değişken olarak yer aldığı modelde .70 ve -.29 olduğu görülmüştür. Yani, örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğrudan ilişki bulunduğunu öngören bir modele adil dünya inancının aracı değişken olarak eklenmesi ilişki katsayılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarında .53'den .70'e, üretim karşıtı iş davranışlarında ise -.19'dan -.29'a yükselmesine yol açmıştır. Bu bulgular olumlu ya da olumsuz iş koşulları ile olumlu ve olumsuz rol ötesi iş davranışları arasındaki ilişkileri

belirlemede kişilik değişkenlerinin önemli bir rol oynadığını öne süren araştırmacıların görüşlerini doğrular niteliktedir (Bennet ve Robinson, 2003; Martinko ve ark., 2002; Spector ve Fox, 2005). Diğer yandan, bazı araştırmalarda örgütsel adalet ve benzeri gibi değişkenlerin çalışanların özelliklerinden bağımsız olarak sadece örgütsel faktörler olarak düşünüldüğü görülmektedir (örn., Vigoda-Gadot ve ark., 2005; Spector ve ark., 2005). Bu bulgular örgütsel faktörlerin çalışanların kişisel özelliklerinden bağımsız olarak düşünülmesinin uygun bir yaklaşım olmadığına işaret etmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, adil dünya inancının çalışanların örgütsel yaşamın değişik yönlerine ilişkin algı, tutum ve davranışları açısından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak yol açabileceği sonuçların ele alındığı araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Söz konusu inancı örgütsel adalet algısı bağlamında ele alan araştırma hemen hemen yok gibidir. Bu nedenle, adil dünya inancının örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı değişken olarak rol oynadığını gösteren bulguların karşılaştırmalı olarak tartışılması güçtür. Ancak, adil dünya inancı güçlü olan bireylerin giriş bölümünde ayrıntılı olarak açıklanan özellikleri dikkate alındığında, bu inancın örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı değişken olarak rol oynadığını gösteren bulguların oldukça beklendiği söylenebilir. Örneğin, bazı araştırmaların sonuçları adil dünya inancı güçlü olan bireylerin olumsuz olaylar karşısında daha az negatif duygu yaşadıklarını (örn., Dzuka ve Dalbert, 2007), adil dünya inancını korumak için yaşadıkları adaletsizlikleri daha az düşündüklerini ve kendilerini suçladıklarını (örn., Dzuka ve Dalbert, 2006) ve daha az kural ihlal edici davranışlar sergilediklerini (örn., Correia ve Dalbert, 2008) göstermektedir. Bu durumda çalışanların algıladıkları örgütsel adaletsizlik durumları karşısında sergileyecekleri olumsuz iş davranışlarının tür ve şiddetinin belirlenmesine adil dünya inancının aracılık ettiğini gösteren bulgular beklentilerle tutarlıdır.

Diğer yandan, araştırma bulguları adil dünya inancı güçlü kişilerin kendilerine adil davranıldığında, karşılıklılık normuna daha titiz bir biçimde

uyduklarını ve daha fazla yardımsever davranışlar sergilediklerini göstermektedir (örn., Correia ve Dalbert, 2008). Karşılıklılık normuna daha titiz biçimde uyan bireylerin örgütün kendilerine adil davrandığını düşündükleri durumlarda daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri ya da gerektiğinde çalışma arkadaşlarına daha fazla yardım etmeleri doğaldır. Dolayısıyla, adil dünya inancını aracı değişken olarak öneren bir modelin adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri söz konusu değişkenler arasındaki doğrudan bir ilişki bulunduğunu öneren bir modelden daha iyi açıklaması oldukça akla yakın bir bulgudur.

Aracı model ile doğrudan ilişki modeli arasında yapılan karşılaştırmalar aracı modelin örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri daha iyi açıkladığını göstermekle birlikte, gerek doğrudan ilişki modelinde gözlenen ilişki katsayıları, gerekse adalet ölçeğinin alt ölçekleri ile vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışı ölçeklerinin alt ölçekleri arasında hesaplanan korelasyonlar, örgütsel adalet algısı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında aynı zamanda doğrudan bir ilişkinin de bulunduğu işaret etmiştir. Doğrudan ilişki modelinde adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif, üretim karşıtı iş davranışları ile negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren ilişki katsayıları elde edilmiştir. Diğer yandan, örgütsel adalet algısının alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında hesaplanan korelasyon katsayıları örgütsel adalet algısının üç boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının dört boyutundan üçü arasında pozitif, üretim karşıtı iş davranışlarının dört boyutundan ikisi arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bu bulgular araştırmanın “örgütsel adalet algısı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif, üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır” şeklinde ifade edilen 1. hipotezinin genel olarak doğrulandığı anlamına gelmektedir.

Adalet algısıyla ilgili birçok kuram ve modelde örgütün adil biçimde davranması ya da davranmamasının çalışanların rol içi ve rol ötesi olumlu ve olumsuz iş davranışları açısından önemli doğurguları olacağına vurgu yapılmaktadır.

Örneğin, sosyal mübadele kuramları (Blau, 1964; Homans, 1961) örgütün adil biçimde davranmasının çalışan tarafından bir ödül olarak algılanabileceğini ve mübadele ilişkileri bağlamında çalışanın buna karşılık vermek için güdülenebileceğini, adil olmayan uygulamalara ise olumsuz iş davranışlarıyla karşılık verileceğini öngörmektedir. Nedenlerine ilişkin açıklamaları farklı olmakla birlikte, Tyler ve Blander'in (2000) sosyal kimlik temelli modeli de aynı öngörülerde bulunmaktadır. Benzer şekilde, adil olan ya da olmayan örgütsel uygulamalar örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını açıklamak üzere önerilen modellerde söz konusu davranışların öncülleri arasında yer almaktadır (Martinko ve ark., 2002; Spector ve Fox, 2005). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla pozitif, üretim karşıtı iş davranışlarıyla negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren bulgularımız bu kuram ve modellerin öngörülerini doğrular niteliktedir. Diğer yandan, daha önce de belirtildiği gibi, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkili olabilecek değişkenleri belirlemek amacıyla yürütülen araştırmalar, genellikle, örgütsel adalet algısının gerek örgütsel vatandaşlık, gerekse üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Dolayısıyla, söz konusu bulgularımızın aynı zamanda literatürde gözlenen genel eğilimle de uyumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel adalet algısı alt ölçekleriyle örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışı ölçeklerinin alt ölçekleri arasında bulunan korelasyon katsayıları incelendiğinde, bölüşümsel, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının aynı örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışı boyutlarıyla ilişkili olduğu ve korelasyon katsayılarının örüntülerinin birbirine benzer olduğu görülmektedir. Üç tür adalet algısının da kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım olarak adlandırılan örgütsel vatandaşlık boyutu ile ilişkileri anlamlı, işlevsel katılım olarak adlandırılan örgütsel vatandaşlık boyutu ile ilişkileri anlamsızdır. Üç adalet türü de en yüksek korelasyonu savunmacı katılım, en düşük korelasyonu ise sosyal katılım ile göstermektedir

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının hiçbir adalet türü ile anlamlı bir ilişkisi bulunmayan işlevsel katılım boyutu kendini örgüte adama, özel işlere gönüllü olma

ve ek eğitim alarak kendini geliştirmeye yönelik etkinliklerde bulunarak bu yolla örgütün etkililiğine katkıda bulunma gibi davranışlar içermektedir. Diğer örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının tüm adalet boyutlarıyla anlamlı ilişkisinin bulunmasına karşın işlevsel katılımın hiçbir adalet türü ile anlamlı ilişki göstermemesi dikkat çekici bir bulgudur. Bu bulgunun, kuşkusuz, işlevsel katılım boyutunda yer alan türdeki vatandaşlık davranışlarının gerçekten de adalet algısı ile ilişkisinin bulunmamasından kaynaklanmış olması mümkündür. Çünkü, özellikle kamu kesiminde kendini geliştirmek için eğitim alma ve benzeri gibi faaliyetlere hangi çalışanların katılacağı gönüllülük esasında çok yöneticilerin kararlarıyla belirlenmektedir. Bir çok durumda çalışanlar yöneticilerin kararlarıyla katıldıkları bu tür faaliyetleri, kendilerini yetiştirerek örgüte yararlı olmanın bir yolu olarak görmekten çok bir “angarya” olarak algılamaktadır. Bu nedenle, çalışanların kendilerine adil davranan örgüte bu tür davranışlarla karşılık vermeyi düşünme olasılıkları oldukça düşüktür. Buna bağlı olarak da bu tür davranışları gerçekten de sıklıkla yapmamaları mümkündür. Diğer yandan, psikometrik özellikleri açısından gerekli ölçütleri karşılamış olsa da, örgütsel vatandaşlık ölçeğinin işlevsel katılım boyutunda yer alan maddelerin katılımcılarda yanlış anlaşılmalara yol açacak şekilde ifade edilmiş olmaları, bu boyutta yer alan vatandaşlık davranışlarıyla hiç bir örgütsel adalet algısı boyutu arasında bir ilişkinin bulunamamasının bir diğer açıklaması olabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları kadar belirgin olmasa da benzer bir örüntü bölüşümsel, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasındaki ilişkilerde de gözlenmiştir. Üç adalet türü de sabotaj ve geri çekilme olarak adlandırılan üretim karşıtı iş davranışlarıyla anlamlı ilişki göstermektedir. Her üç adalet türü için elde edilen korelasyon katsayısı geri çekilme boyutunda daha yüksektir. Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışlarından farklı olarak, üretim karşıtı iş davranışları söz konusu olduğunda, sadece etkileşimsel adalet algısı çalma ve kötüye kullanma isimli üretim karşıtı iş davranışı boyutlarıyla anlamlı ilişki göstermektedir.

Araştırmamızın değişik adalet algısı boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler konusunda herhangi bir hipotezi olmamakla birlikte, bu bulgular üzerinde de kısaca durulmasında yarar vardır. Daha önce de belirtildiği gibi, hangi tür adalet algısının örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede daha önemli rol oynadığı konusunda değişik görüşler öne sürülmüş ve birbirleriyle tutarlı olmayan bulgular rapor edilmiştir. Bazı araştırmacılar işlemsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemede daha önemli bir rol oynadığını öne sürerken (örn. Van Dyne ve Ang, 1998), diğerleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının sadece bölüşümsel adaletle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (örn. Chen ve ark., 2008). Benzer şekilde, bazı araştırmacılar üretim karşıtı iş davranışlarının sadece etkileşimsel adaletle ilişkili olduğunu bulurken (örn. Siers, 2007), diğerleri adalet algısının üç boyutunun da rol oynadığını belirtmişlerdir (örn. Skarlicki ve Folger, 1997).

Elde edilen korelasyon katsayıları ve katsayıların örüntüleri dikkate alındığında, bu araştırmanın örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemede üç tür adalet algısının da rol oynadığını gösterdiğini kesin olarak söylemek mümkündür. Buradan hareketle, elde edilen bulguların örgütsel vatandaşlık davranışlarında şu ya da bu adalet türünün daha fazla rol oynadığını öne süren araştırmacılardan çok üç adalet türünün de rolü bulunduğu görüşünde olan araştırmacılara destek sağladığı söylenebilir. Elde edilen korelasyon katsayıları ve katsayıların örüntüsü üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede de üç tür adalet algısının rolünün bulunduğunu düşündürmektedir. Çünkü, üretim karşıtı iş davranışlarının iki boyutu üç tür adalet algısıyla da anlamlı ilişki göstermektedir. Bununla birlikte, çalma ve kötüye kullanma isimli üretim karşıtı iş davranış boyutlarının düşük de olsa sadece etkileşimsel adalet algısıyla anlamlı ilişki göstermesi, üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede etkileşimsel adaletin diğer iki adalet türüne göre daha önemli bir rol oynama olasılığının göz ardı edilmemesi gerektiğine işaret etmektedir.

4.2. Regresyon Analizlerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Daha önce de açıklandığı gibi, örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık değişkenlerinin yordayıcı, adil dünya inancını aracı ve örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışını yordanan değişkenler olarak ele alan yapısal eşitlik modelinin ve oluşturulan alternatif modellerin verilerle uyumlu çıkmaması nedeniyle, söz konusu değişkenlerin her biri için aracı modeller oluşturularak test edilmiştir. Bu modellerden örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık ile ilgili olanların da verilerle uyumlu çıkmaması üzerine, adil dünya inancı da dahil edilerek, söz konusu değişkenlerin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasındaki rolleri hiyerarşik regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Bu bölümde yapılan regresyon analizlerine ilişkin bulgular tartışılacaktır. İzlemede kolaylık sağlamak amacıyla, bu değişkenlerden her birinin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına yaptığı katkıya ilişkin bulguların tartışılması ayrı bir başlık altında yürütülecektir.

4.2.1. Örgütsel Destek Algısının Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasındaki Rolü

İlgili regresyon analizi sonuçları örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarının kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım alt ölçeklerinden alınan puanlarının yordanmasına anlamlı düzeyde katkı yaptığını göstermiştir. Beta değerlerinin işaretleri örgütsel destek algısı arttıkça kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım şeklinde görülen örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığına işaret etmiştir. Regresyon analizi sonuçları örgütsel destek algısının işlevsel katılımın yordanmasına yaptığı birikimli katkının negatif yönde anlamlı olduğuna işaret etmekle birlikte, ilgili beta değerinin çok düşük olduğu görülmektedir. Bu da örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının işlevsel katılım boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Nitekim söz konusu iki değişken arasında hesaplanan korelasyon katsayısı da anlamlı değildir.

Üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizlerinin sonuçları örgütsel destek algısının sabotaj ve geri çekilme davranışlarını negatif yönde yordadığını, çalma ve kötüye kullanma davranışlarının yordanmasında ise anlamlı bir katkı yapmadığını göstermiştir. Böylelikle araştırmanın “örgütsel destek algısı ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif, üretim karşıtı iş davranışları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır” şeklinde ifade edilen 2. hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Örgütsel destek algısı ile kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım boyutlarında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren bulguların beklentilere uygun olduğunu söylemek mümkündür. Bir çok araştırmacıya göre, insanlar, çalışmalarının ve örgüte olan katkılarının bir anlam ifade ettiğini, yöneticileri ve üstleri tarafından kendilerine değer verildiğini bilmek isterler. Örgüt tarafından desteklenmek çalışanlar için gösterdikleri çabanın örgüt tarafından takdir edildiğinin ve kendilerinin grubun değerli birer üyesi olarak görüldüğünün bir göstergesi olarak kabul edilir. Bu da çalışanların kendilerini iyi hissetmelerine ve örgüte karşı duygusal bir bağ geliştirmelerine yol açar (Eisenberger, Fasolo ve La Mastro, 1990; Jaffe, Scott ve Tobe, 1994). Mücadele ilişkileri kurallarına uygun olarak, çalışanlar da örgütün kendilerine verdiği değere daha fazla çaba göstererek ve daha fazla rol ötesi olumlu iş davranışı sergileyerek karşılık veririler.

Diğer yandan, bazı araştırmacılara göre, algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyal kimliğin tanımlanması, duygusal destek, saygı ve sosyal onay gibi sosyal ve duygusal gereksinimlerine cevap veren önemli bir etkidir (Armeli ve ark., 1998). Bu nedenlerden dolayı, örgütsel destek algısının çalışanları rol ötesi olumlu iş davranışları göstermeye güdüleme olasılığı oldukça yüksektir. Takdir edilme, duygusal destek ve sosyal kimliğin tanımlanması gibi ihtiyaçların karşılanmasının yol açtığı duygusal bağ ve minnet duygusunun yanı sıra, örgütsel destek algısının rol ötesi olumlu iş davranışlarına yol açmasının temelinde yatan bir diğer neden çalışanların bu tür davranışların, işten atılma tehlikesini azaltacağını ve dolayısıyla

memnun oldukları iş ortamında çalışmaya devam etme olasılığını arttıracaklarını düşünmektedirler.

Yukarıda özetlenen görüşlere paralel olarak araştırma bulguları genellikle örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesine katkıda bulunabilecek önemli bir etken olduğunu göstermiştir. Nitekim, Riggles, Edmonson ve Hansen (2008) örgütsel destek algısı konusunda 1986 ile 2006 yılları arasındaki 20 yıllık dönemde yürütülen araştırmalardan belirli ölçütlere göre seçilenlerin verilerini kullanarak yürüttükleri bir meta-analiz çalışmasında örgütsel destek algısının, olumlu iş davranışları üzerinde kuvvetli bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Dolayısıyla, örgütsel destek algısının kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım boyutlarında yer alan üretim karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde yordadığını gösteren bulgularımızın ilgili literatürde gözlenen eğilimle paralellik gösterdiği söylenebilir.

İlgili regresyon analizi sonuçları, örgütsel destek algısının, kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım boyutlarında yer alan vatandaşlık davranışlarının aksine, işlevsel katılım boyutunda yer alan vatandaşlık davranışlarını negatif yönde yordadığını göstermiştir. Örgütsel destek algısının çalışanların iş davranışları açısından doğurabileceği sonuçlara ilişkin yukarıda özetlenen görüşler dikkate alındığında, bu bulgunun beklenenin aksi yönünde olduğu söylenebilir. Yine yukarıda belirtildiği gibi, örgütsel destek algısıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalardan genellikle söz konusu iki değişken arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu gösteren bulgular elde edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel destek algısının işlevsel katılım boyutunda vatandaşlık davranışlarını negatif yönde yordadığını gösteren bulgu, beklentilere uygun olmamanın yanı sıra daha önce yürütülen araştırmaların bulgularıyla da çelişmektedir.

Örgütsel destek algısının diğer boyutlardaki vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde yordarken, işlevsel katılım boyutundaki davranışlarla niçin anlamlı bir ilişki göstermediği sorusuna ikna edici bir yanıt vermek oldukça güçtür. Benzer bir durum adalet algısına ilişkin bulgularda da gözlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık

davranışlarının diğer üç boyutu adalet algısının tüm boyutlarıyla pozitif ilişki gösterirken, işlevsel katılım başlığı altında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışları hiçbir adalet algısı boyutuyla ilişkili çıkmamıştır. Örgütsel adalet algısına ilişkin bulgular tartışılırken önerilen açıklamayı örgütsel destek algısına ile işlevsel katılım arasındaki negatif bir ilişki olduğunu gösteren bulgular için de önermek mümkün gibi görünmektedir. Özellikle kamu kesiminde kendini geliştirmek için eğitim alma ve benzeri gibi faaliyetlere hangi çalışanların katılacağı gönüllülük esasından çok yöneticilerin kararlarıyla belirlenmekte ve çoğu kez “angarya” olarak algılanmaktadır. Bu nedenle, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğe bu tür davranışlarla karşılık verebileceklerini düşünme olasılıkları oldukça düşüktür. Dolayısıyla, vatandaşlık ölçeğinde işlevsel katılım boyutunda yer alan maddeleri, bu tür davranışları çok az yaptıklarına işaret eden seçeneği seçerek yanıtlamış olmaları mümkündür. Ancak, beklenti ve ilgili araştırmalarla çelişen bu bulguların hem örgütsel adalet hem de örgütsel destek algısıyla ilgili analizlerde de görülmesi, işlevsel katılım boyutunda yer alan maddelerin sorunlu olma olasılığını güçlendirmektedir.

Örgütsel destek algısı ile kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren bulgular gibi, örgütsel destek algısıyla üretim karşıtı iş davranışlarının sabotaj ve geri çekilme boyutları arasında negatif bir ilişki olduğunu gösteren bulgular da beklentilere uygundur. Örgütsel destek algısı ile olumlu ve olumsuz iş davranışları arasındaki ilişkileri açıklamak üzere bazıları mübadele, bazıları hakçalık, bazıları da sosyal kimlik kuramı üzerine temellendirilmiş olan değişik görüşler öne sürülmüştür. Nedenlerine ilişkin açıklamaları farklı olmakla birlikte, bu görüşlerin tümünde örgütsel destek algısının olumlu, örgütsel destek eksikliğine ilişkin algıların ise olumsuz rol ve rol ötesi davranışların görülme olasılığını arttıracakı öngörülmektedir. Örneğin, örgütsel destek algısına Blau'nun (1964) mübadele kuramı açısından yaklaşan Eisenberger ve arkadaşlarına (2004) göre, mübadele ilişkisi kuralları sadece olumlu davranışlar için değil, olumsuz davranışlar için de geçerlidir. İnsanlar olumlu davranışlarda bir karşılıklılık olması gerektiğine inandıkları gibi, olumsuz davranışlarda da karşılıklılık olması gerektiğine inanmaktadırlar. Mübadelenin taraflarından biri olan örgüt,

çalışanlarını önemseydiği ve onlara değer verdiği takdirde, çalışanlar da örgüt için daha fazla çaba harcayarak buna karşılık vereceklerdir. Örgütün kendilerini önemsemediğini ve kendilerine değer vermediğini düşündükleri durumlarda ise, çalışanlar buna olumsuz iş davranışlarıyla karşılık vereceklerdir. Örgütsel destek algısının sonuçlarına sosyal kimlik kuramı açısından yaklaşan Fuller ve arkadaşları (2003) ise, örgütsel destek algısının çalışanların kimliklerini örgüt üyeliği ile tanımlamalarına ve dolayısıyla örgüt yararına olan davranışlar sergilemelerine yol açacağını, örgütsel destek eksikliğinin ise aksi yönde davranışların ortaya çıkma olasılığını artacağını belirtmektedirler.

Diğer yandan, örgütsel destek algısı ile olumlu ve olumsuz rol içi ve rol ötesi davranışlar arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yürütülen araştırmalardan elde edilen bulgular oldukça tutarlı sayılabilecek bir biçimde örgütsel desteğin yetersiz olduğuna ilişkin algıların çalışanların olumsuz rol ve rol ötesi davranışlar sergileme olasılığını arttırdığına işaret etmektedir. Nitekim, Riggle ve arkadaşlarının (2008) yukarıda sözü edilen 20 yıllık süreyi kapsayan meta-analiz çalışmaları örgütsel desteğin olmadığına ilişkin algıların bir üretim karşıtı iş davranışı olarak kabul edilen işten ayrılma niyeti üzerinde çok kuvvetli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, örgütsel destek algısının sabotaj ve geri çekilme davranışlarını negatif yönde yordadığını gösteren bulgularımızın hem değişik kuramlar üzerine temellendirilmiş olan görüşleri desteklediğini hem de daha önce yürütülmüş olan araştırmalardan elde edilen bulgularla tutarlı olduğunu söylemek mümkündür.

Regresyon analiz sonuçları örgütsel destek algısı ile üretim karşıtı iş davranışlarının çalma ve kötüye kullanma boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermiştir. Bu bulgu bir yandan örgütsel desteğin olumlu destek eksikliğinin olumsuz iş davranışlarına yol açabileceğine ilişkin görüşlerle ters düşerken, diğer yandan ilgili araştırma bulgularıyla çelişmektedir. Örgütsel destek algısının çalma ve kötüye kullanma boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmamasının ilk akla gelen olası bir açıklaması, örgütsel destek algısının sadece bazı boyutlardaki üretim karşıtı iş davranışlarını tetiklemesi olabilir. Bir başka anlatımla, örgütsel desteğin eksik olmasına ilişkin algıların sabotaj ve geri çekilme

türündeki üretim karşıtı iş davranışlarını tetiklediği, çalma ve kötüye kullanma türündeki üretim karşıtı iş davranışlarıyla bir ilişkisinin bulunmadığı düşünülebilir. Ancak, örgütsel destek algısının çalma ve kötüye kullanma ile de ilişkisinin olduğunu gösteren bir çok araştırmanın bulunması nedeniyle bu açıklamanın geçerliliğini tartışmaya açık hale getirmektedir.

Ülkemizde örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık ve benzeri gibi değişkenlerin değişik açılardan ele alındığı bir çok araştırma yapılmış olmasına karşın, izlenebildiği kadarıyla, örgütsel adalet ve destek algıları ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile ilişkilerinin incelendiği bir araştırma yoktur. Bu çalışmada bulunanın aksine örgütsel destek algısının çalma ve kötüye kullanma davranışlarıyla negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren araştırmalar başka ülkelerde yürütülmüştür. Örgütsel adalet ve örgütsel desteğe ilişkin algıların ve bu algılar karşısında verilen tepkilerin kültürden etkilenebileceği düşünüldüğünde, çalma ve kötüye kullanmanın ülkemizde adaletsizlik ve destek eksikliğine karşılık vermek için seçilen davranışlar arasında yer alıp almadığı sorusu akla gelmektedir. Nitekim, bu boyutlarla ilgili analizlerin sonuçları sadece örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarında değil, iş güvencesizliğinde de beklendik yönde değildir. Kuşkusuz bu soru yanıtını daha sonra yürütülecek olan araştırmalarla bulacaktır.

Çalma ve kötüye kullanma boyutlarını negatif yönde yordaması beklenen örgütsel destek algısının bu boyutlarla herhangi bir anlamlı ilişkisinin bulunmamasının olası bir diğer nedeni, katılımcıların bu boyut altında yer alan maddelere daha az samimi yanıtlar vermeleri, bu maddeleri yanıtlarken daha dikkatli davranışları ya da değişik nedenlerle örgüte zarar vermenin bir yolu olarak bu tür davranışları gerçekten de fazla tercih etmemeleridir. Hırsızlığın taşıdığı olumsuz anlam nedeniyle, izinsiz olarak örgüt mallarını alsalar bile, çalışanların yaptıkları davranışların hırsızlık anlamına geldiğini kendilerine bile itiraf etmeleri güçtür. Benzer bir açıklama kötüye kullanma için de yapılabilir. Her ne kadar pratikte uygulanan bir kural olmasa da, kuramsal olarak ülkemizde devlet malını kötüye kullanma olumsuz bir davranış olarak görülmektedir. Bu nedenle özellikle kamu kesiminde çalışan katılımcıların devlet malına zarar verme anlamı taşıyan eylemler

yaptıklarını kabul etme olasılıkları oldukça düşüktür. Dolayısıyla, çalma ve kötüye kullanma ile ilgili maddeleri yanıtlarken katılımcılar, daha az samimi davranmış olabilirler. Üretim karşıtı iş davranışı boyutlarının ortalamaları arasında en yüksek olanı geri çekilme boyutuna aittir. Bu durumun geri çekilme davranışlarının gerek sosyal, gerekse vicdani açıdan en az rahatsız edici davranışlar olmaları nedeniyle katılımcıların ilgili maddeleri yanıtlarken kendilerini daha rahat hissetmelerinden kaynaklanmış olması mümkündür.

Diğer yandan, çalma ve kötüye kullanma sosyal ve vicdani açıdan daha fazla rahatsız edici, aynı zamanda ortaya çıktığı takdirde de sonuçları daha ağır olabilecek davranışlardır. Bu nedenle katılımcıların uğradıkları haksızlıklara ya da hissettikleri destek eksikliğine karşılık vermek amacıyla bu tür davranışları gerçekten de daha az yapmış olmaları söz konusu olabilir.

4.2.2. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasındaki Rolü

İlgili regresyon analizi sonuçları iş güvencesizliği alt ölçeklerinden alınan puanların örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutlarının, üretim karşıtı iş davranışlarının ise çalma dışında kalan boyutlarının yordanmasına anlamlı düzeyde katkı yaptığını göstermiştir. Ancak, iş güvencesizliği algısının alt boyutlarının beta değerleri ve işaretleri tek tek incelendiğinde, vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına tümünün anlamlı ve aynı yönde katkı yapmadığı, toplam katkının anlamlı olduğu görülmüştür. Örneğin, örgütsel vatandaşlık ya da üretim karşıtı iş davranışının aynı boyutunun yordanmasına iş güvencesizliğinin bir boyutu pozitif yönde katkı yaparken, diğerinin negatif yönde katkı yaptığı ya da bir boyutu anlamlı katkı yaparken diğer boyutunun nerdeyse hiç katkı yapmadığı gözlenmiştir. Özellikle beta değerlerinin işaretlerinin ters olması iş güvencesizliği algısının örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına hangi yönde katkı yaptığını söylemeyi güçleştirmektedir. Bu nedenle, bulgular tartışılırken iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarına yaptığı katkı boyutlar dikkate alınarak tartışılmaya çalışılacaktır.

Diğer yandan, iş güvencesizliğinin rol içi ve rol ötesi iş davranışları üzerindeki etkisi konusunda değişik görüşler öne sürülmektedir. Bazı araştırmacılar geçici süreli iş sözleşmesi ile çalışan personelin örgüte bağlılığının düşük olacağını, dolayısıyla da daha az vatandaşlık davranışları göstereceklerini öne sürerken (örn., Van Dyne ve Ang, 1998) diğerleri geçici süreli iş sözleşmesiyle çalışan personelin kendilerinin fark edilmelerini sağlamak amacıyla daha fazla olumlu rol ötesi davranışlarda bulunacaklarını belirtmektedirler (örn., Feather ve Rauter, 2004). Benzer şekilde araştırma bulguları arasında da tutarsızlıklar bulunmaktadır. Bununla birlikte, ilgili literatürde daha yaygın biçimde kabul edilen görüş, iş güvencesinin örgütsel bağlılık aracılığı ile vatandaşlık davranışlarına yol açacağı (King 2000), iş güvencesizliğinin ise bir stres faktörü olarak (Spector ve Fox, 2005) en azından geri çekilme ve işten ayrılma niyeti türündeki üretim karşıtı iş davranışlarıyla bağlantılı olacağı yönündedir (Jacobson 1991). Araştırmanın 3. hipotezi bu olgu dikkate alınarak oluşturulmuştur. Dolayısıyla, analiz sonuçları tartışılırken iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile negatif, üretim karşıtı iş davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğuna işaret eden bulgular beklendik, aksini gösteren bulgular ise beklenmedik bulgular olarak nitelendirilecektir.

İş güvencesizliği ölçeğinin ilk boyutu işin özelliklerini kaybetme olasılığıdır. Ashford ve arkadaşlarına (1989) göre iş güvencesizliği sadece bireyin işinin bir bütün olarak devam edip etmeyeceğine ilişkin algılarını değil, aynı zamanda işle ilgili farklı boyutlarının devamlılığına ilişkin algılarını da içerir. İşin özelliklerini kaybetme olasılığı boyutu çalışanın hali hazırdaki işinin, olumlu olarak değerlendirdiği bazı özelliklerini, örneğin kendisine tanıdığı yetkileri, sağladığı avantajları kaybetme olasılığına ilişkin algılarını içermektedir. İlgili beta değerlerinin işaretleri incelendiğinde, işin özelliklerini kaybetme olasılığı boyutunun, diğer değişkenlerde de sorunlu gibi görünen işlevsel katılım boyutu dışında kalan örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisinin negatif yönde olduğu görülmektedir. Nitekim, işin özelliklerini kaybetme olasılığı puanlarıyla kurallara uyma ve savunmacı katılım arasında hesaplanan korelasyon katsayılarının da negatif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, işin özelliklerini kaybetme olasılığı

boyutuna ilişkin bulguların, kısmen de olsa, örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş güvencesizliği ile negatif yönde ilişkili olacağı yönündeki beklentileri doğruladığını söylemek mümkündür. Bu bulgu aynı zamanda, iş güvencesizliği ile olumlu rol ve rol ötesi iş davranışları arasında bir ilişki bulunduğunu gösteren araştırmalarla da tutarlıdır (Ashford ve ark.,1989; King, 2000). İşlevsel katılım boyutu, örgütsel adalet ve örgütsel destek algısında olduğu gibi, işin özelliklerini kaybetme olasılığıyla da beklenenin aksi yönde ilişkili görünmektedir. Örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarıyla ilgili bulgular tartışılırken, işlevsel katılımın söz konusu değişkenlerle niçin beklenenin aksi yönde ilişki gösterdiği konusunda değişik açıklamalar önerilmişti. Bu açıklamaların, işin özelliklerini kaybetme olasılığına ilişkin bulgular için de geçerli olduğu düşünüldüğünden, aynı görüşler burada tekrar dile getirilmeyecektir.

Üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizlerinin iş güvencesizliği değişkenine ilişkin beta değerlerinin işaretlerine göre, işin özelliklerini kaybetme olasılığı boyutunun üretim karşıtı iş davranışlarının tüm boyutlarıyla ilişkisi pozitif yöndedir. Bununla birlikte, hesaplanan korelasyon katsayıları söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin sadece sabotaj alt boyutunda anlamlı olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, işin özelliklerini kaybetme olasılığının sadece sabotaj alt boyutunda üretim karşıtı iş davranışlarıyla beklendik yönde bir ilişkisinin bulunduğunu söylemek mümkündür.

Çalma ve kötüye kullanma boyutları ile araştırmada yer alan diğer değişkenler arasında da genellikle beklendik yönde ilişki bulunmamıştır. Bu nedenle, işin özelliklerini kaybetme olasılığının çalma ve geriye çekilme davranışlarıyla ilişkisinin olmadığını gösteren bulguların araştırmanın ilgili hipotezi açısından beklendik olmasa da diğer bulgularıyla tutarlıdır. Çalma ve geri çekilme boyutları ile araştırmada yer alan diğer değişkenler arasında beklendik yönde ilişki bulunmamasının nedenlerine ilişkin olarak daha önce yürütülen tartışmalar işin özelliklerini kaybetme olasılığı boyutu için de geçerlidir. Buna karşın, işin özelliklerini kaybetme olasılığının sabotaj gibi ağır bir üretim karşıtı iş davranışına yol açarken, geri çekilme gibi görece olarak daha hafif düzeyde bir üretim karşıtı iş davranışına yol

açmaması şaşırtıcıdır. Bunun olası bir açıklaması sabotaj ile geri çekilme davranışlarının “yakalanabilirlik” açısından farklılık göstermesi olabilir. Spector (2006) sabotaj davranışlarının yakalanma ya da kanıtlanma olasılığının çok düşük olduğunu belirtmektedir. Buna karşı, işi savsaklama, işe geç gelme ve benzeri gibi geri çekilme davranışlarının fark edilmesi oldukça kolaydır. Bu açıdan bakıldığında, çalışanın işinin özelliklerini kaybetme olasılığının bulunduğu bir durumda, kolayca fark edilebilecek olumsuz iş davranışlarında bulunarak olasılığın gerçeğe dönüşmesine yardımcı olma olasılığının oldukça düşük olduğu söylenebilir. Sabotaj davranışları ise, çalışana daha az riskle işinin özelliklerini kaybetme olasılığının yarattığı engellenmişlik duygusunu saldırganlığa dönüştürme olanağı vermektedir.

İşin özelliklerinin önemi, Ashford ve arkadaşlarına (1989) göre, işin kaybedilme olasılığı bulunan özellik ya da özelliklerinin çalışan açısından ne ölçüde değerli olduğu ile ilgilidir. Kaybedilme olasılığı bulunan özelliğin çalışan için değeri arttıkça, iş güvencesizliğinin iş davranışları açısından doğurabileceği sonuçların görülme olasılığı da artacaktır. İlgili regresyon analizleri incelendiğinde, işin özelliklerinin önemi boyutunun, işlevsel katılım boyutu dışındaki tüm örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin pozitif yönde olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra işin özelliklerinin önemi boyutunun söz konusu vatandaşlık davranışı boyutlarıyla gösterdiği korelasyonlar da pozitif yönde ve anlamlıdır. Bunun aksine, regresyon analizi sonuçlarına göre, bu boyutun üretim karşıtı iş davranışlarının tüm boyutlarıyla ilişkisi negatif yöndedir. Ayrıca, korelasyon analizlerinin sonuçlarına göre işin özelliklerinin öneminin üretim karşıtı iş davranışlarının, çalma da dahil tüm boyutlarıyla pozitif yönde anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

İşin özelliklerinin önemi boyutunun gerek örgütsel vatandaşlık, gerekse üretim karşıtı iş davranışlarıyla olan ilişkileri beklentilerin aksi yöndedir. İş güvencesizliği algısının bir göstergesi olarak, işin özelliklerinin önemi boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif, üretim karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde yordaması beklenirken, elde edilen bulgular bu boyutun vatandaşlık davranışını pozitif, üretim karşıtı iş davranışlarını negatif yönde yordadığını göstermiştir. Bu bulgular, geçici süreli iş sözleşmesiyle çalışan personelin

kendilerinin fark edilmelerini sağlamak amacıyla daha fazla olumlu rol ötesi davranışlarda bulunacaklarını ileri süren araştırmacıların (örn., Feather ve Rauter, 2004) görüşlerinde doğruluk payının bulunabileceğine işaret etmektedir. Aslında, işin özelliklerini kaybetme tehlikesi yaşayan çalışan personel ile geçici süreli sözleşmeyle çalışan personelin durumu arasında bir benzerlik vardır. Her iki grup da değer verdiği bir şeyi, biri çalıştığı işi, diğeri de çalıştığı işin önemli olarak gördüğü bazı özelliklerini kaybetme tehlikesi yaşamaktadır. Feather ve Rauter'ın (2004) geçici süreli sözleşmeyle çalışan personelin fark edilip devamlı statülü bir pozisyona geçmek için daha fazla vatandaşlık davranışları sergileyecekleri şeklindeki görüşünün doğru olduğu kabul edilirse, benzer bir nedenden dolayı işin özelliklerine önem veren çalışanların da daha fazla vatandaşlık davranışı sergileyecekleri düşünülebilir. Bu durumda olan çalışanlar daha fazla vatandaşlık davranışı sergileyerek, ilgililerin dikkatini çekme ve dolayısıyla buldukları konumda kalmayı sağlamaya çalışıyor olabilirler.

İşin özelliklerine önem veren çalışanların, beklenenin aksine, daha az üretim karşıtı iş davranışları sergilediklerini gösteren bulguları da aynı çerçevede açıklamak mümkündür. Daha önce de belirtildiği gibi, özellikle geri çekilme şeklinde gerçekleşen üretim karşıtı iş davranışlarının fark edilmesi oldukça kolaydır. Çalma ve kötüye kullanma gibi davranışlar ise, fark edildikleri taktirde çok olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşinin özelliklerine önem veren, aynı zamanda bu özellikleri kaybetme olasılığının bulunduğunu düşünen bir çalışan için fark edilme olasılığı yüksek ya da sonuçları ağır olabilecek davranışlara girmek oldukça risklidir.

İş kaybete olasılığı, Ashford ve arkadaşlarının (1989) önerdiği boyutlar arasında anlam açısından günlük yaşamda kullanılan iş güvencesizliği kavramına en yakın olanıdır. Regresyon analizlerinin beta değerlerinin işaretleri iş güvencesizliğinin bu boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutlarıyla olan ilişkisinin negatif, üretim karşıtı iş davranışlarının tüm boyutlarıyla olan ilişkisinin ise pozitif yönde olduğunu göstermiştir. Ancak hesaplanan korelasyon katsayıları bu ilişkinin vatandaşlık davranışlarının kurallara uyma ve işlevsel katılım boyutlarında, üretim karşıtı iş davranışlarının ise sadece kötüye kullanma boyutunda

anlamli olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumda, iş gúvencesizliđinin örgútsel vatandaşlık davranışlarıyla negatif, üretim karşıtı iş davranışları ile pozitif yönde ilişki olduğu yönündeki hipotezimiz iş gúvencesizliđi boyutunda kısmen desteklenmiş olmaktadır.

İşi kaybetme olasılığının kurallara uyma boyutuyla negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren bulgular literatürde yaygın olarak kabul gören iş gúvencesizliđinin çalışanların örgútsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığını azaltacağı şeklindeki görüşle tutarlıdır. Bununla birlikte, iş gúvencesi bulunmayan çalışanların kurallara uymadığını gösteren bu bulgular en azından bazı durumlar için mantığa uygun gibi görünmemektedir. İş gúvencesi olmaması nedeniyle örgútsel bağlanım düzeyi düşük olan bir çalışanın (De Witte ve Naswall, 2003; King, 2000) örgütü savunmaması, kendini örgüte adamaması ya da sosyal etkinliklerine katılmaması, yani savunmacı, işlevsel ya da sosyal katılım sergilememesi doğal olarak karşılanabilir. Çünkü, bu tür davranışlarda bulunmamanın doğrudan doğruya iş kaybıyla sonuçlanma olasılığı görelili olarak düşüktür. Buna karşı, kurallara uymama bir çalışanın işine son verilmesi için yeterli bir gerekçe oluşturabilir. Bu nedenle iş gúvencesi olmayan bir çalışanın kurallara uymamasını mantıksal olarak açıklamak güçtür. Çünkü, iş gúvencesi olmayan bir çalışanın kurallara uymadığı takdirde kolayca işine son verilebileceğinin farkında olması, bu tür bir olumsuz sonuçla karşılaşmamak için de kurallara uymaya daha fazla özen göstermesi beklenir. Bir çalışanın kurallara uymaması ancak iş kaybının kurallara uysa da uymasa da kaçınılmaz olduğunu bildiği ya da işini kaybetmeyi önemsemediği durumlarda mantıksal olarak açıklanabilir bir davranıştır.

İşlevsel katılım boyutu ile vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde ilişkili bulunması da iş gúvencesizliđinin çalışanların örgútsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığını azaltacağı şeklindeki görüşle tutarlıdır. Nedenleri farklı olmakla birlikte, kurallara uymama gibi işlevsel katılımın da iş gúvencesi olmayan bir çalışan tarafından sergilenme olasılığı oldukça düşük bir olasılık gibi görünmektedir. İşlevsel katılım, kendini yetiştirerek uzun vadede örgüte yararlı olmaya çalışma gibi davranışlar içermektedir. İş gúvencesi olmayan bir çalışanın kendisine uzun vadede

örgüte yararlı olmak gibi bir hedef koymasına ikna edici bir açıklama getirmek güçtür. Ancak, işlevsel katılım boyutunun araştırmada yer alan diğer değişkenlerle de beklenmedik yönde ilişki göstermesi, sorunun bu boyutta yer alan maddelerden kaynaklanmış olma olasılığını göz önünde bulundurmayı gerektirmektedir.

Kötüye kullanma ile işi kaybetme olasılığı arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu gösteren bulguların açıklanması görece olarak daha kolay gibi görünmektedir. Sabotaj gibi kötüye kullanma da yakalanma ya da kanıtlanması güç olan davranışlardır (Spector, 2006). İş güvencesi olmayan bir çalışanın örgüte zarar veren, ancak yakalanma olasılığı düşük olan davranışlarla bu durumun yarattığı öfke ya da engellenmişlik duygularını boşaltması mümkündür.

İş güvencesizliğinin bir diğer boyutu olan iş kaybının önemi ile ilgili regresyon analizlerinin beta değerlerine bakıldığında, bu boyutun tüm örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin negatif, tüm üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisinin ise pozitif yönde olduğu görülmektedir. Ancak, hesaplanan korelasyon katsayıları söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerden hiç birinin anlamlı olmadığını göstermiştir. Daha önce defalarca vurgulandığı gibi, literatürde yaygın olarak kabul gören görüşe göre, iş güvencesizliği çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme olasılığını azaltmakta, üretim karşıtı iş davranışı sergileme olasılığını arttırmaktadır. Bu görüşün geçerli olduğu kabul edildiği takdirde, kuramsal olarak iş kaybının önemi arttıkça işi kaybetme olasılığı ile vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında gözlenmesi beklenen ilişkilerin daha belirgin hale gelmesi beklenir. Yani, işi kaybetme olasılığı boyutu ile anlamlı ilişki gösteren kurallara uymama ve kötüye kullanma davranışlarının ilişkilerinin daha belirgin hale gelmesi, hatta işi kaybetme olasılığı boyutu ile ilişkisi anlamlı olmayan diğer vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışının ilişkilerinin de anlamlı hale gelmesi beklenir. Dolayısıyla, iş kaybının önemi ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını gösteren bulguları açıklamak güç gibi görünmektedir. Akla gelebilecek bir açıklama özel sektörde çalışan katılımcılardan iş güvencesi olmadan çalışanların bu durumu kabul ederek işe başlamış olmalarıdır. İş güvencesi olmadığını kabul ederek işe başlayan bir çalışanın,

iş kaybı kendisi için önemli olsa da, böyle bir durum karşısında fazla tepki vermemesi olasıdır. Kamu çalışanları açısından bakıldığında da iş güvencesizliğinin fazla önem taşımadığı düşünülebilir. Çünkü, kamu çalışanları için iş güvencesizliği pek söz konusu olan bir durum değildir. Bu nedenle kamu çalışanı katılımcıların iş güvencesizliği ile ilgili maddelere daha dikkatsiz yanıtlar verdikleri düşünülebilir.

İş güvencesizliğinin son boyutu olan güçsüzlük, Ashford ve arkadaşlarına (1989) göre, çalışanın ilk dört boyut ile ilgili tehditleri kontrol etmekte yaşadığı yetersizlik duygusudur. İlk dört boyuta yönelik tehditleri kontrol edebileceğine ilişkin algı ya da inançları arttığı ölçüde çalışan kendisini güçlü hissedecektir. Güçsüzlük ile ilgili beta değerlerinin işaretleri bu boyutun örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutlarıyla ilişkisinin pozitif, üretim karşıtı iş davranışlarının tüm boyutlarıyla ilişkisinin ise negatif yönde olduğunu göstermiştir. Ancak, söz konusu değişkenler arasında hesaplanan korelasyon katsayıları vatandaşlık davranışlarının kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım boyutlarında, üretim karşıtı iş davranışlarında ise, sabotaj ve geri çekilme boyutlarında anlamlı olduğunu göstermiştir.

Gerek literatürde yaygın olarak kabul edilen görüş, gerekse örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını açıklayan bazı modeller açısından bakıldığında bu bulguların beklendik olduğunu söylemek güçtür. Örneğin, Spector'un (2006) iş-stres modeline göre, iş güvencesizliğinin de aralarında bulunduğu örgütsel stres yaratıcılar bireyde yapıcı ya da yıkıcı davranışlara yol açan engellenmişlik, tatminsizlik, kaygı, korku ve öfke gibi olumsuz duygular ortaya çıkarır. Bireyin yapıcı ya da yıkıcı davranışlardan hangisine başvuracağını belirleyen temel etken söz konusu olumsuz duygulara neden olan örgütsel zorlama ve sınırlılıkların ne ölçüde kontrol edilebilir olduğuna ilişkin inançlarıdır. Birey örgütsel zorlama ve sınırlılıkların kontrol edilebilir olduğuna inandığı takdirde olumlu, kontrol edilemez olduklarına inandığı takdirde ise olumsuz iş davranışları sergileyecektir. Benzer önermeler Martinko ve arkadaşlarının (2002) nedensel akıl yürütme ve Spector ve Fox'un (2005) stres yaratıcı-duygu modellerinde de bulunmaktadır. İş güvencesizliğinin güçsüzlük boyutunda yüksek olan bir çalışan işinin kendisinin ya

da bazı özelliklerinin kaybedilmesine yönelik tehditleri kontrol edemeyeceğine inanmaktadır. Buna bağlı olarak da söz konusu modellere göre örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme olasılığı düşük, üretim karşıtı iş davranışı sergileme olasılığı ise daha yüksektir.

Güçsüzlük boyutunun vatandaşlık davranışlarıyla pozitif, üretim karşıtı iş davranışlarıyla negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren bulguları açıklamaya yardımcı olabilecek ifadeyi yine Spector'un (2006) iş-stres modelinde bulmak mümkün gibi görünmektedir. İş-stres modelinde, çalışanın, kendi davranışlarıyla stres yaratıcı koşulların üstesinden gelebileceğine inandığı takdirde, bu koşulların üstesinden gelebilmek için daha etkili ve yapıcı stratejiler geliştirme çabasına gireceği belirtilmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme ve üretim karşıtı iş davranışlarından uzak durmanın işini ya da işinin bazı özelliklerini kaybetme tehlikesi yaşayan bir çalışanın bu tehlikenin üstesinden gelmek için kullandığı bir strateji olduğu düşünülebilir.

4.2.3. Psikolojik Zorbalığa Hedef Olmanın Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasındaki Rolü

Daha önce de belirtildiği gibi, psikolojik zorbalık konusunda yürütülen araştırmalarda zorbalığı hedef olmanın çalışanların örgüt açısından olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilecek somut davranışlar üzerindeki etkisinden çok, çalışanların işe ve iş yerine ilişkin tutumları ile psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerindeki etkisi konu edilmektedir. Bu nedenle, işyeri zorbalığı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin doğrudan doğruya incelendiği araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Ancak, genellikle işyeri zorbalığı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif, üretim karşıtı iş davranışları arasında ise pozitif yönde bir ilişki olabileceği düşünülmektedir (Einarsen ve ark., 2003).

İlgili regresyon analizi sonuçları psikolojik zorbalığın örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordanmasına kurallara uyma ve işlevsel katılım boyutlarında anlamlı

düzyeyde katkı yaptığına işaret etmiştir. Psikolojik zorbalık kurallara uymayı negatif, işlevsel katılımı pozitif yönde yordamaktadır. Diğer iki boyut olan savunmacı ve işlevsel katılım boyutlarında ise zorbalık puanlarının denkleme girmesi açıklanan varyans miktarında herhangi bir değişmeye yol açmamıştır. Ayrıca, söz konusu değişkenler arsında hesaplanan korelasyon katsayılarının kurallara uyma ve savunmacı katılım boyutlarında negatif ve anlamlı, işlevsel katılım boyutunda pozitif ve anlamlı, sosyal katılım boyutunda ise anlamsızdır.

Araştırmada yer alan bir çok değişkenle de beklendik olmayan yönde ilişki gösteren işlevsel katılım boyutu bir yana bırakılacak olursa, elde ettiğimiz bulguların psikolojik zorbalığın örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde ilişki bulunduğu yolundaki görüş ve bulgularla tutarlı olduğunu söylemek mümkündür (Einarsen ve ark., 1994; Einarsen ve ark., 2003; Hoel ve ark., 2003). Daha önce de belirtildiği gibi psikolojik zorbalık örgütsel engellemeler, beklenmeyen iş değişiklikleri, anlamsız işler verme, haksız eleştiriler yapma, işten ayrılma yönünde baskı uygulama, aşağılama, alay etme, kabalık, görünüş, yaşam tarzı ya da aile hakkında hoş olmayan yorumlar yapma, dedikodu yapma ve söylentiler çıkarma, kurbanı dışlama ya da iş ortamındaki günlük iletişimin dışında tutma, fiziksel saldırıda bulunma ya da bulunmayla tehdit etme gibi davranışlar içermektedir (Einarsen,1999; Lynch, 2002; Rafferty, 2001; Zapf, 1999; Zapf ve ark., 1996). Kuşkusuz bir çalışanın psikolojik zorbalık kurbanı olduğunu söylemek için bu davranışların hepsine birden hedef olması gerekli değildir. Aslında hedef olunan davranışlar bir kurbandan diğerine değişmekle birlikte, kurbanların büyük bir bölümü bu davranışlardan sadece birine ya da birkaçına hedef olmaktadır. Ancak, sözü edilen bu davranışlardan birine hedef olmanın bile çalışanın gönüllülük esasına dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığını azaltmak için yeterli olabileceğini söylemek mümkündür. Çünkü, doğru ya da yanlış çalışanların karşılaştıkları itici davranışlardan örgütü doğrudan doğruya sorumlu tuttuğu ya da kendisini korumadığı için örgütü suçladığı bilinmektedir (Ashfort,1994; Mathiesen, 2006; Salin, 2003). Bir çalışanın kendisini bir dizi olumsuz davranışın hedefi haline getiren bir örgütün yararına gönüllü olarak bir şeyler yapmasını beklemek gerçekçi değildir.

Ayrıca, yukarıda belirtilen doğrudan etkinin yanı sıra psikolojik zorbalığın vatandaşlık davranışları üzerindeki olumsuz etkisinin dolaylı bir biçimde gerçekleşmesi de mümkündür. Özellikle zorbalığın aşırı boyutlarda olmadığı, ancak rahatsızlık yarattığı durumlarda, işyerinde yaşadığı olumsuzluklar çalışanın iş doyumunu ve örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkileyebilir. İş doyumunun ve örgüte bağlılığın düşük olması özellikle kurallara uyma boyutunda vatandaşlık davranışlarının azalmasına yol açabilir. Ayrıca, bazı araştırmaların sonuçlarına göre örgüte bağlılığın düşük olması anonim bir şekilde yapıcı davranışlar gösterme ya da örgütün daha iyi bir duruma gelmesi için yenilikçi önerilerde bulunma şeklindeki vatandaşlık davranışlarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Fasolo ve LaMastro, 1990).

Diğer yandan, yapılan araştırmalar psikolojik zorbalığa hedef olmanın psikolojik ve fiziksel sağlık açısından bazı olumsuz sonuçlar doğurabileceğine işaret etmektedir. Yüksek düzeyde kaygı ve depresyon (Quine, 2001) post-travmatik stres belirtileri, uykusuzluk psikosomatik sağlık şikayetlerinde bulunma (Björkqvist ve ark, 1994a; Einarsen ve ark. 1998; Einarsen, Raknes, Mathiesen ve Hellesoy, 1996; Mikkelsen ve Einarsen,2002), saldırganlık, uykusuzluk, konsantrasyon eksikliği, melankoli (Björkqvist ve ark, 1994), tükenmişlik, iş doyumsuzluğu (Einarsen ve ark. 1998), fiziksel hastalık belirtileri (Groeblichhoff ve Becker,1996; Leymann ve Gustafsson,1996 ve Zapf ve ark.1996) psikolojik zorbalığın doğurduğu belirtilen sonuçlardan bazılarıdır. Bu tür psikolojik ve fiziksel sorun yaşayan çalışanların, kendilerine dönük olmaları ve dolayısıyla örgüt için gönüllü olarak neler yapabileceğini düşünmeye zaman ve mesai harcamaları düşük bir olasılık gibi görünmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla zorbalığa hedef olma arasındaki ilişkiler konusunda elde edilen bulgular tartışılırken bir noktaya vurgu yapmakta yarar vardır. İş yerinde psikolojik zorbalığa hedef olan bir çalışanın bu işyeri adına gönüllü davranışlarda bulunmaması beklendiği bir durumdur. Ancak, bunun aksinin de geçerli olduğunu, yani bir çalışanın sadece iş yerinde herhangi bir zorbalığa hedef olmadığı

için vatandaşlık davranışları sergileyeceğini söylemek güçtür. Çünkü, çalışanlar açısından bakıldığında, bir iş yerinde kimseye zorbalık yapılmaması zaten olması gereken bir durumdur. Dolayısıyla, zorbalığın olmamasının örgütsel vatandaşlık davranışları için güdüleyici bir özellik taşıması söz konusu değildir. Yani, psikolojik zorbalığa hedef olmanın örgütsel vatandaşlık davranışlarının görülme olasılığını azaltmasına karşın, bu tür davranışlara hedef olmamanın özellikle vatandaşlık davranışlarında bulunmaya neden olması söz konusu değildir. Bu açıdan bakıldığında, kendisini psikolojik zorbalığın hedefi olarak görmeyen çalışanların çok fazla örgütsel vatandaşlık davranışı rapor etmediklerini düşünmek mümkündür.

Psikolojik zorbalığa hedef olma ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının sadece bazı boyutları arasında negatif ilişki bulunmasına karşın, psikolojik zorbalığa hedef olmanın üretim karşıtı iş davranışlarının tüm boyutlarının yordanmasına pozitif yönde anlamlı katkı yaptığı, ayrıca, psikolojik zorbalık ile üretim karşıtı iş davranışının tüm boyutları arasında hesaplanan korelasyon katsayılarının da anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgular zorbalığın üretim karşıtı iş davranışları üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarından daha güçlü bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Zorbalığın bazen bizzat yöneticiler tarafından uygulandığı bilinmektedir. Bu uygulamadan örgütün haberi olsun ya da olmasın, yöneticiler örgütün temsilcileri olarak algılandığı için (Eisenberger ve ark., 2002; Rhoades ve Eisenberger, 2002) zorbalığın hedefi olan çalışanlar yaşadıkları olumsuzluklardan örgütü sorumlu tutmamaktadır. Bazı durumlarda örgütler gerçekten bazı çalışanları bezdirerek kendiliklerinden işten ayrılmalarını sağlamanın bir yolu olarak kullanılmaktadır (Zapf ve Einarsen, 2005). Bazı durumlarda ise yöneticilerin ya da örgütün doğrudan bir ilişkisi olmadığı bilirse bile, zorbalığa hedef olan çalışanlar örgütü olup bitenlere seyirci kaldığı, kendilerine yapılanlara engel olmadığı için sorumlu tutmaktadırlar. Kısacası zorbalığa hedef olan çalışanlar her koşulda, haklı ya da haksız, doğru ya da yanlış olup bitenlerin sorumluluğunun bir kısmını ya da tamamını örgüte yüklemektedirler. Tüm bunlar dikkate alındığında, zorbalığa hedef olan çalışanların olanlardan sorumlu tutukları örgüte bir şekilde zarar vererek kendilerine yapılanlara

karşılık vermeyi isteyeceklerini tahmin etmek güç değildir. Bu karşılık örgüt mallarına zarar vermeden, işleyişi sabote etmeye, örgüt mallarını çalmadan kötüye kullanmaya, geri çekilmeden örgütten ayrılmaya kadar uzanan bir çok davranış içerebilmektedir.

Kuramsal açıdan bakıldığında psikolojik zorbalığın örgütsel vatandaşlık davranışlarından çok üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olması beklenir. Nitekim, bu araştırmadan elde edilen bulgular da bu görüşü doğrular yöndedir. Psikolojik zorbalığın örgütsel vatandaşlık davranışları açısından doğuracağı sonuç bu tür davranışların yapılmamasıdır. Yani, psikolojik zorbalık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde bir ilişkinin bulunması şart değildir. Çünkü psikolojik zorbalık arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha çok yapılmaması şeklinde bir seçenek yoktur. Dolayısıyla, bu iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin bulunmaması da negatif ilişki bulunması kadar doğaldır. Üretim karşıtı iş davranışları söz konusu olduğunda, psikolojik zorbalıkla pozitif bir ilişki bulunması beklenir. Gerek mantıksal açıdan, gerekse üretim karşıtı iş davranışlarını açıklayan modeller açısından bakıldığında, bir stres yaratıcı olan psikolojik zorbalık karşısında hiç tepki verilmemesi söz konusu değildir. Zorbalığa hedef olan çalışanın bu duruma en azından, üretim karşıtı iş davranışlarının belkide en hafif örneği olan işten ayrılma ya da başka bir örgütte çalışma niyeti geliştirerek tepki vermesi beklenir.

Psikolojik zorbalığa hedef olma bazı durumlarda dolaylı olarak da üretim karşıtı iş davranışlarına yol açabilir. Einarsen ve ark. (1998) psikolojik şiddete maruz kalan çalışanların uykusuzluk çekme ve konsantrasyon bozukluğu gibi sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. İşyerinde hedef olduğu psikolojik zorbalığın yol açtığı uykusuzluk, gerginlik, konsantrasyon bozuklukları, çalışanın niyetinden bağımsız olarak işine odaklanmasını, işyerinin kural ve yönergelerine uygun davranmasını güçleştirerek sonuçta üretken biçimde çalışması için bir engel oluşturabilir. Dolayısıyla, psikolojik zorbalığa hedef olma ile üretim karşıtı iş davranışları arasında herhangi bir ilişkinin bulunmamasının vatandaşlık

davranışlarında olduğu kadar beklendik bir durum olarak nitelendirilmesi söz konusu değildir.

4.2.4. Adil Dünya İnancının Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Yordanmasındaki Rolü

Adil dünya inancı bu araştırmada örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık değişkenlerini yordayıcı, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını yordayan değişken olarak ele alındığı bir yapısal eşitlik modelinde aracı değişken olarak düşünülmüştü. Adil dünya inancının aracı değişken olarak ele alındığı modellerden, örgütsel adalet algısı dışında, hiç birinin verilerle uyumlu çıkmaması nedeniyle örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık değişkenleriyle birlikte adil dünya inancının da örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına yaptığı katkının regresyon analizi kullanılarak incelenmesine karar verilmişti.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarının yordanmasına ilişkin regresyon analizlerinin sonuçları adil dünya inancının kurallara uyma, savunmacı katılım ve sosyal katılım boyutlarının yordanmasına anlamlı düzeyde pozitif yönde katkıda bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca adil dünya inancı ile söz konusu bu alt boyutlar arasında hesaplanan korelasyon katsayılarının da anlamlı olduğu görülmüştür. Adil dünya inancının işlevsel katılım boyutunun yordanmasına yaptığı katkıya ilişkin F değeri anlamlı olmakla birlikte, adil dünya inancı puanlarının regresyon denkleminde sokulması açıklanan varyans miktarında bir artışa yol açmamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının bu boyutu ile adil dünya inancı arasında hesaplanan korelasyon katsayısının da anlamlı olmadığı gözlenmiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi, adil dünya inancının yaşamın bir çok alanına ilişkin duygu ve davranışlarla olan ilişkisinin araştırılmasına karşın, bu inancın örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini inceleyen araştırma sayısı oldukça kısıtlıdır (Dalbert, 2007). Doğrudan doğruya adil dünya inancı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasında ilişki inceleyen bir araştırma yok gibidir.

Büyük bir olasılıkla adil dünya inancının örgütsel bağlamda ele alınmasının ihmal edilen bir konu olmasının bir sonucu olarak, söz konusu inancın örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları açısından doğurabileceği sonuçları açıklamaya yönelik kuramsal bir görüş de bulunmamaktadır. Bu nedenle, söz konusu inancın örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordanmasına anlamlı düzeyde katkı yaptığını gösteren bulgularımızın bu konuda yapılmış görgül araştırmalarla karşılaştırılması ya da ilgili bulgular ve kuramsal beklentilerle tutarlı olup olmadığının tartışılması mümkün değildir. Bununla birlikte, birçok nedenden dolayı söz konusu bulguların şaşırtıcı olmadığı savunulabilir.

Temelde insanların içinde yaşadıkları çevreyi kontrol edilebilir ve yordayabilir bir biçimde yapılandırma ihtiyacından kaynaklanan adil dünya inancı, dünyanın iyi eylem ve davranışların ödüllendirildiği kötü eylem ve davranışların cezalandırıldığı adil bir yer olduğuna inanmayı içermektedir (Lerner, 1980; Lerner ve Miller, 1978). Bireylerin günlük sosyal davranışları, kişisel anlaşmaları ve gelecek planları uzun vadede kendileri açısından daha iyi sonuçlar elde etme amacına yöneliktir. Bu inanca göre, adil bir dünyada olumlu bir gelecek cömert bir dünyanın karşılıksız olarak verdiği bir hediye değildir. İnsanlar bunu ancak davranışlarıyla ve karakterleriyle hak edebilir. Dolayısıyla, birey dünyanın adil olduğuna inandığı ölçüde kendisini adil bir biçimde davranmaya zorunlu hisseder (Dalbert, 2001). Bir başka biçimde ifade edilecek olursa, adil dünya inancı insanlara iyilik görmek istiyorlarsa iyilik yapmalarını, yardım görmek istiyorlarsa yardım etmelerini, kendilerine adil davranılmasını istiyorlarsa kendilerinin başkalarına adil davranmalarını önermektedir. Dolayısıyla, adil dünya inancı güçlü olan bir çalışanın örgütün kendisine adil davranması için kendisinin örgüte adil davranması gerektiğini, örgüt içinde bir yerlere gelmek istiyorsa kendisinin örgüt için bir şeyler yapması gerektiğini, bunları yaptığı takdirde karşılığını göreceğini düşüneceği söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında adil dünya inancının kurallara uyma, sosyal katılım ve savunmacı katılım boyutlarını pozitif yönde yordaması oldukça akla yakın bir bulgu gibi görünmektedir. Çünkü, adil dünyaya inanan bir çalışan kendisinin örgütün kurallarına uygun davrandığı takdirde örgütün de kendisine kurallar çerçevesinde

davranacağına, örgüte destek olduğu takdirde örgütün de kendisine destek olacağına, örgüt için bir şeyler yaptığı takdirde bunun karşılığını alacağına inanacaktır.

Ayrıca, adil dünya inancının kendisinin, karşılık görme beklentisinden bağımsız olarak, doğrudan doğruya örgütsel vatandaşlık davranışlarına yol açması da mümkündür. Adil dünyaya inancı ile sosyal sorumluluk arasında pozitif, kural ihlal edici davranışlar ve suç işleme niyeti arasında negatif ilişki olduğunu ve adil dünya inancı kuvvetli olan bireylerin daha fazla yardımsever davranışlarda bulduklarını ve adil olmayan bir davranışta bulunmalarının benlik değerlerinde daha fazla düşmeye yol açtığını gösteren çok sayıda araştırma bulunduğu belirtilmektedir (örn. Correia ve Dalbert, 2008; Dalbert, 2001).

Diğer yandan, daha önce de belirtildiği gibi, adil dünya inancı çalışanların örgütsel destek, örgütsel adalet ve benzeri gibi örgütsel faktörlere ilişkin algılarını düzenleyerek de örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine katkıda bulunabilir. Yapılan araştırmalar adil dünya inancının bireylerin yaşamlarındaki olayları daha adil olarak değerlendirmelerine ve karşılıklılık normuna daha fazla dikkat etmelerine yol açtığına işaret etmektedir (Correia ve Dalbert, 2008; Dalbert ve Stoeber, 2006). Buradan hareketle adil dünya inancının, çalışanların örgütsel uygulamaları adil olarak değerlendirmelerine, örgütten daha fazla destek gördüklerine inanmalarına, buna karşılık vermek için daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olduğu söylenebilir. Bu varsayımların doğru olduğu kabul edildiği takdirde, adil dünya inancının bir çok örgütsel vatandaşlık davranışının yordanmasına katkıda bulunduğunu gösteren bulgularımızın şaşırtıcı olmaktan uzak olduğu öne sürülebilir.

İlgili regresyon analizi sonuçları adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışlarının hiçbir boyutunun yordanmasına anlamlı bir katkısının olmadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, adil dünya inancı ile üretim karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında hesaplanan korelasyonlar adil dünya inancı ile geri çekilme ve kötüye kullanma boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, diğer değişkenlerden bağımsız olarak tek

başına ele alındığında, çalışanların adil dünyaya inançları arttıkça üretim karşıtı iş davranışı gösterme olasılıklarının azaldığına işaret etmektedir.

Adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına herhangi bir katkısının bulunmadığını ya da bazı üretim karşıtı iş davranışı boyutlarıyla negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren bulgulara da alternatif ya da birbirlerini destekleyen açıklamalar getirmek mümkündür. Adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisinin bulunmaması ya da negatif yönde ilişkili olması, her şeyden önce bu inancı güçlü olan bireylerin normal koşullarda adaletsizlik ya da destek eksikliği olarak yorumlanabilecek birçok örgütsel uygulamayı bu şekilde yorumlamamasından kaynaklanabilir. Daha az olumsuz uygulama algılanması daha az üretim karşıtı iş davranışı anlamına gelir. Ayrıca, adil dünya inancı güçlü kişilerin adaletsiz olarak algıladıkları bir örgütsel uygulamayı kendi inanç sitemleri içinde özümlemeleri de söz konusu olabilir. Örneğin, bazı araştırmacılara göre, adil dünya inancı güçlü olan bireyler, adaletsizlikler yaşasalar ya da olumsuz olaylarla karşılaşsalar bile, yaşadıkları adaletsizlikleri minimuma indirmek ve olumsuz olaylar üzerinde çok fazla düşünmekten kaçınma eğilimi göstermektedirler. Bu araştırmacılara göre, adil dünya inancı yüksek olan bireylerin yaşadıkları adaletsizlikleri minimuma indirme ya da yaşadıkları olumsuz olayları düşünmekten kaçınma eğilimlerinin temelinde dünyanın adil bir yer olduğuna ilişkin inançlarını muhafaza etme çabaları yatmaktadır (Begue ve Muller, 2006; Dzuka ve Dalbert, 2006). Karşı karşıya kaldığı örgütsel adaletsizlikleri azımsayan ya da yaşadığı olumsuz olaylar üzerinde daha az düşünen bir çalışanın üretim karşıtı iş davranışı gösterme olasılığının da azalması doğaldır.

Diğer yandan bazı araştırmaların sonuçlarına göre, adil dünya inancı stres yaratıcı olaylarla bu olayların yol açabileceği olumsuz sonuçlar arasında tampon görevi yapmaktadır. Bu nedenle, adil dünya inancı güçlü olan bireyler stres yaratıcı yaşam olayları karşısında daha az negatif duygular yaşamakta (Bulman ve Wortman, 1977; Dalbert, 2002; Dzuka ve Dalbert, 2007; Dalbert ve Stoeber, 2006; Tomaka ve Blascovich, 1994) ve yaşadıkları olumsuz olay ve adaletsizliklerden kısmen kendilerini sorumlu tutmaktadırlar (Kay ve Jost, 2003). Üretim karşıtı iş davranışını

açıklayan bir çok modelde, negatif duyguların bu tür davranışların ortaya çıkmasında çok önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Spector, 2006; Spector ve Fox, 2005; Martinko ve ark., 2002). Ayrıca, Martinko ve arkadaşlarının (2002) nedensel akıl yürütme modeli nedensel yüklemelerin üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede kritik bir önem taşıdığını öngörmektedir. Üretim karşıtı iş davranışlarını açıklayan bu modeller çeşitli araştırma bulgularıyla da desteklenmiştir. Dolayısıyla, olumsuz örgütsel yaşantılar karşısında daha az negatif duygular yaşayan ve bu olaylarda kısmen kendisinin de payı olduğunu düşünen çalışanların daha az üretim karşıtı iş davranışı sergilemeleri beklendiği bir bulgudur.

Yukarıda öne sürülen açıklamalara ek olarak, adil dünya inancı güçlü olan bireylerin bazı özelliklerinin de daha az üretim karşıtı iş davranışları sergilemelerinde rol oynadığı düşünülebilir. Örneğin, bazı araştırma sonuçlarına göre adil dünya inancı ile kural ihlal edici davranışlar ve suç işleme niyeti arasında negatif ilişki bulunmakta (Correia ve Dalbert, 2008) ve adil dünya inancı güçlü olan bireyler daha az düşmanca niyet yüklemeye yanlılığı sergilemektedirler (Begue ve Muller 2006). Kural ihlal edici davranışlarda bulunmama ve suç işleme niyeti taşımama eğilimleri kendi başlarına adil dünya inancı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında gözlenebilecek negatif ilişkileri açıklayıcı niteliktedir. Düşmanca niyet yüklemeye yanlılığının daha az olması ise olumsuz sonuçlar doğuran örgütsel uygulamalara yapılan niyet yüklemelerini etkileyerek üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkması için bir engel oluşturabilir.

5. BÖLÜM

SONUÇ

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları ile örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık arasındaki ilişkilerde adil dünya inancını aracı değişken olarak ele alan bir yapısal eşitlik modelinin test edildiği bu araştırmadan elde edilen bulgular önerilen modelin verilerle uyumlu olmadığını göstermiştir. Önerilen yapısal eşitlik modeli ve oluşturulan alternatif modellerin verilerle uyumlu çıkmaması nedeniyle yordayıcı değişkenlerin her biri için ayrı ayrı adil dünya inancının aracı olduğu modeller test edilmiş ve adil dünya inancının sadece adalet algısıyla örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı değişken olarak rol oynadığı bulunmuştur. Dolayısıyla, araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlardan biri, adil dünya inancının sadece adalet algısıyla bağlantılı olan durumlarda olumlu ve olumsuz rol ötesi davranışların ortaya çıkmasına aracılık ettiği olmuştur. Bu sonucun adil dünya inancının temelde adalet algısıyla ilgili olan bir inanç olmasından kaynaklanmış olması kuvvetli bir olasılıktır.

Araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer sonuç, olumlu ve olumsuz rol ötesi davranışları etkileyebilecek değişkenler arasında adil dünya inancının da yer aldığıdır. Tekrar tekrar vurgulandığı gibi, olumlu ve olumsuz rol içi ve rol ötesi iş davranışları ile adil dünya inancı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ihmal edilen bir konu olmuştur. Adil dünya inancının diğer değişkenlerle birlikte bir yordayıcı olarak ele alındığı ve yordanan değişkenler arasında bazı örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının da bulunduğu tek tük araştırmalar bulunmakla birlikte, adil dünya inancı ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin doğrudan incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, bu araştırmanın bu boşluğun doldurulmasına bir katkı yaptığı söylenebilir. Diğer yandan, üretim karşıtı iş davranışları açısından da doğurguları bulunmakla birlikte, bu araştırmadan elde edilen sonuçların adil dünya inancının örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemede daha önemli bir rol oynadığını ortaya koyduğunu söylemek mümkündür.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle varılabilecek bir diğer sonuç, örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynadıklarıdır. Analiz sonuçları arasında tam bir tutarlılık olmamakla birlikte, genel olarak bakıldığında bu araştırmada yer alan değişkenlerin tümünün şu ya da bu şekilde örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla şu ya da bu şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bulgular, söz konusu değişkenlerin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğu yolundaki kuramsal görüş ve araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Tüm diğer değişkenler gibi hem örgütsel vatandaşlık hem de üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede rol oynamakla birlikte, psikolojik zorbalığın örgütsel vatandaşlık davranışlarından çok üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğu bu araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer sonuçtur.

Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının birbirlerinden farklı yapılar olup olmadığı ilgili literatürde tartışılan bir konudur. Bazı araştırmacılar göre, örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışı kavramları birbirlerinden farklı yapılara işaret etmektedir. Bazı araştırmacılar ise, söz konusu bu iki tür davranışın, birbirinden bütünüyle farklı olmayan, aynı kişi tarafından yapılan ve aynı düzlemin iki ucunda yer alan gönüllü iş davranışları olduğunu savunmaktadırlar. Bu gönüllü davranışlardan vatandaşlık davranışları örgüte ve çalışanlarına yardım etmeyi amaçlarken, üretim karşıtı iş davranışları ise, rgt ve çalışanlarını incitmeyi amaçlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının aynı düzlemde yer aldığını ne süren araştırmacılar, bu görüşlerine kanıt olarak, bu davranışların aynı değişkenlerle ilişkili olmasını göstermektedirler. Bu iki tür davranışın aynı değişkenlerle ilişkili olması farklı yapılardan çok aynı düzlemin farklı uçlarında yer aldıklarının bir kanıtı olduğu kabul edilirse, bu araştırmadan elde edilen bulguların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının farklı yapılar olmadığı görüşüne destek sağladığı söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Abramson, L.Y., Seligman, M.E., & Teasdale, J.D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*,49-74.
- Adams, J.S. (1965). Inequity social exchange. Berkowitz, L.(Eds.), advances in experimental social psychology, New York: Academic Press, 2, 267-299.
- Adkins, C.L., Werbel, J.D., & Farh, J. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Group & Organizational Behavior, 26*, 463-483.
- Ambrose, M. L., Cropanzano, R.(2003). A longitudinal analysis of organizational fairness: An examination of reactions to tenure and promotion decision. *Journal of Applied Psychology, 88*,266-275.
- Ambrose, M.L., Seabright, M. A., & Schminke,M. (2002). Sabotage in the workplace: the role of organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Process, Volume,89*, 947-965.
- Anderson, J. C. & D. W. Gerbing (1988) Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 103*, 411-423.
- Aquino, K. (2000) Structural and individual determinants of workplace victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management, 26*,171-193.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., Lynch, P. (1998). Perceived

- organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Ashfort, S.J. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47, 755-778.
- Ashfort, S. J., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Asgari, A., Silong, A.D., Ahmad, A., Samah, B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, organizational justice leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Scientific Research*, 23, 227-242.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491–509.
- Ball, G.A., Trevino, L.K., & Sims, H.P. Jr. (1993). Just and unjust punishment influences on subordinate and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37, 299-322.
- Barber, A. E., & Simmering, M. J. (2002). Understanding pay plan Acceptance the role of distributive justice theory. *Human Resource Management Review*, 12, 25-42.
- Barling, J., Phillips, M. (1993). Interactional, formal and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *The Journal of Psychology*, 127, 649-656.

Barnard, C.I. (1938). *The functions of executive*; Harvard University Press; Cambridge, MA, Thirtieth Anniversary Edition.

Baron, R. A.(1993). Criticism (informal negative feedback) as source of perceived unfairness in organizations: effects, mechanism, and countermeasures. In Cropanzano, R. (Eds) *Justice in the Workplace Approaching Fairness in Human Resource Management* (pp155-170). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Hillsdale, New Jersey.

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

Baron, R. A. & Neuman, J. H. (1998). Workplace aggression the iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence on its forms, frequency, and targets. *PAQ*, Winter.

Baruch, Y., O’Creevy, M. F., Hind, P., & Vigoda-Gadot, E. (2004). Prosocial behavior and job performance: Does the need for control and the need for achievement make a difference. *Social Behavior and Personality*, 32, 399-412.

Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587–595.

Baumgarten, T. G., & McCrea, E. A. (2007). When deviant behavior in the workplace gets technical. *EABR (Business) & ETLC (Teaching) Conference Proceedings*.

Begue, L. (2002). Beliefs in a justice and faith in people: just world,

- religiosity and interpersonal trust. *Personality and Individual Differences*, 32, 375-382.
- Begue, L., & Muller, D. (2006). Belief in a just world as a moderator of hostile attributional bias. *British Journal of Social Psychology*, 45, 117-126.
- Bennet, R. J. (1998). Perceived powerlessness as a cause of employee deviance. R.W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior*. Stamford, CT: JAI.
- Bennett, R.J., Robinson, S.L. (2003), "The past, present and future of workplace deviance research", in Greenberg, J. (Eds), *Organizational Behavior: The State of the Science*, 2nd ed., Erlbaum, Mahwah, NJ, pp.247-81.
- Bettencourt, L., Gwinner, K.P. & Meuter, L. (2001). A comparison of attitude, personality, and knowledge predictors of service-oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 86, 29-41.
- Bies R. J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and profane. J. Greenberg & R. Cropanzano (Ed.) *Advances in organizational justice*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bies, R.J., & Moag, J.S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1: 43-55.
- Bies, R.J., & Tripp, T.M. (1996). Beyond distrust: "Getting even" and the need for revenge. In R.M. Kramer & T. Tyler (Eds.), *Trust and organizations* (pp. 246-260). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Bies, R.J., & Tripp, T.M. (2000). A passion for justice: The rationality and morality of revenge. In R. Croponzano, (Eds), Justice in the workplace, Volume II: from theory to practice. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Björkqvist, K, Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Blader, S.T., Chang, C. C., Tyler, T. R. (2001). Procedural justice and retaliation in organizations: Comparing cross-nationally the importance of fair group process. *The International Journal of Conflict Management*, 12, 295-311.
- Blau, P. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Bond, M. H., Leung, K., & Wan K. C. (1982). The social impact of self effacing attributions: The Chinese case. *The Journal of Social Psychology*, 118, 157-166.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 88, 87-99.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personality selection*, 71-98.
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 52-69.
- Branch, M., Ramsay, S. & Barker, M. (2004). Perceptions of

upwards bullying: an interview study paper presented at the 4th conference on bullying and harassment in the workplace, Bergen, Norway.

Brief, A. F., Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.

Bulman, R. J., & Wortman, C. B. (1977). Attributions of blame and coping in the "real world": severe accident victims react to their lot. *Journal of Personal Social Psychology*, 35, 351-363.

Byrne, Z.S. & Cropanzano, R. (2001). The history of organizational justice. The founders speak. Cropanzano, R. (Eds.), *Justice in the workplace: from theory to practice*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2-26.

Chaiburu, D.S. (2007) From interactional justice to citizenship behavior: Role enlargement or role discretion? *Social Justice Research*, 20, 207-227.

Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K.M., Surcharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which. *The Journal of Social Psychology*, 149, 119-124.

Chen, Y.J., Lin, C.C., Tung, Y.C., & Co, Y.T. (2008). Associations of organizational justice ingratiation with organizational citizenship behavior: The beneficiary perspective. *Social Behavior and Personality* 36, 289-302.

Chen, X. P., Hui, C., & Segó, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83, 922-931.

- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177–184.
- Chiaburu, D.S. (2007). From interactional justice to citizenship behavior: the role enlargement or role discretion. *Social Justice Research*, 20, 207-227.
- Coffin, B. (2003). It takes a thief: Ethical hackers test your defenses. Retrieved November 10, 2008, from http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5332/is_/ai_n29015644
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Collins, J. M., & Griffin, R. W. (1998). The psychology of counterproductive job performance. In R. W. Griffin, A. O’Leary-Kelly, & J. M. Collins (eds.). *Dysfunctional behavior in organizations: Non-violent dysfunctional behavior. Monographs in organizational behavior and relations*, 23, Part B, pp. 219-242.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D.E., Wesson, C.O., Porter, L.H., Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: a meta analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, LXXXVI, 425-445.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan. (2005). What is organizational

justice? A historical overview. Greenberg, J., & Colquitt, J. A., (Eds), Handbook of organizational justice, 3-56. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Conlan D.E., Meyer, C.J., & Nowakowski, J.M. (2005). How does organizational justice affect performance, withdrawal, and counterproductive work behavior? J. Greenberg . & J.A. Colquitt (Ed.) *Handbook of organizational justice*. Mahwah, New Jersey: Lawrence, Erlbaum Associates.

Constantino,, G.T., Domingez, J. F.M. & Galan, J.A.G. (2006) A coso laboral: Relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18, 776-771. (İngilizce abstract PsycINFO Database record (c) 2008, APA. dan elde edilmiştir).

Correra, I., & Dalbert, C. (2008). School bullying: Belief in a personal just world of bullies, victims, and defenders. *European Psychologist*, 13,248-254.

Correra, I., Vala, J., & Aguiar, P. (2005). Victim's innocence social categorization and the threat to the belief in a just world. *Journal of Experimental Social Psychology*, xxx,1-8.

Cortina, L.M., Magley, V.J. Williams, J. H.,& Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6,64-80.

Cremer, D. D., & Sedikides, C. (2005). Self uncertainty and responsiveness to procedural justice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41,157-173.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An

interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.

Cropanzano, R., Rupp, D.E., & Byrne, Z.S. (2003). The relationship exhaustion to work attitudes, job performance and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 160-169.

Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D. R., & Rupp, D.E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.

Cubela Adoric, V. & Kvartuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist*, 12, 261-271.

Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1 117-140.

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

Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research*, 12, 79-98.

Dalbert, C. (2001). *The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events*. New York: Kluwer Academic /Plenum Publishers.

Dalbert, C. (2002). Beliefs in a just world as a buffer against anger. *Social Justice Research*, 15, 123-145.

Dalbert, C. (2007). Dealing with strain at workplace: A just-world

perspective. *European Psychologist*, 12, 250-252.

- Dalbert, C., Montada, L., & Schmitt, M. (1987). Belief in a just world: Validity correlates of two scales. *Psychologische Beitrage*, 29, 596-615.
- Dalbert, C. & Stoeber, J. (2006). The belief in a just world and domain specific beliefs about justice at school and in the family: A longitudinal study with adolescents. *International Journal of Behavioral Development*, 30, 200-207.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Dekker, I., & Barling, J. (1995). Personal and organizational predictors of men's workplace sexual harassment. *Work and Stress*, 9, 45-54.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader - member exchange and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326.
- Deluga, R. J. (1995). The relation between trust in the supervisor and subordinate organizational citizenship behavior. *Military Psychology*, 7, 1-16.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality and need: what determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-150.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). 'Objective' versus 'subjective'

- job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.
- Di Paola, M., & Tschannen-Moran, M. (2003). The principalship at a crossroads: A study of the conditions and concerns of principals. *NASSP Bulletin*, 87, 43-66.
- Dollard, J., Doob, L. W., Miller, N. E., Mowrer, O. H. & Sears, R. R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86, 547-559.
- Dzuka, J., & Dalbert, C. (2006). The belief in a just world and subjective well-being in old age. *Aging and Mental Health*, 10, 439-444.
- Dzuka, J. & Dalbert, C. (2007). Student violence against: Teachers' well-being and belief in a just world. *European Psychologist*, 12, 253-260.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, 20, 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5, 379-401.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harrasment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *Europen Work and Organizational Psycholgist*,4, 381-401.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B. ve Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and wellbeing among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safely -Australia and New Zealand*, 14, 563-568.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. ve Hellesoy, O. H. (1996). Bullying at work and its relationships with health complaints. Moderating effects of social support and personality. *Nordisk Psykologi*, 48, 116-137.
- Einarsen, S., ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 3–30). London: Taylor & Francis.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-La Mastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75,51-59.
- Eisenberger, R., Hungtinton, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdiek, S. (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology, 30*, 1-13.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1026–1040.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Surcharski, I. L., Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*, 565-573.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Personality as a moderator in the relationship between perceptions of organizational justice and sickness absence. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 379-395.
- Ertürk, A., Yılmaz, C., & Ceylan, A. (2004). Promoting organizational citizenship behaviors: Relative effects of job satisfaction, organizational commitment, and perceived managerial fairness. *METU Studies in Developments, 31*, 189-210.
- Farh, J.L., Zhong, C.B., Organ, D. (2004). Organizational citizenship behavior in the Peoples Republic of China. *Organization Science, 15*, 241-253.
- Feather, N.T., & Rauter, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 81-94.

Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Stanford California, Stanford University, Press.

Flaherty, S., & Moss, S.A. (2007). The impact of personality and team context on the relationship between workplace injustice and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 2549-2575.

Folger, R., & Skarlicki, D.P. (2004). Beyond counterproductive work behavior: moral emotions and deontic retaliation and reconciliation. In S. Fox & P.E. Spector, (Eds.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington DC: APA Press.

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

Fox, S., Spector, P.E., Goh, A.P.S., Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 14, 41-60.

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

Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 250-261.

Furnham, A. (1993). Just world beliefs in twelve societies. *The Journal of Social Psychology*, 133, 317-330.

- Ganster, D.C & Fusilier, M.R. (1989). Control in workplace. C.L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Willey & Sons.
- Gaudine, A. P. & Saks, A. M. (2001). Effects on an absenteeism feedback intervention on employee absence behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 15-29.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Glomb, T. M. (2002). Workplace anger and aggression: Informing conceptual models with data from specific encounters. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 20-36.
- Greenberg, J. (1987). Equity, motivation and effects of past rewards on allocation decisions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 131-134.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In Cropanzano, R. (Eds). *Justice in the workplace* (pp. 79-107), Lawrence Erlbaum Associates. Publishers Hillsdale, New Jersey.

- Greenberg, J. (2002). Who stole the Money and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 89,985-1003.
- Greenberg, J., Bies, R.J. (1992). Establishing the role of empirical studies of in organizational justice in philosophical inquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*, May, 11, 433-444.
- Greenberger, D. B., & Strasser, S. (1986). Development and application of a Model of personal control in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 164-177.
- Greenhalg, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A., & Collins, J. (1998), Dysfunctional work behaviors in organizations. *Trends in Organizational Behavior*, 5, 65-82.
- Groeblinghoff, D., & Becker, M. (1996). A case study a mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5,277-294.
- Hafer, C. (2000). Investment in long-term goals and commitment to just means drive the need to belief in a just world. *Society for Personality and Social Psychology*,26, 1059-1073.
- Hafer, C. (2002). Why we reject innocent victims. In Ross, M.,& Miller, D. T. (Eds). *The justice motive in everyday life* (pp 109-126) Cambridge University Pres, New York.

- Hafer, C., Olson, C. (1998). Individual differences in the belief in a just world and responses to personal misfortune. Montada, L. & Lerner, M., J. Responses to victimizations and belief in a just world, Plenum Press, New York.
- Hafer, C., Begue, L., Choma, B., & Dempsey, J.(2005). Belief in a just world and commitment to long-term deserved outcomes. *Social Justice Research, 18*, 429-443.
- Harris, K. J., Harvey, P., Harris, R. B., & Brouer, R.L. (2007). Deviant workplace behavior: An examination of the justification process. *Journal of Applied Sciences Research, 3*, 1921-1928.
- Henle, Christine A., (2005). Predicting Workplace Deviance From the Interaction Between Organizational Justice and Personality. *Journal of Managerial Issues, 17*,247-263.
- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 179-195.
- Heilman, M. E. & Chen, J. J. (2005). Same behavior, different consequences: Reactions to men's and women's altruistic citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 90*, 431-441.
- Herscovis, S.M., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K.E., Inness, M., LeBlanc M.M., & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace Aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*,228-238.
- Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000) Destructive conflict and bullying at work,

manchester school of management, University of Manchester Institute of Science and Technology.

Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C.L. (2003). Organizational effects of bullying in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L Cooper (Eds.) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.

Hofstede, G.H. (1980). *Culture Consequences: International Differences in Work-related Values*, Sage Publications, London.

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

Hollinger, R. C.& Clark, J.P.(1983). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity and employee theft. *Social Force*, 62, 398-418.

Holmes, S.A., Langford, M., Welch, O.J., & Welch, S.T. (2002). Associations between internal controls and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Issues*, 14, 85-99.

Homans, G. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace and World.

Hsin Lo, H. (2008). Belief in a just world and belief in idealism as predictors of the distributive and procedural justice. *Web Journal of Chinese Management Review*, 11, 1-10.

Hui, C., Wong, A., Tijosvold, D. (2007). Turnover intention and performance

- in China: The role of positive effectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735-751.
- Hunt, M. O. (2000). Status, religion and the belieh in a just world: Comparing African Americans, Latinos and Whites. *Social Science Quarterly*, 81,323-343.
- Hunt, S.T. (1996) Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. *Personnel Psychology*, 49, 51-83.
- İsaoğlu, F. G. (2004). Özel sektör çalışanlarında iş güvencesizliğinin öz yeterlik ve iş performansı ile ilişkisi. Ankara: H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship behavior: its nature and antecedents. *BRAC University Journal*,1,75 85.
- Jonas, K. & Leberz, C. (2008) Social psychology in action. M. Hewstone, W. Stroebe & K. Jonas (Eds.) *Introduction to Social Psychology: A European Perspective* (4th.ed.) Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.
- Jones, D. & Skarlicki, D. P. (2005). The social construction of justice: The effects of overhearing pers discuss an authority's fairness reputation on reactions to subsequent treatment. *Journal of Applied psychology*, 90, 363-372.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (2001). Structural equation modeling with the

SIMPLIS command language. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Karabay, E. Z. (2004). Kamuda ve özel sektörde örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Ankara: H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kay, A., & Jost, J. (2003). Complementary justice: Effects of “poor but happy” and “poor but honest” stereotype exemplars on system justification and implicit activation of the justice motive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 823-837.

Kay, A., Jost, J., Young, S. (2005). Victim derogation and victim enhancement as alternate routes to system justification. *American Psychological Society*, 16, 240-246.

Kayser, E., & Lamm, H. (1980). Input integration and input weighting in decision on allocations of gain and losses. *European Journal of Social Psychology*, 8, 275-278.

Keashly, L., & Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International research and practice perspectives* (pp. 31–61). London: Taylor Francis.

Kelloway, E. K. (1998) *Using lirsal for structural equation modeling: A researchers guide*. London: Sage.

Kelloway, E. K., Loughlin, C., Barling, J., & Nault, (2002). Self-reported counterproductive work behaviors and organizational citizenship behaviors: Separate but related constructs. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 143-151.

- Khalid, S. A., & Ali, H. (2005). Self and superior ratings of organizational citizenship behavior: Are there differences in the source of ratings? *Problem and Perspectives in Management*, 4, 147-153.
- Kidder, D. L. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28, 629-648.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. M., & Bennet, N. (1997). Cohesiveness and behavior organizational citizenship: A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management*, 23, 775-793.
- Kim, W. V & Mauborgne, R A. (1996). Procedural justice and managers' in-role and extra-role behavior: The case of the multinational. *Management Science* , 42, 449-515.
- King, J.E.(2000). White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: implications for human resource management. *Human Resource Management*,39, 79-92.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
- Kleinke, C. L., & Meyer, C. (1990). Evaluation of rape victim by men and women with high and low belief in a just world. *Psychology of Women Quarterly*,1990,343-353.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 253-266.

- Koslowsky, M. (2000). A new perspective on employee lateness. *Applied Psychology: An International Review*, 1, 52-65.
- Kuehn, K.W., Al-Busaidi. (2002). Citizenship behavior in a non-western context an examination of the role of satisfaction, commitment and job characteristics on self-reported OCB. *International Journal of Commerce & Management*, 12, 107-125.
- Lamm, H., Kayser, E., & Schanz, V. (1983). An attributional analysis of interpersonal justice: Ability and effort as inputs in the allocation of gain and loss. *Journal of Social Psychology*, 119, 269-281.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The Nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Lerner, M., J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's and Attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 355-360.
- Lerner, M., J. (1977). The justice motive some hypothesis as to its origins and Forms. *Journal of Personality*, 45, 1-52.
- Lerner, M., J. (1980). *The belief in a just world. A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.
- Lerner, M., J. & Miller, D.T. (1978). *Just world research and the attribution*

process: looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 5, 1030-1051.

Leventhal, G. (1976). Fairness in social relationships. Thibaut, J.W., Spence, J. T., & Carson, R.C. (Eds), *Contemporary topics in social psychology*, Morristown: N.J. General Learning Pres, 211-239.

Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory. New approaches to the study of fairness in social relationships. In Gergen, K., Greenberg, M., Milless, R. (Eds), *Social exchange: advances in theory and research*. New York Plenum Pres, 27-55.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* ,5, 165-184.

Leymann, H., & Gustafson, A. (1996). Mobbing at work at the development post-traumatic stres disorders. *Europen Journal of Work and Organizational Psychology*,5,251-275.

Lim,V (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49,171-194.

Lind, E.A.(2001). Fairness heuristic theory: justice judgements as pivotal cognitions in organizational relations. In Greenberg, J., & Croponzano, R. (Eds), *Advances in organizational justice*, Stanford University Pres, Stanford, CA, 56-88.

Lind, E. A. & Tyler, T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Pres.

- Loi, R., Ngo, H., & Foley, S. (2006). Linking employees justice perception to organizational commitment and intention to leave the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Lovell, S. E., Kahn, A. S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). Does gender affect the link between organizational citizenship behaviour and performance evaluation? *Sex Roles*, 41, 469-478.
- Lynch, J. (2002). Workplace bullying implications for police organizations. A Critical Issues in Policing Paper, Paper No, 8.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by very employees. *Journal of Applied Psychology*, 84, 467-483.
- Manrique de Lara, P.Z., Tacoronte D. V., & 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.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive work behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647-660.
- Martinko, M. J. & Gardner, W. L. (1982). Learned helplessness: An alternative explanations for performance deficits. *Academy of Management Review*, 7, 195-204.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. & Douglas, S. C. (2002). An attributional

explication of counterproductive behavior. *International Journal of Selection and Analysis*.10, 36-50.

Martinko, M.& Zellaras, K. (1998). Toward a theory of workplace violence: A Cognitive appraisal perspective. R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly and J.M. Collins (Eds.) *Dysfunctional Behavior in Organizations*. Stamford, CT: JAI Pres.

Masterson,S.S., & Taylor,M.S. (1996). Total quality management and performance appraisal: an integrative perspective. *Journal of Quality Management*, 35,626-637.

Matthiesen, S.B. (2006). Bullying at work Antecedents and outcomes. University of Bergen PhD Thesis, Norway.

Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 Configurations among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 467-484.

Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*,32,335-356.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171–194.

Mauno,S., Leskinen, E., & Kinnunen,U. (2001). Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: Applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 919-937.

- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 295-314.
- McClurg, L. A., & Deborah, B. S. (2006). Workplace theft: A proposed model and research agenda. *Sothorn Business Review*, 31, 25-34.
- Mcgregor, D. (1960). 'Theory X and Theory Y'. In Pugh, D. S. (Eds.). *Organization Theory: Selected Readings*. London, Pengu.
- Mearns, K. J., & Reader, T. (2007). Organizational support and safety outcomes. An un-investigated relationship? *Safety Science*, 46, 387-397.
- Milam, A. C., Spitzmueller, C. & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differencens among targets of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 58-69.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 51-57.
- Mikkelsen, E. ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and

organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology* 76, 845-855.

Moorman, R. H. & Byrne, Z. S. (2005). How does organizational justice affect organizational citizenship? J. Greenberg . & J.A. Colquitt (Ed.) *Handbook of organizational justice*. Mahwah, New Jersey: Lawrence, Erlbaum Associates.

Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543–1567.

Muaoğlu, D. (2006). Çalışanların arkadaşlık başarı ve statü çabaları ve bu çabalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin incelenmesi. Ankara: H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24: 391-419.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2003). Social antecedents of bullying. A social interactionist perspective. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice*.(pp.185-230) Taylor & Francis, London.

Nicholson, N., & Johns, G. (1985). The absence culture and the psychological contract-who's in control of absence? *Academy of Management Review*, 10, 397-407.

- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 139-150.
- Nolan, J. (2005). Job insecurity, gender and work orientation: an exploratory study of breadwinning and caregiving identity. GeNet Working Paper, No,6.
- O'Brien, K.E. (2004). Self-determination theory and locus of control as antecedents of voluntary workplace behaviors. Unpublished master thesis.
- O'Brien, K.E., Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human Performance*, 21,62-88.
- Organ, D.W. (1988). Organizational citizenship behavior: Good soldier Syndrome, Free Press.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12: 43-72.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and

dispositional predictors of organizational citizenship behavior.
Personnel Psychology, 48,775–802.

Otto, K., Boos, A., Dalbert, C., Schöps, D., & Hoyer, J. (2006). Posttraumatic symptoms, depression and anxiety of flood victims. The impact of the belief in a just world. *Personality and Individual Differences*, 40, 1075-1084.

Otto, K. & Schmidt, S. (2007). Dealing with strain at workplace: Compensatory effects of belief in a just world *European Psychologist*, 12, 272-282.

Önder, Ç. & Wasti, S. A. (2002). İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: Güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, 23-47.

Probst, T.M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76,451-467.

Paine, J.B., Organ, D.W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10, 45-59.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*,10, 126-134.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. (1997) Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.

- Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, Vol.10,133 - 151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513–563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141.
- Pryor, J. B., & L. F. Fitzgerald. (2003). Sexual Harassment Research in the United States. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (Eds.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. Taylor & Francis, London, pp. 79-100.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.
- Rafferty, C. (2001). Health and safety guidelines to adres bullying at work. In McCarthy, P., Rylance, J., Bennett, R., & Zimmermann, H. (Eds.), *Bullying from backyard to boardroom* Second Edition,(pp.101-112). The Federation Press.
- Rayner, C., & Keashly, L. (2005). Bullying at work: A perspective from Britain and North America. In S. Fox & P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*.

Washington DC: APA Press.

- Rhoades, R., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*, 698-714.
- Rhoades, R., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contributions of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*, 825-836.
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R., Hansen, J.D. (2008). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2008.05.003
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*, 555-572.
- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 5, pp. 1-30). New York: Wiley.
- Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: the influence of work groups on the antisocial behavior of employees, *Academy of Management Journal, 41*, 658-672.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior, 17*, 587-605.
- Rospenda, K. M. (2002). Workplace harassment, services utilization, and

- drinking outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 141-155.
- Rubin, Z. & Peplau, L. A. (1975). Who believes in a just world. *Journal of Social Issues*, 54, 435-438.
- Sabbagh, C., Schmitt, M. (1998). Exploring the structure of positive and Negative justice judgements. *Social Justice Research*, 11, 381-396.
- Sackett, P.R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors. dimensionality, and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection of Assessment*, 10, 5-11.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S., & Laczko, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive work behavior: Clarifying relationship between the two domains. *Human Performance*, 19, 441-464.
- Sackett, P.R. & DeVORE, C.J.(2001). Counterproductive behaviors at work. In N, Anderson. D.S. Ones. H.K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds). *Handbook of industrial work and organizational psychology*, 145-164. London, UK: Sage Publications.
- Salgado, J.F. (2002). The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Salin, D. (2003). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4, 35-46.
- Sampson, E. E. (1975). On justice as equality. *Journal of Social Issues*, 31,

45-64.

- Sheehan, M. (2004). Workplace mobbing a proactive response. Paper presented at the Workplace Mobbing Conference, 14-15 October.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing social climate at work* (pp. 149–164). Westport, CT: Quorum Press.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Siers, B. (2007). Relationships among organizational justice perceptions, adjustment, and turnover of United States-based expatriates. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 437-459.
- Silbert, L. T. (2005). The effect of tangible rewards on perceived organizational support. Unpublished master thesis, Waterloo, Ontario, Canada.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Society for industrial and organizational psychology (SIOP) learning module.
<<http://www.siop.org/instruct/Justice/justiceintro.htm>>.
<<http://www.siop.org/instruct/Justice/sld>> .
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221–232.

Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB). *Human Resources Management Review, 12*, 269-292.

Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor– emotion model of Counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp.151–174). Washington, DC: American Psychological Association.

Spector P., Fox, S., & Domagalski, T. (2005), Emotions, violence, and counterproductive work behavior, 03-Kelloway-4838.Qxd
12/19/2005.

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

Spreitzer, G., & Sonenshein, S.(2004). Toward a construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist, 47*, 828-847.

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum. The future of work motivation theory. *Academy of Management Review,29*,379-387.

Storms, P. L., & Spector, P. E. (1987). Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions: The moderating effect of locus of control. *Journal of Occupational Psychology, 60*, 227.

Sutton, R. M. & Winnard, E. J. (2007). Looking ahead through lenses of

justice: The relevance of just-world beliefs to intention and confidence in future. *British Journal of Social Psychology*, 46, 649-666.

Sverke, M., Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.

Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.

Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). Job insecurity a literature review. National institute for working life and authors SE- 113 91 Stockholm, Sweden.

Sweeney, P.D., McFarlin, D.B. (1993). Workers' evaluations of the "ends" at the "means" : An examination of four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1, 23-40.

Şahin, D. N. (2003). Ödül ve bedel bölüşümüne ilişkin haklılık algısında katkı türü ve pay dağıtımının etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18, 17-31.

Şahin, D. N. (2007). Örgütsel adalet ve kültür. R. Erdem & C. Ş. Çukur (Ed.), *Kültürel bağlamda yönetsel-örgütsel davranış*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Şahin, D. N. & Aydın, O. (2004). The effects of equality, equity and need based negative outcome allocations on impressions, affect and workmate preferences. Paper presented in X. International Society for Justice Research Social Justice Conference, June 30th- July 3th. University of Regina, Regina, Saskatchewan, Canada.

- Şentutan, Ş. (2005). İşletmelerde küçülme politikalarının insan kaynakları uygulamaları üzerindeki etkileri. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 8, 79-91.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş. Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ankara, Ekinoks.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of inter-group behavior. In S. Worchel & L. W. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall
- Takleab, Takeuchi & Taylor (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *AMJ*, 48, 146-157.
- Tan, H.H., & Tan, M.L. (2008). Organizational citizenship behaviors and social loafing. The role of personality, motives and contextual factors. *The Journal of Psychology*, 142, 89-108.
- Tayyab, S. (2005). Organisational citizenship behaviour: validating factorial structure and invariance among employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31, 49-64.
- Tomaka, J., & Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisal of and subjective, psychological and behavioral responses to potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 732-740.
- Törnblom, K., & Ahlin, E. (1998). Mode of accomplishing positive and negative outcomes: Its effects on fairness evaluation. *Social Justice Research*, 11, 423-442.

- Trevino, L.K., & Brown, M.(2004). Managing to be ethical: Debunking five Business ethics myth. *Academy of Management Executive*, 18,69-81.
- Triandis, H.C. (1995). Individualism and collectivism. Boulder, CO: Westview Pres.
- Truckenbrodt, Y.(2000). The relationship between leader-member Exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly*, Summer.
- Tversky, A., Kahneman, D. (1987), Rational choice and the framing of decisions, in Hogarth, R., Reder, M. (Eds),*Rational Choice: The Contrast between Economics and Psychology*, University of Chicago Press, Chicago, IL, pp.67-94.
- Tyler, T.R. & Blander, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, Journal of Psychology, identity, and behavioral engagement*. Philadelphid, PA: Psychology Press.
- Tyler, T.R. & Smith, H.J. (1998). Social justice and social movements. D.T.Gilbert & G. Lindzey (Ed.) *The handbook of social psychology* (4. bask1). Vol. II., 595-632. Boston: McGraw-Hill.
- Umberson, D. (1993). Sociodemografic positions worldwiefs and psychological distress. *Social Science Quarterly*, 74,575-589.
- Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41, 692-703.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. (1995). Extra role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.),

Research in organizational behavior Vol. 17 (pp. 215-285).
Greenwich, CT: JAI Press.

Van Dyne, L., Graham, J.W., & Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.

Van Prooijen, J. M., Van den Bos, K., & Wilke, H. (2004). Group belongingness and procedural justice: Social inclusion and exclusion by peers affects the psychology of voice. *Interpersonal Relationship and Group Process*, 87, 66-79.

Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organizational Science*, 7, 151-165.

Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying: Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.

Vartia, M. (2003). *Workplace bullying: A study on the environment, well-being and health*. These de doctorat non publiee. Universite d'Helsinki, Helsinki, Finlande.

Vermunt, R., & Steensma, H. (2001). How can justice be used to manage stress in organizations? In Greenberg, J., Colquitt J.A. (Eds.) *Handbook of Organizational Justice* (pp 383- 498). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey.

Vigoda-Gadot, E., Beri, I., Birman-Shemesh, T.B., & Somech, A. (2005). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: a scale reconstruction and validation. *Educational Administration Quarterly*, XX, 1-32.

- Voroney, J. (2005). Workplace bullying: A cultural perspective. *Culture of Peace Online Journal*, 1, 21-30.
- Walster, E., Walster, G.W. & Berscheid, E. (1978) *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn & Bacon.
- Walz, S. M. & Niehoff, B. P. (1996). Organizational citizenship behaviors and their effect on organizational effectiveness in limited menu restaurants. Best Paper Proceedings, Academy of Management Conference, 307-311.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior. *Journal of Management*, 17, 601–617.
- Witt, L. A. (1991). Exchange ideology as a moderator of job-attitudes–organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1490–1501.
- Witt, L. A., & Ferris, G. R. (2003). Social skill as moderator of the conscientiousness–performance relationship: Convergent results across four studies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 809–820.
- Wright, C. W., Sablinski, C.J. (2008). Procedural justice, mood and prosocial personality influence on organizational citizenship behavior. *North American Journal of Psychology*, 10, 397-412.
- Yokuş, İ. (2006). Erkek egemen işlerde çalışanların örgütsel destek algıları

ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Ankara: H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Zapata-Phelan, C. P., Colquit, J. A., Scott, B.A., & Livingstone, B. (2008). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (Science Direct'ten elde edilmiştir).

Zapf, D., (1999). Organizational work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.

Zapf, D., Knors C., & Kulla M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational psychology*, 5, 215-237.

Zapf D., & Einarsen S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice an introduction. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10, 369-373.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L Cooper (Eds.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor & Francis Books Ltd, London, pp. 165-184.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). "Mobbing at work: escalated conflicts." In S. Fox, & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Workplace Behaviour: Investigations of Actors and Targets* (pp. 237-270). Washington, DC: American Psychological Association.

EKLER

EK.1. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Alt Boyutlar
1)İşverenimize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama	.785	Sabote etme
2)Örgüt mallarına bilerek zarar verme	.763	Sabote etme
3)Çalışma ortamınızı bilerek kirletme	.629	Sabote etme
5) Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme	.609	Çalma
8) İşi bilerek yanlış yapma	.854	Çalma
11) İşverenimize ait olan bazı şeyleri yürütme	.675	Çalma
12) İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürme	.808	Çalma
13) Gerçekte çalıştığınızdan daha fazla saat için mesai ücreti almaya çalışma	.729	Çalma
14) İzin almadan işverenimize ait parayı alma	.805	Çalma
15) İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz alma/yürütme	.759	Çalma
33) İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme	.596	Çalma
4) İzin almadan işe geç gelme	.573	Geri Çekilme
6) Mola saatlerini izin verilenden daha uzun tutma	.728	Geri Çekilme
7) Mesai bitiminden önce işten ayrılma	.602	Geri Çekilme
10) Verilen yönergelere bilerek uymama	.675	Geri Çekilme
22) Dışarıdaki insanlara çalıştığınız yer hakkında kötü şeyler söyleme	.827	Geri Çekilme
29) İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma	.544	Geri Çekilme
23) İşyerine zarar verici söylentiler çıkarma	.584	Kötüye Kullanma
24) Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davranma	.783	Kötüye Kullanma

25) İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağılama	.623	Kötüye Kullanma
26) İnsanların özel hayatlarıyla alay etme	.808	Kötüye Kullanma
27) İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma	.607	Kötüye Kullanma
28) Kendi yaptığınız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama	.816	Kötüye Kullanma
30) İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılama	.588	Kötüye Kullanma
31) İşyerindeki birine uygunsuz el kol hareketleri yapma	.329	Kötüye Kullanma
32) İşyerindeki insanları itip kakarak korkutma	.852	Kötüye Kullanma
34) İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme	.720	Kötüye Kullanma
35) İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma	.695	Kötüye Kullanma
36) İşyerindeki birine onu utandıracak eşek şakaları yapma	.698	Kötüye Kullanma
37) İzin almadan herhangi birinin özel eşyalarını(mektup, çekmece) karıştırma	.712	Kötüye Kullanma
38) İşyerindeki birini itme ya da vurma	.890	Kötüye Kullanma
39) İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme	.443	Kötüye Kullanma

Ek 2

Aşağıda size yönelik bazı davranış ifadeleri yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri dikkatle okuyarak son 6 ay içinde bu davranışlarla ne sıklıkta karşılaştığınızı işaretleyiniz. Her maddeyi değerlendirmeye özen gösteriniz. Cevaplarınızı verirken her bir maddenin yanındaki ölçeği kullanınız.

- (1) Hiçbir zaman
- (2) Bazen, arasıra
- (3) Her ay
- (4) Her hafta
- (5) Her gün

1	Performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklanması	1	2	3	4	5
2	Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yükünüzün olması	1	2	3	4	5
3	Yeteneğinizin çok altında kalan işler verilmesi	1	2	3	4	5
4	Mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi	1	2	3	4	5
5	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	1	2	3	4	5
6	Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi	1	2	3	4	5
7	Yaptığınız hataların tekrar tekrar hatırlatılması	1	2	3	4	5
8	İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi	1	2	3	4	5
9	Hakkınızda dedikodu yapılması	1	2	3	4	5
10	Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi	1	2	3	4	5
11	Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlanmanız	1	2	3	4	5
12	Diğer insanların işinizi bırakmanız(istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları	1	2	3	4	5
13	Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulmanız	1	2	3	4	5
14	Yaptığınız işin ve çabanızın ısrarla eleştirilmesi	1	2	3	4	5

- (1) Hiçbir zaman
 (2) Bazen, ara sıra
 (3) Her ay
 (4) Her hafta
 (5) Her gün

15	Yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinmeniz ya da düşmanca tavırlarla karşılaşmanız	1	2	3	4	5
16	Yaptığınız önemli işlerin elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işlerin verilmesi	1	2	3	4	5
17	Hakkınızda doğru olmayan iddiaların ortaya atılması	1	2	3	4	5
18	Aşırı düzeyde alay edilmeye maruz kalmanız	1	2	3	4	5
19	Bağırılma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız	1	2	3	4	5
20	Hakettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması	1	2	3	4	5
21	Eşek şakalarına maruz kalmanız	1	2	3	4	5
22	Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama	1	2	3	4	5

Ek. 3.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Mesleğiniz:

Çalıştığınız Kurumun Adı:

Bu Kurumda Çalışma Süreniz:

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Hatem Öcel
Ankara Üniversitesi
Psikoloji Bölümü
Doktora Öğrencisi

ÖZET

Bu araştırma örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde adil dünyaya inancını aracı değişken olarak öneren bir modelin test edilmesi amacıyla yürütülmüştür. Ayrıca, ilgili literatürde örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarıyla olan ilişkileri ayrı ayrı araştırılan bu değişkenler bir arada ele alınarak söz konusu davranışların yordanmasına yaptıkları görece katkıları incelenmiştir.

Çalışma Ankara ilinde kamu ve özel sektöre ait çeşitli işyerlerinde çalışan 400 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama araçları olarak; örgütsel vatandaşlık davranışları, üretim karşıtı iş davranışları, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği algısı, psikolojik zorbalık, örgütsel adalet algısı ve adil dünya inancı ölçeklerinden yararlanılmıştır.

LİSREL paket programı kullanılarak yapılan analizler örgütsel adalet algısı, örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği ve psikolojik zorbalık ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerde adil dünyaya inancını aracı değişken olarak öneren modelin verilerle uyumlu olmadığını ortaya koymuştur. Önerilen modelin ve oluşturulan alternatif modellerin verilerle uyumlu çıkmaması nedeniyle yordayıcı değişkenlerin her biri için ayrı ayrı adil dünya inancının aracı olduğu modeller test edilmiştir. Sonuçlar sadece örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler için test edilen aracı modelinin verilerle uyumlu olduğunu göstermiştir.

Örgütsel destek algısı, iş güvencesizliği, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancı değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına yaptıkları görece katkıları belirlemek amacıyla verilere örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları boyutlarından her biri için ayrı ayrı hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular iş güvencesizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutlarının, üretim karşıtı iş davranışlarının

çalma boyutu dışında kalan boyutlarının, örgütsel destek algısının ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının üç üretim karşıtı iş davranışlarının iki boyutunun yordanmasına anlamlı düzeyde katkısının olduğunu göstermiştir. Regresyon analizlerinin sonuçları, aynı zamanda, psikolojik zorbalık ve adil dünya inancının hem örgütsel vatandaşlık hem de üretim karşıtı iş davranışlarının bazı boyutlarını anlamlı olarak yordamakla birlikte, adil dünya inancının daha çok örgütsel vatandaşlık, psikolojik zorbalığın ise daha çok üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgular ilgili literatür çerçevesinde tartışılmıştır. Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışları, üretim karşıtı iş davranışları, algılanan örgütsel destek, iş güvencesizliği, psikolojik zorbalık, adil dünya inancı, örgütsel adalet.

ABSTARCT

The present study was carried out to test a proposed model in which belief in a just world mediates the effects of perceived organizational justice, perceived organizational support, job insecurity and mobbing on organizational citizenship and counterproductive work behaviors. In addition relative contributions of perceived organizational justice, perceived organizational support, job insecurity and mobbing to predicting organizational citizenship and counterproductive work behaviors were also investigated using hierarchical regression analysis.

The study was carried out with 400 participants working in public and private sector organizations in Ankara. Organizational citizenship behaviors, counterproductive work behaviors, perceived organizational support, perceived job insecurity, mobbing, perceived organizational justice and belief in a just world scales were used as data collecting tools.

The results of the analysis conducted using LISREL showed that the proposed model did not fit the data. Alternative models in which belief in a just world mediates the relationship between a single predictor and organizational citizenship and counterproductive work behavior were hypothesized and separately tested. The result indicated that hypothesized mediating role of belief in a just world was confirmed only in the case of the relationship between perceived organizational justice and organizational citizenship and counterproductive work behaviors

The results of hierarchical regression analysis showed that job insecurity predicted all dimensions of organizational citizenship and four dimensions of counterproductive work behavior. Perceived organizational support predicted three dimensions of citizenship and two dimensions of counterproductive work behavior. It was also found that although both mobbing and belief in a just world significantly predicted some dimensions of organizational citizenship and counterproductive work behavior, mobbing was mainly related with counterproductive work behavior and belief in a just world with organizational citizenship behavior.

Key Words: Organizational citizenship behaviours, counterproductive work behaviours, perceived organizational support, job insecurity, mobbing, belief in a just world, organizational justice.