

Psikolojik Dayanıklılık ve Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi: Hastane Çalışanları Örneği

 BURCU ÜZÜM^a  LEYLA ŞENOL^b

Geliş Tarihi: 27.03.2019 | Kabul Tarihi: 23.01.2020

Öz: Bu çalışmada, psikolojik dayanıklılık ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan literatür araştırması sonucunda psikolojik dayanıklılık ve üretim karşıtı iş davranışlarının birlikte ele alınarak sağlık çalışanları üzerinde neredeyse incelenmediği görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılığın alt boyutu olan kendilik algısı arasında ise düşük ve doğru yönlü, sosyal yeterlilik boyutu ile düşük ve ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Üretim karşıtı iş davranışları ile gelecek algısı, yapısal stil ve sosyal kaynaklar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Üretim karşıtı iş davranışları, psikolojik dayanıklılığın alt boyutu olan kendilik algısı ile ilişkilidir. Üretim karşıtı iş davranışları, psikolojik dayanıklılığın alt boyutu olan sosyal yeterlilik ile ilişkilidir bulguları elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik dayanıklılık, üretim karşıtı, iş davranışı, hastane, sağlık çalışanları.

^a Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli MYO
burcugokay@gmail.com

^b Kocaeli Üniversitesi, Ali Rıza Veziroğlu MYO

The Relationship between Psychological Resilience and Counterproductive Work Behavior: The Case of Hospital Workers

Abstract: In this study, it is aimed to determine the relationship between psychological resilience and counterproductive work behavior. As a result of the literature research, it has been observed that psychological resilience and counterproductive work behavior are not examined almost together. As a result of the analysis, it was observed that there was no significant relationship between counterproductive work behavior and psychological resilience. It was concluded that there is a low and inverse relationship between the self-perception of work-related behavior and psychological resilience, which is the sub-dimension of psychological resilience, and a low and inverse relationship with the social competence dimension. It was determined that there was no significant relationship between the perception of future work behavior and the perception of future, structural style and social resources. Counterproductive work behaviors are related to self-perception which is the sub-dimension of psychological resilience. Counterproductive work behaviors are related to social competence, which is the sub-dimension of psychological resilience.

Keywords: Psychology resilience, counterproductive work behavior, hospital, health workers.

Giriş: Üretim Karşıtı İş Davranışları

İş gücü, örgütlerin hedeflerine ulaşmasını sağlayan, bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan en önemli faktördür. Olumlu bir faktör olan iş gücü tam tersi bir durumda performans düşüklüğü, istenmeyen davranışlar gibi örgüt içerisindeki ılımlı havayı bozabilir. Örgütte istenmeyen davranışlar; normal olmayan iş ortamı davranışları, iş yerinde sapkın denilebilecek davranışlar, üretim karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilebilmektedir. Örgüt amacından dışarı çıkarak sapma gösteren iş gücü; örgütsel kuralları ihlal ederek örgütü veya örgüt çalışanlarını ya da örgütsel refahı tehlikeye düşürecek davranışları isteyerek gerçekleştirmeleri sapkın davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Kaplan, 1975). Bu tarz davranışlar gösteren iş gücü, sosyal normatif beklentileri uyma konusunda motivasyonu noksandır ya da bu beklentileri gerçekleştirilmeye motive olmaktadır (Cohen, 1966). Üretim dışı iş davranışları örgüt veya örgüt üyelerine zarar verme potansiyeline olan davranışlar şeklinde açıklanmaktadır. Bu tür davranışlar iş yeri kurallarını ihlal etmenin dışında örgüte zarar verme potansiyeli olan ve toplumsal refahı da tehlikeye sokan davranışlar şeklinde kabul göremeyecek bir ihlal ile sonuçlanabilmektedir (akt. Robinson ve Bennett, 1995: 556-557).

Robinson ve Bennett (1997)'e göre; yıkıcı iş davranışları, iş yeri veya örgüt çalışanlarının mutluluğunu tehlikeye sokacak şekilde örgütsel kuralları hiçe sayarak bireyin istekli bir şekilde meydana getirdiği davranışlardır (Furnham ve Taylor, 2004: 86). Başka bir tanıma göre; işyerinde yıkıcı davranışlar, çalışanlar tarafından organizasyonun hedeflerine ulaşmasını açıkça engelleyici ve organizasyondaki olağan faaliyetlerin yürütülmesini sabote etmek üzere yapılan kasıtlı davranışlardır (Marcus ve Schuler, 2004: 647; Demir ve Tütüncü, 2010: 65). İstenmeyen iş davranışı ise; "örgütün kurallarına ve beklentilerine veya ortak değerlerine zarar verecek olan bilinçli, eylemler olarak tanımlanmaktadır (Vardi ve Wiener, 1996: 153-155). İstenmeyen iş davranışları kişisel yarar sağlama amaçlı, örgütsel

yarar sağlama amaçlı ve zarar verme amaçlı olarak üç boyutta incelenmektedir. Tüm bu tanımlar üretim karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilmektedir. Üretim karşıtı iş davranışları hata veya yanlışlıkla değil isteyerek ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirilir. Bu davranışlar, örgüte ve örgüt çalışanlarına zarar vermeye yönelik şiddet, hırsızlık gibi şeklinde olabileceği gibi işin düzgün yapılmaması şeklinde örtük olarak da meydana gelebilmektedir (Seçer ve Seçer, 2009: 429).

Literatürde üretim karşıtı iş davranışlarıyla birlikte çalışılan kavramların örgütsel bağlılık (Demirel, 2009; Doğruöz ve Özdemir, 2018), işten ayrılma (Demir ve Tütüncü, 2010), psikolojik kontrat (İyigün ve Çetin, 2012), etik liderlik, örgütsel adalet (Yesiltaş vd., 2012), psikolojik güçlendirme, örgütsel adaletsizlik, agresif davranış algıları, benlik değeri ve sosyal bütünleşme (Bal Taştan, 2013), algılanan örgütsel destek, duyuşsal iyi oluş hali (Akbaş-Tuna ve Boylu, 2016), liderlik tarzı (Doğan ve Deniz, 2017), nepotizm (Özüren, 2017) olduğu görülmüştür.

Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, karşılaşılan zorluklardan sonra yeniden toparlanmak, ayakta kalabilmek ve yüksek başarı becerisi (Fletcher ve Sarkar, 2013; Sarkar ve Fletcher, 2014) olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanıma göre psikolojik dayanıklılık; stresli durumlarla başa çıkabilmeyi sağlayan kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir (Terzi, 2016: 1). Psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler, karşılaştığı zorluklarla mücadele eder ve çaba gösterir (Kavi ve Karakale, 2018: 57). Bu açıdan psikolojik dayanıklılık örgüt içerisinde pozitif bir davranışı nitelendirir.

Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin kendilerine güvenen, geleceğe umutla bakan ve pozitif olarak çalışma hayatlarında da daha başarılı olacakları düşünülmektedir.

Gelişen ve değişebilen bir kavram olarak ele alınmaktadır (Avey vd., 2009). Ayrıca psikolojik dayanıklılık kişilerle ve içinde buldukları çevreleri arasındaki etkileşimi içermektedir (Basım ve Çetin, 2011).

Psikolojik dayanıklılık bir başka açıdan da karşılaşılan olumsuz olaylar ile ilgili meydana olumlu davranışlar ve uyum sağlama olarak (Block ve Kremen, 1996) veya çatışma ve gerginlik durumlarının üstesinden gelinmesi (Rutter, 1985) olarak da analiz edilmektedir. Psikolojik dayanıklılık, çoğunlukla olumsuz ve çatışma yaratan olaylar ile ilişkili olsa da pozitif bir kavram olarak değerlendirilip incelenmektedir (akt., Genç, 2014).

Psikolojik dayanıklılık derecesi yüksek çalışanın örgüte karşı bağlılık seviyesi de yüksek olacaktır. Farkındalık seviyesi yüksek, olumlu bir bakış açısına sahip, çevresi tarafından destek alan ve kişisel olarak kendisini güçlü gören öz güveni fazla olan çalışanların, örgütte kalmaları ve örgütün başarılı olabilmesi için istenilen çabayı sarf etmesi yönünde arzulu olunmasıdır (Basım ve Çetin, 2011).

Kişisel ve sosyal koşullar bağlamında, psikolojik dayanıklılığın örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyetini etkilediği belirtilmektedir (Genç, 2014).

Psikolojik dayanıklılık ile birlikte ele alınan kavramların yaşam doyumu (Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013), sosyal destek, başa çıkma ve iyi oluş (Malkoç ve Yalçın, 2015), iş tatmini ve örgütsel bağlılık (Çetin ve Basım, 2011), sosyal destek (Terzi, 2016), tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme (Bitmiş vd., 2013), beş faktör kişilik özellikleri (Çetin vd., 2015), örgütsel vatandaşlık (Bozgeyikli ve Şat, 2014), olumlu duygular ve stres (Ong vd., 2006) olduğu görülmüştür.

Olumlu bir kişilik özelliği olarak psikolojik dayanıklılık örgütü pozitif yönde etkileyebilecek bir kavram olarak skalanın bir ucunu, örgütte olumsuz değerlendirilen üretim karşıtı iş davranışları skalanın diğer ucunu temsil etmektedir.

Araştırma Hakkında Bilgiler

Araştırmanın Önemi

Psikolojik dayanıklılık ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki tespit etmek amacıyla nicel araştırma yapılmıştır. Literatürde psikolojik dayanıklılık ve üretim karşıtı iş davranış-

larının beraber ele alınarak sağlık çalışanları üzerinde neredeyse incelenmediği tespit edilmiştir.

Kavramlar arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi ve ilişkileri ortaya koyması yönünden araştırma bulgularının diğer araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Ölçekleri

Araştırma evreni, Kocaeli İli Başiskele İlçesinde hizmet vermekte olan devlet hastanesi ve özel hastane çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada örneklemi kolayda örneklem yöntemine uygun seçilmiştir. Gönüllü katılımı sağlanan çalışanların dahil olduğu örneklemi 222 çalışan oluşturmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık ile üretim karşıtı iş davranışları ölçeklerinin kullanılarak düzenlenen anket, cinsiyet, medeni durum, gelir, eğitim düzeyi, yaş ve çalışılan kurum şeklinde altı demografik soruyu da içermektedir. Anket formu beşli likert ölçeği şeklinde hazırlanmış katılımcılara 1 ile 5 arasında değişen değerlerde cevap vermeleri istenmiştir. Anketler Ocak-Şubat 2019 tarihleri arasında yüz yüze uygulanmıştır. Zamanın sınırlı oluşu, maliyetin sınırlı oluşu, gönüllü katılıma bağlı olarak yapılması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe' ye uyarlama çalışması Öcel (2010) tarafından yapılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ölçeği: Dean (1961) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe' ye uyarlama çalışması Basım ve Çetin (2011) tarafından yapılmıştır.

Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmış hipotez aşağıda verilmiştir:

H₁: Üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılık arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Veriler SPSS 21 programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Analizlerde kullanılan 0,05 anlamlılık derecesi esas kabul edilmiştir. Verilerin analize uygunluğu ile ilgili yapılan faktör analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir:

Tablo 1: Faktör Analizi KMO ve Barlett Testi

Üretim Karşıtı İş Davranışları		Yabancılaşma	
KMO	,961	KMO	,802
Barlett Testi Sd	496	Barlett Testi Sd	528
p	,000	p	,000

Ölçeklere ilişkin KMO ve p değerinin istenilen limitlerde olduğu görülmüştür. Örneklem büyüklüğünün yeterli olduğuna karar verilmiştir. Bartlett normal dağılım test sonucunu üretim karşıtı iş davranışlarının χ^2 değeri 25681,55, sig =0,000<0,001 ve psikolojik dayanıklılığın χ^2 değeri 2516,20, sig = 0,000<0,001 olduğu bulunmuş ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizi sonucu araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Yaşar, 2014: 66).

Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğine ait maddeler tek faktörde toplanmıştır. Buna göre üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin en yüksek faktör yük değeri 0,989, en düşük faktör yük değeri 0,722' dir. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin maddeleri altı faktöre dağılmıştır. Altı faktörden birincisi olan kendilik algısı boyutunun faktör yük değeri en yüksek 0,724, en düşük 0,365, ikinci boyut olan gelecek algısı boyutunun faktör yük değeri en yüksek 0,775, en düşük 0,597, üçüncü boyut olan yapısal stil boyutunun faktör yük değeri en yüksek 0,684, en düşük 0,401, dördüncü boyut olan sosyal yeterlilik boyutunun faktör yük değeri en yüksek 0,707, en düşük 0,355, beşinci boyut olan aile uyumu boyutunun faktör yük değeri en yüksek 0,675, en düşük 0,667 ve son boyut olan sosyal kaynaklar boyutunun faktör yük değeri en yüksek 0,584, en düşük 0,451 bulunmuştur. Büyükköztürk (2002: 474), faktör yük değeri 0.30-0.59 arasında ise orta değer olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir, bu nedenle hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. Ölçeklere ait faktörlerin özdeğer ve açıkladığı varyans oranları ise şu şekildedir:

Tek faktöre dağılan üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin

özdeğer oranı (Eigenvalue) 30,324 iken açıkladığı varyans oranı 95,083'tür. Altı faktöre dağılan psikolojik dayanıklılık ölçeğinin en yüksek özdeğer oranı (Eigenvalue) 6,636, en düşük özdeğer oranı (Eigenvalue) 1,324 iken açıkladığı varyans oranı 50,920'dir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Güvenirlik Katsayıları

Faktör	Orijinal Ölçek Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
Psikolojik dayanıklılık	0,860	0,746
Üretim karşıtı iş davranışları	0,950	0,998

Yapılan güvenilirlik analizine göre hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır. Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği 32, psikolojik dayanıklılık ölçeği 33 maddeden oluşmaktadır. Psikolojik dayanıklılık ölçek maddelerinin ortalaması 3,29, minimum 2,26, maksimum 4,15, varyansı 0,364'tür. Üretim karşıtı iş davranışları ölçek maddelerinin ortalaması 1,86, minimum 1,81, maksimum 1,93, varyansı 0,001'dir.

Bulgular

Verilerin analiz sonucunda elde edilen bulgular ile demografik değişkenlere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

Tablo 3: Demografik Değişkenler

Değişkenler	N	%
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	106	47,7
Kadın	116	52,3
<i>Medeni durum</i>		
Evli	117	52,7
Bekar	105	47,3
<i>Gelir düzeyi</i>		
1.499 TL'den az	5	2,3

1.500 - 2.999 TL	107	48,2
3.000 - 4.499TL	77	34,7
4.500 - 5.999 TL	23	10,4
6.000 - 7.499 TL	3	1,4
7.500 - 8.999TL	2	0,9
9.000 TL ve üzeri	5	2,3
<i>Eğitim durumu</i>		
Lise	68	30,6
Önlisans	74	33,3
Lisans	61	27,5
Yüksek lisans	15	6,8
Doktora	4	1,8
<i>Yaş</i>		
20-26	72	32,4
27-33	69	31,1
34-40	49	22,1
41-47	25	11,3
48-54	6	2,7
55 ve üzeri	1	0,5
<i>Çalışılan kurum</i>		
Kamu	47	22,2
Özel	175	77,8

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %52,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %52,7'si evlidir. Gelir düzeylerinin %48,2'sinin 1500-2.999 TL aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde %33,3'ünün önlisans mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaş ortalaması % 32,4'ünün 20-26 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 22,2'si kamu hastanesinde, % 77,8' si özel hastanede çalışmaktadır.

Tablo 4: Ölçeklere İlişkin Kolerasyon Değerleri

Değişkenler	Üretim karşıtı iş davranışları	Psikolojik dayanıklılık	Kendilik algısı	Gelecek algısı	Yapısal stil	Sosyal kaynaklar	Sosyal yeterlilik
Üretim karşıtı iş davranışları	1	,110	,216**	-,001	-,112	,066	-,167*

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

Üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılık arasında ($r=,110$; $p=101>0,01$) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılığın alt boyutu olan kendilik algısı arasında ($r=,216$; $p=,001<0,01$) düşük ve doğru yönlü, sosyal yeterlilik boyutu ile ($r=-,176$; $p=,013<0,05$) düşük ve ters yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Üretim karşıtı iş davranışları ile gelecek algısı arasında ($r=,001$; $p=,985>0,01$), yapısal stil arasında ($r=-,112$; $p=,095>0,01$), sosyal kaynaklar arasında ($r=,066$; $p=,329<0,01$) anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Birbiri ile ilişkisi bulunan boyutların regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 5: Üretim Karşıtı İş Davranışları ile Kendilik Algısı

	R	R ²	B	β	T	F	p
Bağımsız değişken							
Üretim karşıtı iş davranışları	0,216	0,047	0,50	0,216	3,280	10,760	0,00

Bağımlı değişken "Kendilik algısı", $p<0,05$

Üretim karşıtı iş davranışları, $R=0,216$ oranında psikolojik dayanıklılığın alt boyutu olan kendilik algısı ile ilişkilidir ve kendilik algısını $R^2=0,047$ oranında açıklar. Regresyon analizi sonucunda F istatistik değeri 10,760 ve anlamlılık düzeyi $0,001<0,05$ olduğu görülmektedir. t-değeri -3,280 ve p değeri

(0,00<0,05) olduğundan, elde edilen sonuç istatistiki olarak anlamlıdır. Üretim karşıtı iş davranışlarında meydana gelen “1” birimlik artış, kendilik algısı üzerinde 0,216 oranında artışa neden olur.

Tablo 6: Üretim Karşıtı İş Davranışları ile Sosyal Yeterlilik

	R	R ²	B	β	T	F	p
Bağımsız değişken							
Üretim karşıtı iş davranışları	0,167	0,028	0,50	-0,167	-2,517	6,336	0,01

Bağımlı değişken “Sosyal yeterlilik”, p<0,05

Üretim karşıtı iş davranışları, R=0,167 oranında psikolojik dayanıklılığın alt boyutu olan sosyal yeterlilik ile ilişkilidir ve sosyal yeterliliği R²=0,028 oranında açıklar. Regresyon analizi sonucunda F istatistik değeri 6,336 ve anlamlılık düzeyi 0,01<0,05 olduğu görülmektedir. t-değeri -2,517 ve p değeri (0,00<0,05) olduğundan, elde edilen sonuç istatistiki olarak anlamlıdır. Üretim karşıtı iş davranışlarında meydana gelen “1” birimlik artış, sosyal yeterlilik üzerinde 0,167 oranında azalışa neden olur.

Karar; üretim karşıtı iş davranışı ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan kolerasyon analizi sonucuna göre üretim karşıtı iş davranışı ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H₁: Üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılık arasında ters yönlü bir ilişki vardır, hipotezi reddedilir.

Sonuç

Örgütlerde negatif etki yaratan üretim karşıtı iş davranışları ile örgütlerde pozitif bir etki yaratan psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmada her iki kavram arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Fakat; üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılığın alt boyutu

olan kendilik algısı arasında düşük ve doğru yönlü, sosyal yeterlilik boyutu ile düşük ve ters yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Üretim karşıtı iş davranışları ile gelecek algısı arasında yapısal stil arasında sosyal kaynaklar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılığın alt boyutu olan kendilik algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Üretim karşıtı iş davranışları ile psikolojik dayanıklılığın alt boyutu olan sosyal yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ancak üretim karşıtı iş davranışı ile psikolojik dayanıklılık arasındaki anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Uyarılma, özyönelim-düşünce, evrenselcilik-hoşgörü, başarı, evrenselcilik-doğa değer tiplerinin psikolojik dayanıklılıkla doğru yönlü güvenlik-toplumsal ve güç-kaynaklar değer tiplerinin ters yönlü bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Ağırkan ve Kağan, 2017: 238). Polatçı vd. (2014)' nin çalışmasında birey-örgüt uyumu ile üretim karşıtı iş davranışları arasında ters yönlü, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Çalışma şartları; çalışanlar açısından olumlu ya da olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Bu sonuçlar çalışanların kişilik ve psikolojik dayanıklılıkları üzerinde etki yaratmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2019). Psikolojik yönden dayanıklı olan bireyler hem özel yaşamlarında hem iş yaşamlarında fayda sağlamaktadırlar (Kavi ve Karakale, 2018: 73). İş yerindeki çatışmalar, iş stresi gibi istenmeyen durumlarla başa çıkabilen bireyler psikolojik dayanıklılığa sahip olan bireylerdir.

Kaynaklar

Ağırkan, M. ve Kağan, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin değer yönelimleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 225-245.

Akbaş-Tuna, A. ve Boylu, Y. (2016). Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma. *İsarder*, 8(4): 505-

521.

- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5): 677-693.
- Bal Taştan, S. (2013). Bir negatif iş davranışı olarak üretkenliğe aykırı davranışların işyerinde örgütsel adaletsizlik ve agresif davranış algıları ile ilişkisinde psikolojik güçlendirme, benlik değeri ve sosyal bütünleşmenin düzenleyici rolünün incelenmesi: Otizm tanısı almış çocuk sahibi çalışanlar üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2): 466-481.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2): 104-114.
- Bitmiş, M. G., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 27-40.
- Block, J. ve Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 70 (2): 349-361.
- Bozgeyikli, H. ve Şat, A. (2014). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: özel okul örneği. *Emek ve Toplum Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5): 173-191.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Güz (32): 470-483.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3): 79-94.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75): 81-92.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel

- sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1): 64-74.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15): 115-132.
- Doğan, A. ve Deniz, N. (2017). Algılanan liderlik tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasındaki etkisinde örgüt kültürünün rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52): 1014-1024.
- Doğruöz, E. ve Özdemir, M. (2018). Eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *İlköğretim Online*, 17(1): 396-413.
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2014). Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts and theory, http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/8063/1/221275_PubSub2839_Sarkar.pdf
- Furnham, A. ve Taylor, J. (2004). The dark side of behaviour at work. *The dark side of behaviour at work understanding and avoiding employees leaving, thieving and deceiving*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan Houndmills.
- Genç, A. (2014). Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İyigün, N.Ö., Çetin, C. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve ilaç sektöründe bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 10(37): 15-29.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Emek ve Toplum Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17): 55-77.
- Kelloway, K., Francis, L., Prosser, M. ve Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20: 18-25.
- Luthans, F., Church, H. A. (2002). Positive organizational behavior:

- Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1): 57-72.
- Malkoç, A. ve Yalçın, İ. (2015). Üniversite öğrencilerinde psikolojik dayanıklılık, sosyal destek, başa çıkma ve iyi-oluş arasındaki ilişkiler, *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5 (43): 35-43.
- Marcus, B., Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *American Psychological Association*, 89(4): 647-660.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Biscanti, T. L. ve Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life, *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4): 730-749.
- Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26): 18-26.
- Özdevecioğlu, M., İnce, F., Karaca, M. ve Bayram, A. (2019). İtici işyeri ortamının insan enerjisine etkileri: kamu sektöründe bir uygulama. <https://www.academia.edu/19676052/%C4%B0T%C4%B0C%C4%B0%C4%B0C5%9EYER%C4%B0%20ORTAMININ%20ANSAN%20ENERJ%C4%B0S%C4%B0NE%20ETK%C4%B0LER%C4%B0%20KAMU%20SEKT%C3%96R%C3%9CNDEN%20B%C4%B0R%20UYGULAMA%20THE%20EFFECTS%20OF%20AVERSIVE%20WORKPLACE%20TO%20HUMAN%20ENERGY%20A%20STUDY%20IN%20PUBLIC%20SECTOR>, erişim tarihi: 16.03.2019.
- Özüren, Ü. (2017). Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları. *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Robinson, S., Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
- Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt

uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.

Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity. *British Journal of Psychiatry*, 147 (1): 598-611.

Sarkar, M., ve Fletcher, D. (2014). Ordinary magic, extraordinary performance: Psychological resilience and thriving in high achievers. *Sport, Exercise and Performance Psychology*, 3: 46-60.

Seçer, B. ve Seçer, H. Ş. (2009). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. (Ed.) A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür. *Çalışma Yaşamında Davranış*, 425-462. Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık.

Terzi, Ş. (2016). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29): 1-11.

Ülker Tümlü, G. ve Reçepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3): 205-213.

Yesiltaş, M., Çeken, H. ve Sormaz, Ü. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28): 18-39.