



LİDERLİK TÜRLERİ VE ÜRETİM KARŞITI DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ ELE ALAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

A Study On The Examination Of Master's And Doctoral Dissertations On The Relationship Between Leadership Styles And Counterproductive Work Behaviors

Dr. Murat AYDINAY

Araştırmacı, Mersin/Türkiye

ORCID: 0000-0002-5057-8084

Cite As: Aydınay, M. (2021). "Liderlik Türleri Ve Üretim Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkileri Ele Alan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(46): 1390-1401.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı üretim karşıtı davranışlar ile liderlik türleri ya da yönetsel yaklaşım tarzları arasındaki ilişkileri ele alan ve Türkiye'de tamamlanan lisansüstü çalışmalarını incelemek ve değerlendirmektir. Bu amaca bağlı olarak YÖK tez arama veri tabanına kayıtlı olan yüksek lisans ve doktora tezlerine ulaşılmıştır. Tez tarama sürecinde "üretim karşıtı" ve "üretkenlik karşıtı" anahtar kelimeleri kullanılmış; toplamda 45 tezin mevcut olduğu ve bu tezlerden sadece 9 tanesinin çalışmanın amacına uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu tezler 2017 ile 2020 yılları arasında tamamlanmış olup 4 tanesi doktora, 5 tanesi ise yüksek lisans tezidir. Tezlerde temel olarak liderlik türlerine dair genel algı dışında etik liderlik, dönüşümcü liderlik, yıkıcı liderlik gibi tarzlar ele alınmışken, istismarcı yönetim, lider-üye değişimi ve lider desteği gibi değişkenler de yer almıştır. Sonuçlara göre olumlu liderlik türleri ya da olumlu yönetsel yaklaşımlar, üretim karşıtı davranışlar üzerinde azaltıcı etki gösterişken, olumsuz liderlik türleri ve yaklaşımlar ise artırıcı etkilere yol açmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik türleri, yönetsel yaklaşım, üretim karşıtı davranışlar, yüksek lisans tezi, doktora tezi

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate and discuss the master's and doctoral dissertations completed in Turkey that examined the relationship between counterproductive work behaviors and leadership styles or managerial approaches. Based on this aim, master's and doctoral dissertations registered in YOK thesis search database have been reached. In this process, the keyword "counterproductive work behavior" was used, it has been determined that there are 45 dissertations in total and only 9 of these dissertations represent the aim of the current study. In these dissertations, leadership styles such as ethical leadership, transformational leadership, and destructive leadership were mainly addressed in addition to the general perception of leadership styles, while variables such as abusive supervision, leader-member exchange and leader support were also included. According to the results, positive leadership styles or positive managerial approaches had a decreasing effect on counterproductive work behaviors, while negative leadership styles and approaches had increasing effects.

Key words: Leadership styles, managerial approaches, counterproductive work behaviors, master's dissertation, doctoral dissertation

1. GİRİŞ

Liderler hedeflenen amaçlara ulaşmak üzere insanları belirli görev ve eylemlere yönlendirebilme becerisi ile gücüne sahip olan kişilerdir (Davis, 1988). Bu anlamda etkin olan liderler takipçiler üzerinde olumlu etkilerin oluşmasına katkı sağlarlar ve onlara umut veren, iyimser, takipçilerine güvenen, risk alan, çevreyi ve ortamı iyi analiz eden ve sert bir yönetim tarzından kaçınan niteliklere sahiptirler (Wadsworth, 1999). Bu bağlamda örgütsel hedeflere ulaşmak için yöneticilerin çalışanlar üzerinde olumlu etkiler bırakacak bir ortam oluşturması gerekli görülmektedir. Çünkü çalışanların beceri ve yeteneklerini görevlerinde etkin bir şekilde kullanabilmesi için onları olumsuz etkileyecek her türlü durumun ortadan kaldırılması gerekmektedir (Bolat, 2011). Bu gereklilik ise yöneticilerin yönetim tarzı ya da benimsedikleri liderlik türlerinin, çalışanlar üzerindeki olumlu ya da olumsuz etki yaratma potansiyeline karşılık gelebilmektedir. Örneğin yöneticilerin olumlu tutumları ve kişilik özellikleri çalışanlarla etkin iletişim sağlama, mevcut koşullara göre davranış geliştirme, çalışanları motive etme ve performanslarını artırma (Koçak ve Özüdoğru, 2012) durumları üzerinde etkiliyken; çatışma çözümü yapabilen, adil, astları destekleyebilen, dürüst, güvenilir, iyi çalışmaları takdir eden, tutarlı olan, astlara saygı gösteren, görev ve sorumluluk bilinci taşıyan liderlerin ise çalışanlar üzerinde büyük bir yönlendirici gücü bulunmaktadır (Karabekir ve Akçay, 2016). Böyle bir durumda liderlerin olumsuz tutum ve davranış geliştirmesinin ise takipçileri daha çok olumsuz tepki vermeye yöneltebileceğini varsaymak mümkündür. Öyle ki Erol-Korkmaz da (2014) yöneticilerin etkin bir güce sahip olduğu adalet algısı temelinde yaptığı çalışmada, çalıştıkları yeri çoğunlukla adil olarak değerlendiren çalışanların (çalışırken olumsuz duygular yaşasa da) çalıştıkları yerin adil olmadığını düşünen çalışanlara

oranla daha az olumsuz ve zararlı davranış geliştirdiğini ortaya koymuştur. Bu sebeple olumsuz liderlik tutum ve davranışlarının çalışanları olumsuz tepki vermeye yönelttiği söylenebilmektedir.

Böylesi ilişkilerden hareket ederek, Türkiye'deki yöneticilerin yönetim tarzı ya da benimsedikleri liderlik tarzlarının çalışanlar üzerinde ne tür olumsuz sonuçlar doğurduğunu ele alan araştırmaların gözden geçirilmesi anlamlı görülmektedir. Çünkü liderlik algısının temelde daha çok olumluluk içerdiği öngörüsüyle, mevcut araştırmaların çoğu liderliğin idealleştirilmiş boyutu veya lideri başarılı kılan özelliklerin ortaya çıkarılmasına odaklanmışlardır (Torregiante, 2005). Bu çalışmada ise liderlik türleri ya da yönetsel yaklaşımların olumsuz sonuçlara da yol açabildiği üretim karşıtı davranışlar bağlamında değerlendirilmiş ve bu ilişkileri konu edinen lisansüstü tezler incelenmiştir. Üretim karşıtı davranışların seçilmesinin sebebi ise bu davranışların çalışanlar tarafından verilecek örgütsel ve bireysel zararları ya da olumsuz tepkileri daha etraflıca ortaya koyabileceğidir. Çünkü üretim karşıtı davranışlar, belirli bir sebepten ötürü örgütün tamamına veya örgüt üyelerine çalışanlar tarafından verilen zararlara karşılık gelmekte ve bu zararlar birden fazla türü kapsamaktadır (Spector & Fox, 2002). Böylece çalışanların liderlerinin yaklaşımlarına ne tür tepkiler verdiğine Türkiye'de yapılan lisansüstü tezlerin sonuçlarıyla bir çerçeve oluşturulacaktır. Çalışmanın sonucunda ise ön plana çıkan yöntem, örneklem grubu ve sonuçlar değerlendirilebilecek ve bu ilişkiler özelinde bazı kuramsal önerilerde bulunmak mümkün olacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Liderlik Kavramı

Liderlik olgusu küçük ya da büyük grup fark etmeksizin her topluluk için önemli bir kavram olup, farklı disiplinlere konu olmuştur (Salkever, 2009). Örgütsel açıdan kârı maksimize etmek, süreklilik sağlamak, çalışan bağlılığı, aidiyeti ve motivasyonu gibi durumlar liderliğin önemini arttırmış ve liderlerin çok farklı yetenek ya da becerilerle donatılmasının gereklilik halini almasına bağlı olarak farklı liderlik tanımları yapılmıştır (Sabir, Sohail, & Khan, 2011).

Temelde insanları yönlendirme ve onları etkileme sanatı şeklinde anlam bulan liderlik (Rost, 1993) takipçileri belirli bir hedefe yönlendirme konusunda ikna edici olmak (Davis, 1988) olarak da tanımlanmıştır. Liderlik bakış açısıyla belirli bir zamanda, çevrede ve mevcut koşullar kapsamında kişi veya grupların hedeflenen amaçlara ulaşması (Cole, 1993) belirleyici olmuştur. Bu noktada amaçların belirlenmesi, bu amaçlara ulaşmak için gerekli faaliyetlerin düzenlenmesi, takipçilerin motive edilerek bu faaliyetlere yönlendirilmesi, iş birliğinin sağlanması ve lider-takipçi etkileşimine ulaşılması da (Yukl, akt. Durmuş, 2014:4) liderliğin tanımlanmasında yer almıştır.

Süreç boyunca liderlik kavramı bir çok farklı yaklaşımla ele alınmış ve açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda liderliğe ilişkin yaklaşımlar; “Özellikler Yaklaşımı, Davranışsal Yaklaşım, Durumsallık Yaklaşımı ve Yeni Yaklaşımlar” olarak sınıflandırılmıştır (Bryman, 1992).

Özellikler Yaklaşımı; temelde lider doğmak mı yoksa lider olmak mı sorularına yanıt aramış (Nahavandi, 2000), bazı insanların doğası gereği lider olabileceğine ve bu kişileri diğer insanlardan ayıran belirli özellik ya da yeteneklerin varlığına vurgu yapmıştır (Koçel, 2003; Yukl, 2012; Tunçer, 2012). **Davranışsal Yaklaşım;** bir lider olarak başarılı olmanın temel unsurunun liderlerin sahip olduğu özelliklerinden ziyade, liderlik yaparken geliştirdikleri davranışlara bağlı olduğuna değinmiştir (Çetin ve Beceren, 2007; Tabak, Sığırı ve Türköz, 2009). Liderlik sürecini davranışsal temelde inceleyen çalışmalar; “Ohio State Araştırmaları, Michigan State Araştırması, Likert’in Sistem 4 Yaklaşımı, Mc Gregor X ve Y Kuramı, Robert Blake ve Jeane Mouton’un Liderlik İzgarası Yaklaşımı” şeklindedir (McGregor, 1957; Stoner & Freeman, 1992; Birdal ve Aydemir, 1992; Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1995; Eren, 2001; Zel, 2001; Ataman, 2002; Koçel, 2003; Northouse, 2004; Can, 2005; Mullins, 2010; Çelik, Akgemci ve Şimşek, 2013; Canbolat, 2016). **Durumsallık Yaklaşımı;** özellikler ile davranışsal yaklaşımların liderliği açıklamak için yeterli olmadığını ileri sürmüş ve liderlerin var olduğu mevcut durumlara odaklanan durumsal bir yaklaşımı benimsemiştir. Bu sebeple liderliğin duruma bağlı olarak değişebileceğine vurgu yapan bir yaklaşımdır (Zel, 2001; Proulx, 2010, akt. Tosun, 2016:13). Durumsallık yaklaşımı “Fiedler’in Durumsallık Kuramı, Yol Amaç Kuramı, Vroom ve Yetton’ un Normatif Kuramı ile Hersey ve Blanchard’in Durumsal Liderlik Kuramı” gibi yaklaşımlarla ele alınmıştır (Owens, 1987; Balekoğlu, 1992; Zel, 2001; Alganer, 2002; Koçel, 2003; Akiş, 2004; Baysal ve Tekarslan, 2004). Bu yaklaşımlara ilaveten belirli liderlik türlerine atıfta bulunan **Yeni Liderlik Yaklaşımları** ortaya çıkmış ve farklı olumlu ya da olumsuz liderlik türlerini kapsamıştır. Bu türlerden bir kısmı aşağıda daha detaylı ele alınmış olup, çalışmanın amacına uygun olması için de kısa açıklamalar içermiştir.

Dönüşümcü liderlik: Hedeflenen amaçlara ulaşma yolunda liderler ve takipçilerin ortak çaba göstermesine, geleceğe odaklanmaya, farklılığa önem vermeye, değişime açık olmaya, alışılmadık dışına çıkmaya, takipçilerin yaratıcı ve değişim odaklı bir vizyonla harekete geçirilmesine ve olumlu tutum geliştirmelerine vurgu yapan liderlik türüdür (Burns, 1978; Bass, 1985; Eren, 2013; Orhan, 2014; Yıldırım, 2021).

Etkileşimci Liderlik: Farklı ödüllendirme ve motivasyon kaynağı sağlama temelinde takipçiler üzerinde yönlendirici bir etkiye sahip olmaya, takipçilerin uyum sağlaması istenen kural ve yöntemlerin belirlenmesine, böylece bir düzenin oluşturulmasına ve bazı değişimlerin öngörülerek harekete geçilmesine vurgu yapan liderlik türüdür (İşcan, 2006).

Karizmatik Liderlik: Liderin sahip olduğu kişisel özelliklere vurgu yaparak daha çok kriz ortamlarında ön plana çıkmaya ve kurtarıcı olarak görülmeye, normalden farklı olmaya, güçlü niteliklere, ikna gücünün fazla olmasına ve cesarete atıfta bulunan bir liderlik türüdür (Fiol, Haris, & House, 1999; Muchinsky, 2006; Çelik ve Sünbül, 2008).

Otokratik Liderlik: Liderlik edilen yapı içinde hiyerarşi ve statünün varlığının önemli olmasına, statü farklılıklarının örgütsel etki yaratacağına ve liderlerin tüm yetkileri elinde tutarak kendilerini güçlü hissetmek istemelerine dayanan bir liderlik türüdür (Arıkan, 2001; Güney, 2015).

Demokratik Liderlik: Tüm takipçilerin ortak katılımını teşvik ederek becerilerden yararlanmaya, olası problemleri çözmek için grup bilinci göstermeye, grup normları ile değerlerine bağlı olarak yönlendirici güç oluşturmaya, gruptan önce bir sonraki adımı öngörerek eylemde bulunmaya, fikirlerin grup içinde serbestçe ifade edilmesine ve takipçilerin karar alma sürecinde yer alabilmesine vurgu yapan liderlik türüdür (White & Lippitt, 1960; Arıkan, 2001; Ray ve Ray, 2012; Yıldırım, 2021).

Vizyoner Liderlik: Yeni fikir ve düşünceleri elde etme yönünde odaklanmaya, çevresindeki fırsatları değerlendirmeye açık olmaya, riskleri minimuma indirmek için çaba sarf etmeye ve emek veren çalışanların ödüllendirilmesi temeline dayanan liderlik türüdür (Akçakaya, 2010; Parmaksız, 2020)

Hizmetkâr Liderlik Temeline takipçilere hizmet etmeyi alarak onların ilerlemesine, bireysel farkındalıklarının artırılmasına, kişisel gelişimlerine, takipçilerin ve örgütün ihtiyaçları ile çıkarlarının öncelikli görülmesine ve olumlu çıktılar elde edilmesine karşılık gelen bir liderlik türüdür (Page & Wong, 2000; Ünal Erzen, 2008; Işık, 2014; Koçel, 2015).

Bürokratik Liderlik: Liderle birlikte gruptaki takipçilerin görevlerinin belirlenmiş olmasına, kimin hangi koşullarda hangi görevlerden sorumlu olacağına net olmasına, kontrol mekanizmasının baskınlığına ve sınırları belirlenmiş yapılar içinde faaliyet gösterilmesinin gerekliliğine karşılık gelen bir liderlik türüdür (Demirci 1999; Alkurt, 2020).

Etik Liderlik: Süreç yönetiminde ahlaki değerlerin gözetilerek takipçilere örnek olunmasına, örgütsel davranışların etik ile özdeşleşmesine, saygı ile adalet algısının yaygın olmasına ve topluluk bilincine önem veren bir liderlik türüdür (Zengin, 2020; Northouse, 2007).

Yıkıcı Liderlik: Örgütsel amaç, kaynak ve görevlerin liderler tarafından sistematik ve tekrarlı bir şekilde sabote edilmesi ve bu süreçte çalışanların motivasyonu ile iyi olma hallerinin olumsuz etkilenmesine atıfta bulunan bir liderlik türüdür (Einarsen, Aasland, & Skogstad, 2007).

Karanlık Liderlik: Takipçilerin başarısızlığa sürüklenmesine, olumsuz güdülerle takipçilerin etki altında bırakılmasına, liderliğin olumsuz yanlarının stres altında ortaya çıkmasına ve örgütsel çıktılarının olumsuz etkilenmesine vurgu yapan bir liderlik türüdür (McIntosh & Rima, 1997; Hogan & Hogan, 2001).

2.1. Üretim Karşıtı Davranışlar

Üretim karşıtı davranışlar genel olarak örgütlere ya da bu örgütlerdeki üyelere yönelik zarar verme amacı taşıyan ve çalışanlar tarafından geliştirilen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spector & Fox, 2002). Bu davranışlar, çoğunlukla çalışan bireylerin yapabileceğinden veya gerekli olandan daha az çaba göstermesi, kasıtlı hata yapması, şiddet eğilimi göstermesi, işle ilgili direktiflere uyum sağlamaması, mola zamanlarını olması gerekenden daha fazla kullanması, işyerindeki eşyalara bilinçli zarar vermesi ya da hırsızlık davranışı gibi olumsuzluk yüklü davranışlar formunda karşımıza çıkmaktadır (Spector vd., 2006). Bu genel kanıya bağlı olarak Spector ve Fox (2002) üretim karşıtı davranışları tanımlarken geliştirilen davranışların örgüt ve örgüt üyelerini hedef alması üzerinde durmakta, ayrıca bilinçli ve istekli bir şekilde geliştirilen açık ya da örtük zarar verme niyeti taşıdığına önemini belirtmektedirler. Ayrıca Spector ve Fox (2005) ilgili davranışların sadece örgüt üyelerini değil aynı zamanda müşterileri, paydaşları ya da yöneticileri de hedef

aldığının altını çizmektedir. Başka bir ifadeyle ele alındığında, üretim karşıtı davranışların özünde örgütsel normların ihlal edilerek, örgüt paydaşlarına ve dolayısıyla örgütün genel yapısına zarar vermeye yönelik geliştirilen davranışlar olduğunu söylemek mümkündür.

Spector'a göre (2011) üretim karşıtı davranışların "örgütsel ve bireysel" olmak üzere iki öncülü bulunmaktadır. Örgütsel öncül; örgütsel hedef ve kurallara aykırı davranmaya vurgu yapmaktayken, bireysel öncül ise diğer çalışanlara zarar vererek üretime karşı olumsuzluk yaratma girişimlerine karşılık gelmektedir. Bu temelde üretim karşıtı davranışları açıklamak için bazı modeller önerilmiştir (Öcel, 2009)

İş-Stres Modeli üretim karşıtı davranışların ortaya çıkmasının sebebini, örgütsel zorlama ve sınırlılıklara bağlı olarak gelişen algılar, çalışma ortamının elverişsiz olması, yönetsel uygulamalardaki yanlışlıklar, örgütsel adalet algısının düşüklüğü, işin gerektirdiği yetenek ve araçların eksiliği gibi durumlar temelinde stres oluşumunu tetikleyen durumlarla açıklamaktadır (Spector, 2006; Fox, Spector, Goh, & Bruursema, 2007). **Stres Yükleyici-Duygu Modeli** bireylerde öfke duygusunu tetikleyen veya benzer duyguları yaşamalarına sebep olan çevresel koşullara veya iş yeri koşullarına atıfta bulunmaktadır (Spector & Fox, 2005; Öcel, 2009). **Nedensel Akıl Yürütme** üretim karşıtı davranışları çalışanların iş ortamındaki durumların nedenlerine atfettikleri açıklamaların, onlarda yarattığı duygular ve bu duygular doğrultusunda geliştirdikleri olumsuz davranışlar olarak açıklayan bir modeldir (Seçer ve Seçer, 2007; Öcel, 2009).

2.1.1. Üretim Karşıtı Davranışların Boyutları

Üretim karşıtı davranışları tasnif etmek için Spector ve arkadaşları (2006) 5 boyutlu bir yaklaşım önermektedir.

İstismar Etme: Çalışanların iş arkadaşlarına zarar verme niyetiyle geliştirdiği davranışlardır (Spector vd., 2006). Örneğin aşağılama, karşıdaki bireyi yok sayma, kişiyi korkutma, tehdit etme, çalışmasını engelleme ve kişinin benlik saygısını ya da kişiyi küçük düşürücü ifadeler kullanma (Öcel, 2009; Kılıç, 2013).

Sabote Etme: İşverene ait malı tahrip edici ya da o mala zarar verici eylemler olup, işletmenin imajına zarar verme, iş süreçlerini sekteye uğratma ve dolaylı yansımaları karşılık gelmektedir (Spector vd., 2006).

Üretimden Sapma: İş süreçleri ile üretim süreçlerini olumsuz etkilemek için geliştirilen davranışlardır. Örneğin; işleri bilinçli bir şekilde yerine getirmeme veya doğru bir şekilde yapmama, işle ilgili performansını düşük bir düzeyde tutma, çalışırken ilgili olduğu işi daha yavaş yapma ve işle ilgili direktiflere uymamak gibi (Spector, vd., 2006).

Geri Çekilme: Çalışanların faaliyet yürütürken gösterdikleri çabanın olabildiğince minimuma çekilmesiyle ilişkilendirilmektedir. Örneğin; işten daha erken vakitte ayrılma ya da mola saatlerini olduğundan fazla tutma, işe geç gelme ya da hiç gelmeme gibi davranışlar (Spector, vd., 2006; Jonas & Leberherz, 2008, akt. Öcel, 2009:26).

Çalma/Hırsızlık: Çalışanların örgüt içinde çalma niyetini eyleme dökmeleri ve ilgili mal sahibine zarar vermeleriyle ilişkilendirilmektedir. Örneğin, işletmeye ya da diğer çalışanlara ait mallara el konulması, işyeri telefonlarından görüşmeler yapması ve görüşme süresini oldukça uzun tutması, örgüte ait imkanları şahsi amaçlar için kullanması gibi (Pekel, 2001; Spector vd., 2006).

3. METODOLOJİ

3.1. Yöntem

Bu çalışma, Türkiye'de liderlik türleri ya da yönetsel yaklaşımlar ile üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkilere yönelik yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesidir. Çalışmada anahtar kelimeler eşliğinde tezler taranmış ve çalışmanın amacına uygun olan tezlere ulaşılmıştır. Ulaşılan tezler incelenmiş ve çalışma kapsamında yer alan tezlerin yazarları, yayın yılı, tezin başlığı, örnekleme, yöntemi ve bulguları gibi bilgiler derlenerek tablolar halinde özetlenmiştir. Bu tablodan elde edilen sonuçlar da tartışılmış ve betimleyici bilgilere ulaşılmıştır.

3.2. Veri Kaynakları ve Tezlerin Seçimi

Liderlik türleri ya da yönetsel yaklaşımlar ile üretim karşıtı davranışlar bağlamında yapılan tezlere ulaşabilmek için YÖK tez tarama veri tabanı kullanılmıştır. Tarama sürecinde temelde iki anahtar kelimedenden yola çıkılmıştır. Bu anahtar kelimeler "üretim karşıtı" ve "üretkenlik karşıtı" şeklindedir. Çünkü bazı yazarlar kavramı üretim karşıtı davranışlar, bazı yazarlarda üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak ele almayı tercih etmiştir.

Belirtilen şekilde yapılan tarama sonucunda toplamda 45 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Bu tezlerden 9 tanesine “üretim karşıtı” anahtar kelimesiyle, 36 tanesine ise “üretkenlik karşıtı” anahtar kelimesiyle ulaşılmıştır. “Üretim karşıtı” anahtar kelimesiyle ulaşılan tezler 2009 ile 2020 yılları arasında tamamlanmış olup, bu tezlerden 4 tanesi çalışmanın amacın uygun bulunmuştur. Uygun bulunan tezler ise 2017 ile 2020 yılları arasında tamamlanmıştır. Öte yandan, “üretkenlik karşıtı” anahtar kelimesiyle ulaşılan tezler 2011 ile 2020 yılları arasında tamamlanmış olup, 5 tanesi çalışmanın amacına uygun bulunmuştur. Uygun bulunan tezlerin toplamı ise 2017-2020 yılları arasında tamamlanmış ve bu tezlerin seçiminde ise aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurulmuştur.

- ✓ Tezlerin YÖK veri tabanında bulunması,
- ✓ Tezlerin liderlik türlerinden herhangi bir tanesinin, yönetim yaklaşımlarına atıfta bulunan herhangi bir yöntem tarzının ya da herhangi bir yönetici tutumunun, üretim karşıtı davranışlar bağlamında ele alınmış olması,
- ✓ Tezlerin tam metnine ulaşılabilmesi,
- ✓ Tezlerin belirli bir yöntem ve analizi içeren bilimsel süreçleri kapsamaması (nitel veya nicel araştırma yöntemlerinden herhangi bir tanesi).

4. BULGULAR

4.1. Tezlerin Genel Özellikleri

Tezler 2017 ile 2020 yılları arasında tamamlanmış olup toplam da 9 adettir. Bu tezlerden 4 tanesi doktora, 5 tanesi ise yüksek lisans eğitimi kapsamında tamamlanmıştır. Doktora tezlerinden 3 tanesi işletme ana bilim dalı alanında hazırlanmışken, bir tanesi ise spor yönetimi bilimleri kapsamında hazırlanmıştır. Benzer şekilde yüksek lisans tezlerinden 4 tanesi işletme ana bilim dalı, 1 tanesi ise psikoloji ana bilim dalında eğitim gören kişiler tarafından tamamlanmıştır.

Tezlerde üretim karşıtı davranışlar, “Algılanan Liderlik Tarzı, Etik Liderlik, Lider Üye Etkileşimi, Lider Desteği, İstismarcı Yönetim, Yıkıcı Liderlik ve Dönüşümcü Liderlik” bağlamlarıyla ilişkilendirilmiş ve bazı tezlerde aynı konular farklı gruplarla çalışılmıştır (Tablo 1).

Örneklem grupları belirlenirken “lojistik endüstrisine bağlı olma, Ankara Sanayi Odası’na üye bir şirket olma, İstanbul’daki spor işletmelerinden birini temsil etme, Mersin’de hizmet sektörüne bağlı herhangi bir alanda çalışma, Bandırma’daki perakende sektörüne bağlı işletmelerde çalışma, Türkiye’de herhangi bir yerde inşaat sektöründe hizmet verme, Nevşehir’deki konaklama işletmelerinde çalışma ve beyaz yakalı olma” gibi koşullar göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda en yüksek katılımcı sayısına (519 kişi) Onaran (2020) tarafından yapılan tezde ulaşılmışken, en düşük katılımcı sayısına (196 kişi) ise Tuncer (2019) tarafından yapılan tezde ulaşılmıştır (Tablo 1).

Tezlerde “İstismarcı Yönetim Ölçeği, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği, Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ), Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği, Yıkıcı Liderlik Ölçeği, Üretim Karşıtı Davranışlar Ölçeği, İstismarcı Yönetim (Abusive Supervision) Ölçeği, Dönüşümcü Liderlik Ölçeği ile Müşteriye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır (Tablo 1).

4.2. Tezlerde Kullanılan Analizler ve Elde Edilen Bulgular

Tezlerde elde edilen verilerin analizinde “Korelasyon testleri, regresyon analizleri (hiyerarşik, basit doğrusal ve çoklu), yapısal eşitlik modeli, yol analizi, t-testi, ANOVA testi, Post-Hoc Scheffe testi, Sobel testi ve faktör analizi” kullanılmıştır.

Liderlik türlerinin üretim karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini doğrudan ele alan tezler temelde her liderlik türünün üretim karşıtı davranışlar üzerinde bir şekilde etki gösterebileceğini ortaya koymuşken (Doğan, 2017), etik liderlik türü ile üretim karşıtı davranışlar arasında negatif yönde bir ilişki elde edilerek azaltıcı bir etkiye ulaşılmıştır (Arıkök, 2017; Uğraş Turan, 2019). Öte yandan dönüşümcü liderlik de benzer etkiyi göstermişken (Tömek, 2020), yıkıcı liderlik çalışanları üretim karşıtı davranışlara yöneltmiştir (Aydınay, 2019).

Bir yönetim yaklaşımı olarak istismarcı yönetim tarzı ile üretim karşıtı davranışlar arasında pozitif ilişkiler elde edilmişken (Çetin Tur, 2019; Onaran, 2020), lider-üye değişiminin üretim karşıtı davranışları etkilediği (Güllü, 2018) ve destekçi liderliğin ise üretim karşıtı davranışlar üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu

bulunmuştur (Tuncer, 2019). Aşağıda değerlendirilen tezlere ilişkin bilgilerin yer aldığı tablo bulunmaktadır (Tablo 1). Tabloda sadece bu çalışmanın esas aldığı ölçekler ve bulgular hakkında bilgi verilmiştir.

Tablo 1. Liderlik Türleri/Yönetimsel Yaklaşımlar ile Üretim Karşılığı Davranışlar Üzerine Yapılan Tezler

Yazar	ABD/YL-D	Tezin Başlığı	Örneklem	Kullanılan Ölçekler	Yapılan Analizler	Bulgular
Doğan, A. (2017)	İşletme-Yönetim ve Organizasyon/Doktora	Algılanan Liderlik Tarzının Üretkenlik Karşılığı İş Davranışlarının Ortaya Çıkmasındaki Etkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Lojistik Endüstrisinde Bir Araştırma	Lojistik endüstrisinden 325 çalışan	-Ogbonna ve Harris (2000) tarafından kullanılan liderlik tarzları ölçeği -Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşılığı Davranışlar Ölçeği	Korelasyon testleri, regresyon analizleri	Bazı liderlik tarzları üretkenlik karşılığı iş davranışları üzerinde azaltıcı etki göstermiş, bu davranışların ortaya çıkmasında liderlik tarzlarının etkili olduğu sonucuna varılmıştır
Arıkök, M. (2017)	İşletme-Yönetim ve Organizasyon/Doktora	Etik Liderlik ve Tükenmişliğin Üretim Karşılığı İş Davranışları Üzerindeki Etkileri: Ankara Üretim Sektöründe Bir Uygulama	Ankara Sanayi Odası'na üye üretim şirketlerden 400 çalışan	-Brown ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen etik liderlik ölçeği -Spector ve arkadaşları (2006) tarafından Üretim Karşılığı İş Davranışları Ölçeği	Yapısal eşitlik modeli/yol analizi	Etik liderlik, üretim karşılığı iş davranışları üzerinde negatif etki göstermiştir
Güllü, S. (2018)	Spor Yönetim Bilimleri/ Doktora	Lider Üye Etkileşiminin Çalışma Yaşam Kalitesi ile Üretkenlik Karşılığı İş Davranışları Üzerine Etkisinde Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü: Spor İşletmeleri Örneği	İstanbul'daki spor işletmelerindeki 232 çalışan	-Graen ve Uhl-Bien (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Çalişkan (2015) tarafından uyarlanan Lider Üye Etkileşimi Ölçeği -Spector ve Fox tarafından geliştirilen ve Ödemiş (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Üretkenlik Karşılığı İş Davranışları Ölçeği	t-testi, ANOVA testi, Post-Hoc Scheffe testi, Pearson Korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi, Sobel testi	Lider-üye etkileşimi ile üretkenlik karşılığı iş davranışları arasında bir ilişki elde edilmiştir.
Tuncer, Ö. (2019)	İşletme/ Yüksek Lisans	Üretim Karşılığı İş Davranışlarının Belirleyicileri: İş Yükü, Rol Netliği, Lider Desteği ve İş Denetim Odağı	Ankara'daki özel şirketlerde bir yıl ve üstü çalışma süresine sahip 196 çalışan	-Spector (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşılığı Davranışlar Ölçeği -Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen Lider-Üye Değişimi Ölçeği	Regresyon analizi	Lider desteğinin eksikliği üretim karşılığı davranışlar üzerinde artırıcı bir etki göstermiştir
Çetin Tur, F. (2019)	İşletme/ Yüksek Lisans	İşletmelerde Kurumsallaşma Düzeyi, İstismarcı Yönetim ve Üretkenlik Karşılığı İş Davranışı İlişkisi	Bandırma'daki perakende sektörüne bağlı işletmelerde yer alan 225 çalışan	-Tepper (2000) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Bolat (2017) tarafından uyarlanan İstismarcı Yönetim Ölçeği -Robinson ve Bennett(2002) tarafından geliştirilen Üretkenlik Karşılığı Davranışlar Ölçeği	Korelasyon ve regresyon analizleri	İstismarcı yönetim ile üretkenlik karşılığı iş davranışları arasında pozitif bir ilişki elde edilmiştir.
Uğraş Turan, E. (2019)	İşletme-İnsan Kaynakları Yönetimi/ Yüksek Lisans	Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılığı İş Davranışı İlişkisi: Bir	Türkiye' de inşaat sektöründe hizmet veren 253 çalışan	-Berghofer ve Schwartz (2008) tarafından geliştirilip,	Korelasyon ve regresyon analizleri	Etik liderlik ile üretkenlik karşılığı iş davranışı değişkenleri arasında

		Alan Araştırması		Sökmen (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ) -Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilip, Öcel (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği		negatif yönlü anlamlı bir ilişki elde edilmiştir.
Aydınay, M. (2019)	İşletme/ Doktora	Yıkıcı Liderliğin Çalışanların Öz-Yeterlilik Algısı ve Üretim Karşıtı Davranış Geliştirme Eğilimleri Üzerine Etkisi	Mersin ilinde faaliyet gösteren 486 hizmet sektörü çalışanı	-Uymaz (2013) tarafından geliştirilen Yıkıcı Liderlik Ölçeği -Spector, Bauer ve Fox (2010) tarafından Üretim Karşıtı Davranışlar Ölçeği	Basit doğrusal ve çoklu regresyon analizleri	Yıkıcı liderlik çalışanların üretim karşıtı davranış geliştirme eğilimi üzerinde etkili olmuş ve çalışanlar örgüt odaklı üretim karşıtı davranışları, kişi odaklı üretim karşıtı davranışlardan daha fazla geliştirme eğilimi göstermiştir
Onaran, S.O. (2020)	Psikoloji/ Yüksek Lisans	İstismarcı Yöneticiliğin İşyeri Nezaketsizliği, Üretim Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu ile İlişkilerinde Yer Alan Düzenleyici ve Aracı Psikolojik Süreçler	519 beyaz yakalı çalışan	-Tepper (2000) tarafından geliştirilen, Ülbeği, Özgen ve Özgen (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İstismarcı Yönetim (Abusive Supervision) Ölçeği -Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşıtı Davranışlar Ölçeği'nin Öcel (2010) tarafından oluşturulan Türkçe uyarlaması	Yapısal Eşitlik Modeli	İstismarcı yönetim şekli ve üretim karşıtı iş davranışlar arasında pozitif yönde bir ilişkili elde edilmiştir
Tömek, Y. (2020)	İşletme/ Yüksek Lisans	Dönüşümcü Liderlik ile Müşteriye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki: Karşılıklı Tanıma Saygısı ve Karşılıklı Değerleme Saygısının Aracı Rolü	Nevşehir'deki konaklama işletmelerinden yönetici ve çalışanlar (n=293)	-Avolio ve Bass (2004) tarafından geliştirmiş olan Çok Faktörlü Liderlik Anketinin alt ölçeği olan Dönüşümcü Liderlik Ölçeği -Hunter ve Penney (2014) tarafından geliştirilen Müşteriye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği	Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli	Dönüşümcü liderlik müşteriye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde negatif bir etki göstermiştir.

3. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütsel yaşamda yöneticilerin benimsedikleri liderlik tarzı ya da yönetsel yaklaşımlar, faaliyet gösterilen yapı içindeki çalışanları önemli oranda etkilemektedir. Çünkü bu süreçte yönetici ve çalışanlar arasında bir sosyal etki oluşmakta ve bu etkiye bağlı olarak çalışanlarda oluşan yöneticilik algısının olumlu ya da olumsuz etkilerinden söz edilebilmektedir. Mevcut çalışma özelinde ele alındığında olası olumsuz etkilerden biri olan üretim karşıtı davranış geliştirme destekleyen bulgulara ulaşmak mümkündür. Çünkü liderlik tarzı ile üretim karşıtı davranışlar arasında hem doğrudan hem de kısmi bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür (Doğan ve Deniz, 2017:1). Benzer şekilde çalışmada değerlendirilen tezlere dayanarak yöneticiler tarafından benimsenen liderlik tarzı ya da yönetsel yaklaşımların, üretim karşıtı davranışlar üzerinde arttırıcı ve azaltıcı

etki gösterdiğini söylemek mümkündür. Örneğin mevcut çalışmada ele alınan ve olumlu liderlik türlerini temsil eden dönüştürücü liderlik (Tömek, 2020) ve etik liderliğin (Arıkök, 2017; Uğraş Turan, 2019) üretim karşıtı davranışlar üzerindeki etkisine benzer olarak demokratik liderlik de bu davranışlar üzerinde aynı etkiyi göstermektedir (Kanten ve Ülker, 2014:16). Bu sebeple olumlu liderlik tarzları ya da yönetim yaklaşımlarının üretim karşıtı davranışları azalttığını varsaymak mümkündür.

Öte yandan, tezlerden elde edilen sonuçlar ışığında olumsuz liderlik türleri ya da olumsuz yönetsel yaklaşımların üretim karşıtı davranışları arttırdığı varsayılmaktadır. Değerlendirilen ve yıkıcı liderliği ele alan bir tezdeki (Aydınay, 2019) bulguya benzer olarak, yıkıcı liderlik tutumları örgütün kendisi ve asları üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta (Woestman, 2014:1) ve yıkıcı liderlik ile üretim karşıtı davranışlar arasında bir ilişki (Schyns & Schilling, 2013:146-147) bulunmaktadır. Benzer şekilde bir yönetim tarzına atıfta bulunan istismarcı yönetimin de üretim karşıtı davranışlar üzerinde arttırıcı etki gösterdiği (Çetin Tur, 2019; Onaran, 2020) değerlendirilen tezler tarafından ortaya konulmuştur. Bu bağlamda tezlerden elde edilen sonuçlar ile ilgili literatür arasında bir uyumun var olduğunu düşünmek olasıdır. Çünkü çalışanlar bir olumsuz tutumla karşılaştıklarında ya da engelleme veya stres yaratan durumlara maruz kaldıklarında, üretim karşıtı davranış geliştirerek problemlerini çözeceklerini düşünmekte hatta bu davranışları problemlerle başa çıkmaya yönelik bir strateji olarak değerlendirmektedirler (Rhodes, 2013:4).

Lider desteğinin üretim karşıtı davranışlar üzerinde etkili olduğu ve destek azaldıkça üretim karşıtı davranışların arttığını savunan tez (Tuncer, 2019) ile mevcut literatür arasında da bir uyum görülmektedir. Çünkü hırsızlık, geri çekilme ve kötü davranma gibi davranışlar üretim karşıtı davranışların bazı formları arasında yer almakta (Spector, vd., 2006:450) ve algılanan destek ise bu davranışlar üzerinde etki göstermektedir (Akbaş Tuna ve Boylu, 2016:505).

Bütün bu değerlendirmeler ışığında çalışmada değerlendirilen tezlerin mevcut literatürle uyumlu olduğunu ve olumlu liderlik türleri ya da olumlu yönetsel yaklaşımların üretim karşıtı davranışlar üzerinde azaltıcı etki yarattığını söylemek mümkündür.

Mevcut çalışmanın kuramsal çerçevesinde de değinildiği üzere liderlikle ilgili çalışmaların çoğunluğu liderliğin olumlu yönüne odaklanmıştır (Torregiante, 2005). Öte yandan liderliğin olumsuz sonuçlarına odaklanan çalışma sayısının da görece yüksek olduğu düşünülmektedir. Fakat üretim karşıtı davranışlara ilişkin yapılan tezlerin son 10 yıllık bir zaman içinde tamamlanmış olması bu konunun güncelliğine işaret etmekteyken, liderlik ya da yönetim tarzlarıyla ilişkilendirilen tez sayısının düşük olması dikkat çekmektedir. Bu sebeple, sosyal bilimler alanında tez yapacak adayların üretim karşıtı davranışlar bağlamında çalışmalarının, onların akademik başarılarına destek olacağı ve ilgili literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir. Öte yandan bu davranışların liderlik türleri veya yönetsel yaklaşımlar kapsamında ele alınması da olası tezlerin özgünlüğünü arttıracaktır. Böylece üretim karşıtı davranışlar ve liderlik bağlamında ülkemizde yürütülen lisansüstü tezlerin sayı ve niteliği de artmış olacaktır.

Bu çalışma belirlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan lisansüstü tezlerle sınırlıdır. Bu sebeple yapılan ilişkilendirmeler ve öneriler mevcut çalışmada değerlendirilen tezlerle sınırlı kalmaktadır. İleride yapılacak benzer çalışmalarda bu ilişkileri ele alan lisansüstü tezlerle birlikte makale, kitap bölümü ya da sözel bildiriler gibi bilimsel çalışmaların da incelenmesi beklenen etkinin kapsamını ve içeriğini zenginleştirecektir.

KAYNAKÇA

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. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 505-521

Akçakaya, M. (2010). *21. Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı*. Adalet Yayınevi.

Akiş, Y. (2004). *Türkiye'nin gerçek liderlik haritası*. İstanbul: Alfa Yayınları.

Alganer, Y. İ. (2002). *Liderlik analizi ve Türk silahlı kuvvetlerinde liderlik*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

Alkurt, E. (2020). *Liderlik tarzlarının örgütsel inovasyon performansına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Arıkan, S. (2001). Otoriter ve demokratik liderlik tarzları açısından Atatürk'ün liderlik davranışlarının değerlendirilmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 231-257.

- Arıkök, M. (2017). *Etik liderlik ve tükenmişliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri: ankara üretim sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Arıkök, M. (2017). *Etik liderlik ve tükenmişliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri: Ankara üretim sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Ataman, G. (2002). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydınay, M. (2019). *Yıkıcı liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı ve üretim karşıtı davranış geliştirme eğilimleri üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Balekoğlu, F. (1992). *Liderlik teorilerindeki gelişmeler ve organizasyon kültürü ile ilişkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bass B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Baysal, A., ve Tekarslan, E. (2004). *İşletmeler için davranış bilimleri*. İstanbul: Avcıol Yayıncılık.
- Birdal, İ., ve Aydemir, N. (1992). *Yönetim teorileri*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bolat, O. (2011). Öz-yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row Publishers.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canbolat, S. G. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan algıları, çedaş grup şirketleri örneği (Çorumgaz, Sürmeli gaz, Kargaz)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Cole, G. A. (1993). *Management theory and practice*. London: DP Publication Ltd.
- Çelik, A., Akgemci, T., ve Şimşek, M. Ş. (2013). *Girişimcilik ve küçük işletme yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelik, C., ve Sünbül, Ö. (2008). *Liderlik algulamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3, 49-66.
- Çetin Tur, F. (2019). *İşletmelerde kurumsallaşma düzeyi, istismarcı yönetim ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Çetin, N. G., ve Beceren, E. (2007). *Lider kişilik: Gandhi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (5), 111-132.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış*. (3. bs.). (Çev: K. Tosun, T. Somay, F. Aykar, C. Baysal, Ö. Sadullah ve Semra Yalçın). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Demirci, M. K. (1999). Önderlik kuramları ve dönüştürücü önderlik ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 329-350.
- Doğan, A. (2017). *Algılanan liderlik tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasındaki etkisinde örgüt kültürünün rolü: lojistik endüstrisinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- 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.
- Durmuş, A. (2014). *Güncel liderlik yaklaşımları, duygusal zekâ, yöneticilerin liderlik tarzları ve duygusal zekâ ilişkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model. *Leadership Quarterly*, 18 (3), 207-216.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Erol-Korkmaz, H.T. (2014). Çalışanların günlük duygu durumu ve üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişki: genel örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17 (33), 77-87
- Fiol, C. M., Haris, D., & House, R. (1999). Charismatic leadership: strategies for effecting social change. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 449-482.
- 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.
- Güllü, S. (2018). *Lider üye etkileşiminin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü: spor işletmeleri örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Güney, S. (2015). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: a view of the dark side. *International Journal of Evaluation and Assessment*, 9, 40-51.
- Işık, N. (2014). *Liderlik yaklaşımları ve hizmetkar liderliğin işgörenlerin organizasyonel bağlılıklarına etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü-etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (11), 160-177.
- Kanten, P., ve Ülker, F. (2014). *Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılığın aracılık rolü*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32, 16-40.
- Karabekir, M., ve Akçay, A. (2016). Liderlik davranışlarının bilgi işçilerinin iş üretkenlik düzeyleri üzerindeki etkisi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, XI (I), 47-56.
- Kılıç, S. (2013). *Algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Koçak, R. D., ve Özüdoğru, H. (2012). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkileri: kamu ve özel hastanelerinde bir uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 76-88.
- Koçel T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği. (9. bs.)*. İstanbul: Beta Basım.
- McGregor, D. (1957). The human side of enterprise. *Management Review*, November, 41-49.
- McIntosh, G., & Rima S. D. (1997). *Overcoming the dark side of leadership-the paradox of personal dysfunction*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work. (8th ed.)*. Thomson Wadsworth.
- Mullins, L. (2010). *Management and organizational behavior. (9th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Nahavandi, A. (2000). *The art and science of leadership*. New Jersey: Prentice Hall.
- Northouse, G. (2007). *Leadership theory and practice*. London: Sage Publications.
- Northouse, G. P. (2004). *Leadership: theory and practice. (3th ed.)*. Sage Publications, London.
- Onaran, S. O. (2020). *Mediating and moderating psychological processes in the links of abusive supervision with instigated incivility, cwbs, ocbs, and multidimensional work motivation*. Unpublished Master's Dissertation, Çankaya University, Ankara.
- Orhan E. B. (2014). *Liderlik algısının iş tatmini üzerine etkileri; Fırat üniversitesi örnek çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Owens, R. G. (1987). *Organizational behavior in education*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

- Öcel, H. (2009). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Page, D. & Wong, P.T.P. (2000). *Conceptual framework for measuring servant leadership*. In S. Adjibolosoo, *The Human Factor in Shaping the Course of History and Development*. Lanham, University Press of America.
- Parmaksız, S. (2020). *Liderlikte modern yaklaşımlar açısından liderlik temalı sinema filmlerinin nitel analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Ray, S., & Ray, I. A. (2012). Understanding democratic leadership: some key issues and perception with reference to india's freedom movement. *Afro Asian Journal of Social Sciences*, 1-26.
- Rhodes, D. (2013). *Counterproductive work behavior as coping: an examination of beneficial outcomes and repercussions in the workplace*. Unpublished master's thesis, University of Houston.
- Rost, J. C. (1993). *Leadership for the twenty-first century*. New York: Praeger.
- Sabir, M. S., Sohail, A., & Khan, M. A. (2011). Impact of leadership style on organization commitment: In a mediating role of employee value. *Journal of Economics ve Behavioral Studies*, 3 (2), 145-152.
- Salkever, S. (2009). *The cambridge companion to ancient greek political thought*. New York: Cambridge University Press.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1995). *Basic organizational behaviour*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A metaanalysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24, 138-158.
- Seçer, H. Ş., ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2 (4), 146-175.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21, 342-352.
- 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, 1-24.
- 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. 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.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1992). *Management. (5th ed.)*. London: Prentice Hall International, Inc.
- Tabak, A., Sıgır, Ü., ve Türköz, T. (2009). *Öz liderlik (kendi kendine liderlik) ölçeği türkçe formunun uyarılma çalışması*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, 303-309.
- Torregiante, J. (2005). *Destructive personality traits and leadership performance: A pattern-oriented approach*. Unpublished doctoral dissertation, North Carolina State University, USA.
- Tosun, G. İ. (2016). *Teknopark işletmelerinde liderlik stilleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Tömek, Y. (2020). *Dönüşümcü liderlik ile müşteriye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki: karşılıklı tanıma saygısı ve karşılıklı değerlendirme saygısının aracı rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.

- Tuncer, Ö. (2019). *Determinants of counterproductive work behaviors: the role of workload, role ambiguity, leader support and work locus of control*. Unpublished Master's Dissertation, Middle East Technical University, Ankara.
- Tunçer, P. (2012). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Uğraş Turan, E. (2019). *Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi: bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ünal Erzen, M. (2008). Siyasi lider imajlarının seçimlerde etkisi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 65-80.
- Wadsworth, W. J. (1999). *Atak yöneticinin liderlik rehberi*. (Çev. E. S. Yarmalı). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- White, R. K., & Lippitt, R. O. (1960). *Autocracy and democracy: an experimental inquiry*. New York, Harper & Brothers.
- Woestman, D. S. (2014). *Destructive leader behavior: assessing public school leader behaviors and workplace attitudes*. Unpublished doctoral dissertation, Northern Illinois University.
- Yıldırım, T. (2021). *Üniversite öğrencilerinin liderlik özellikleri üzerine bir alan araştırması: Fırat üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in organizations*. (8th ed.). Pearson.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zengin, S. (2020). *The effects of leadership styles on the job satisfaction of the employees in family companies that service the construction industry*. Unpublished Master's Dissertation, Marmara University, İstanbul.