

A Study Related to Investigation of the Effects of Big Five Factor Model on Counterproductive Work Behaviors with Mediating Role of Organizational Justice

Ümit Behrem*, Serdar Bozkurt**

* Istanbul University, School of Business, Istanbul, Turkey, **Yıldız Technical University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Istanbul, Turkey

E-mail: umit.behrem@istanbul.edu.tr*, sbozkurt@yildiz.edu.tr**

Copyright © 2016 Ümit Behrem, Serdar Bozkurt. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine causes of counterproductive work behaviors that encountered in labor life frequently. Within this framework big five factor model and organizational justice perception were taken as main causes. A State University's School of Business academicians constituted this study's population. Data was taken 40 academicians who were chosen in this population. End of the study, a negative and middle correlation was found between openness to experience as a dimension of big five factor model with counterproductive work behaviors. There was no significant correlation determined between other dimensions of the big five factor model with counterproductive work behaviors. Also mediating role of organizational justice in effects of big five factor model on counterproductive work behaviors was investigated and there was no significant effect determined.

Keywords: Counterproductive Work Behavior, Big Five Factor, Organizational Justice

JEL: D23, O15

Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Adalet Algısı Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, iş yaşamında sıklıkla karşılaşılan üretkenlik karşıtı davranışların belirleyicilerini tespit etmektir. Bu çerçevede çalışmada temel belirleyiciler olarak, beş büyük kişilik özelliği ve örgütsel adalet algısı ele alınmıştır. Araştırmanın anakütlesini bir devlet üniversitesinin İşletme Fakültesi'nde görevli akademik personel oluşturmaktadır. Veriler bu anakütleden seçilen 40 akademisyenden elde edilmiştir. Çalışma sonucunda, beş büyük kişilik



özelliğinin boyutlarından biri olan *değişime açıklık boyutu ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ters yönlü ve orta seviyede bir ilişki bulunmuştur*. Diğer boyutlar ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca kişiliğin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinde, aracı değişken olarak örgütsel adalet algısı incelenmiş olup anlamlı bir etki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Üretkenlik Karşıtı Davranışlar, Beş Faktör Kişilik Modeli, Örgütsel Adalet

GİRİŞ

Günümüz rekabet koşullarında organizasyonların en önemli sermayelerinden biri olan insan kaynağının daha etkin ve verimli olması örgütler için büyük önem teşkil etmektedir. Bu etkinliğin ve verimliliğin sağlanması hem birey hem de örgüt açısından uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin organizasyonlarda istihdamını gerektirmektedir. Bu uyumda kişilik özelliklerinin yanı sıra çalışanların adalet algısının ve farklı değişkenlerin etkisi son yıllarda yapılan araştırmalarla desteklenmeye başlamıştır. Bireyin kişilik yapısına bağlı olarak, çalışanın olumlu/olumsuz adalet algısının, pozitif ya da negatif iş davranışlarına dönüşebilmesi olasıdır. Bu bağlamda, organizasyon içinde olumsuz adalet algısına sahip olan çalışanın üretkenliği azaltıcı davranışlara yönelip yönelmediğinin incelenmesi önemli bir sorunsal olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede, üretkenlik karşıtı davranışların, kişilik özellikleri ve örgütsel adaletle bir ilişki içinde olup olmadığı ve bu doğrultuda üretkenlik karşıtı davranışların önlenmesi adına neler yapılabileceğinin belirlenmesi çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Araştırmada ele alınan ilk değişken **üretkenlik karşıtı davranışlardır**. *Üretkenlik karşıtı davranışlar* organizasyonun bir üyesi tarafından organizasyona veya organizasyonun diğer bir üyesine ya da her ikisine karşı yapılan ve organizasyonun verimliliğini ve etkinliğini azaltan iradi davranışlar olarak ifade edilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014:104). Bir iş davranışının *üretkenlik karşıtı davranış* olarak adlandırılabilmesi için, bu davranışın istenmeyen bir sonuca ulaşmasa bile zarar verme potansiyeli taşıması ve kişinin kendi iradesiyle yapılmış olması gerekir. Üretkenlik karşıtı davranışları ortaya çıkaran “*bireysel ve durumsal*” olmak üzere iki ayrı belirleyici bulunmaktadır. Bunlardan ilki *bireysel belirleyiciler*, yani, demografik faktörler ile kişilik ve kişisel eğilimlerdir. İkincisi ise *durumsal belirleyiciler*, yani, iş nitelikleri ve örgütsel koşullardır (Seçer ve Seçer, 2007,155). Üretkenlik karşıtı davranışların boyutları ise, “*kişiye ve örgüte*” yöneliktir. Spector, vd. (2006, 448-450) ve Spector (2011-343) tarafından belirlenen üretkenlik karşıtı davranışlardan *örgüte yönelik boyutlar*; *Üretimi Saptırma, Geri Çekilme, Kundaklama ve Çalma* iken, *kişiye yönelik boyut ise; başkalarına zarar vermedir (suiistimal etmedir)*. Bu boyutları çok kısa ifade etmek gerekirse;

- **Üretimi Saptırma**; çalışanın işiyle alakalı görevleri yapıyormuş gibi görünüp aslında bilerek ve isteyerek hata yapmasıdır. Spector’a göre bu davranış pasif bir davranış olduğundan farkedilmesi ve ispat edilmesi zordur (Doğan ve Kılıç, 2014:124).
- **Geri Çekilme**; işe gitmeme, geç gitme, erken çıkma, dinlenme saatlerini olması gerekenden daha uzun tutma veya işi bırakma davranışını içermektedir (Öcel, 2009:26).
- **Kundaklama**; işverene ait mal ve mülkü bozma ya da tahrip etme olarak tanımlanmaktadır (Öcel, 2009:23).
- **Çalma**; işgörenin resmi çalışma zamanı içerisinde işletmenin malını veya parasını izinsiz alması veya transfer etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Aktaş Alan, 2011:59).
- **Başkalarına zarar verme**; örgütteki diğer çalışanlara zarar veren davranışlardır. Bu davranışlar fiziksel olabilmesinin yanı sıra korkutma, kötü söz söyleme, karşıdaki kişi yokmuş gibi davranma ve çalışanların verimli bir şekilde çalışmasını belli etmeden engelleme şeklindeki psikolojik durumlardan oluşabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014:121).



Araştırmada incelenen ikinci değişken ise **kişiliktir**. Burger'a (2011) göre; kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıplarıdır. Diğer bir tanımda ise kişilik, bir bireyi diğer bireylerden ayıran zihni, duygusal ve davranışsal özelliklerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Ordun,2005:57). Kişiliğin tanımlanması ve ölçümüne yönelik yapılan çalışmalar birçok kişilik kuramı ve modelinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bunlardan en çok bilineni ve daha yaygın olarak kullanılanı ise *Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modelidir*. Goldberg vd. tarafından 1992 yılında oluşturulan Beş Faktör Kişilik Modeli 5 boyuttan oluşmaktadır. **Bu boyutlar; Değişime Açık olma, Sorumluluk, Dışadönüklük, Uyumluluk ve Duygusal Denge** şeklindedir. Bu boyutları kısaca açıklamak gerekirse;

- **Değişime Açık olma** boyutu; meraklı, hayal gücü geniş, orijinal fikirler üretebilen, cesur, açık fikirli ve yaratıcı olabilmek gibi özellikler içerir. Bu boyutun diğer ucunda ise; yeni fikirlere daha az açık olma ve kendi düşüncelerini pek değiştirme eğiliminde olmama şeklindeki özellikler bulunur (Aktaş Alan,2011:25).
- **Sorumluluk** boyutu; düzenli olma, tedbiri elden bırakmama, azimli olma, titizlik gösterme, göreve bağlılık ve başarıya odaklı olma gibi özellikleri içerir. Bu boyutun diğer ucunda ise; plansızlık, düzensizlik, kolaylıkla dikkati dağılma, disiplinsizlik ve erteleme gibi hususlar yer almaktadır (Sezici, 2015:5).
- **Dışadönüklük** boyutu; atılgan, aktif, iddiayı seven, heyecanlı, neşeli, dostane şeklindeki özellikleri içermektedir. Bu boyutun diğer yönünde ise; sıkılgan, sessizliği seven, içe dönük, yalnızlıktan hoşlanan gibi unsurlar yer almaktadır (Sezici, 2015:5).
- **Uyumluluk** boyutu; zarif, saygılı, güvenli, esnek, açık kalpli ve merhametli gibi özellikleri içermektedir. Bu boyutun diğer ucunda ise soğuk davranma ve hırçınlık gibi özellikler bulunmaktadır (Aktaş Alan,2011:24).
- **Duygusal Denge** boyutu özgüven duygusu gelişmiş olmayı, sakin kalabilmeyi, eleştirilere açık olmayı ve strese dayanıklı olabilmeyi içermektedir. Bu faktörün diğer yönünde ise; gergin, çekingen, kendine güveni yeterli derecede olmayan, kaygısını belli eden, değişken özellikler gösterebilen ve saldırgan özellikler taşıyan unsurları barındırmaktadır (Sezici,2015:5).

Araştırmada ele alınan üçüncü ve son değişken ise **örgütsel adalettir**. Greenberg'e göre örgütsel adalet, bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adaletin varlığını algılamasını içerir (Özdevecioğlu,2003:78). Çalışanlar hem kendi organizasyonlarında beraber çalıştığı kişilerle hem de diğer organizasyonlarda kendisiyle aynı pozisyonda çalışan kişilerle kendilerini karşılaştırır. Bu karşılaştırma her anlamda olabilir. Öyle ki bu karşılaştırma, alınan ücretten verilen izne, verilen sosyal haklardan üstü konumundaki yöneticinin kendisine nasıl davrandığına kadar uzanabilen bir alana sahiptir. Bu karşılaştırmalar sonucunda da birey çalıştığı organizasyonu adaletli veya adaletsiz olarak algılamaktadır. Tanımda da belirtildiği üzere örgütsel adalet çalışanın algısıyla ilgilidir. Örgütsel adalet üç boyutta incelenebilir. Bu boyutlar; **Dağıtım Adaleti, İşlemsel Adalet ve Etkileşimsel Adalettir**.

- **Dağıtım adaleti**; kaynakların, belirli standartlar ölçüsünde işlevsel kurallara ve yönetmeliklere göre çalışanlara dağıtılmasını içermektedir (Özdevecioğlu,2003:78).
- **İşlemsel adalet**; karar verme, çatışmanın çözülmesi ya da bir örgütteki kaynak dağıtımı gibi süreçlerin yönetilmesindeki doğru yöntemlerle ilgilidir (Günsal, 2010:20).
- **Etkileşimsel adalet** ise, üstlerin, aldıkları dağıtım kararlarına ilişkin süreçleri, astlarına karşı seviyeli ve doğru ve dürüst bir biçimde açıklamaları olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010:86).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışanların kişilik özelliklerinin ve organizasyonlardaki algıladıkları adaletin, örgüt içerisindeki davranışlara nasıl yansıtacağı günümüz örgütlerinin en temel sorunlarından biridir. Bu noktada örgüt yöneticileri, işe alım aşamasından itibaren örgüt içindeki uygulamaların adil şekilde gerçekleştirilmesine kadar birçok süreci, çalışanlardan yüksek düzeyde performans sağlayabilecek şekilde dizayn etmek için çabalamaktadırlar. Bu doğrultuda, bireyin verimliliğinin artırılmasına yönelik davranışları gösterebilmesi için gerekli faktörlerin ortaya konulabilmesi, bu çerçevede çalışanın kişilik özellikleri ve örgüt içi uygulamaların adaletli şekilde yerine



getirilip getirilmediğinin incelenmesi ve bunun da üretkenlik karşıtı davranışları nasıl etkilediğinin belirlenebilmesi önemli hale gelmektedir.

Bu bağlamda, çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algıları aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Literatürde bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısı neredeyse yok denecek kadar azdır. Bu çerçevede, araştırmanın, hem teorik çerçevesinin hem de sonuçlarının önem taşıyacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma, organizasyonlarda çalışanların işe alım aşamasındaki kişilik özelliklerinden organizasyonel faaliyetlere kadar üretkenlik karşıtı davranışlara yol açabilecek nitelikteki uygulamaların belirlenebilmesi ve bunların önlenmesi bakımından insan kaynakları yönetimlerine ve örgütsel davranış alanına katkı yapabilecek disiplinler arası bir çalışma niteliği taşımaktadır.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın ana kümesini İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi akademik personeli oluşturmaktadır. Veriler, bu anakütleden tesadüfi örnekleme tekniğine göre seçilen 40 akademisyenden anket yöntemiyle toplanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu oluşturulurken; beş faktör kişilik özelliklerine yönelik ölçüm için Goldberg vd. tarafından 1992 yılında geliştirilen ve 1999 yılında John ve Srivastava tarafından güncellenen, 44 maddeden oluşan ölçek dikkate alınmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algılarına yönelik ölçüm, Niehoff ve Moorman tarafından 1993 yılında geliştirilen ve daha sonra 2002 yılında Yıldırım tarafından Türkçeye geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ve 20 ifadeden oluşan *örgütsel adalet* ölçeği ile *üretkenlik karşıtı davranışlar* ise Spector vd. tarafından 2006 yılında 32 madde olarak geliştirilen ve sonrasında 2010 yılında 10 ifadelik kısa formu oluşturulan üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği ile değerlendirilmiştir.

Veri Analizi

Ankette yer alan ilk iki ölçekteki tüm ifadeler, “1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde, son ölçek ise “1: Asla 5: Her gün” şeklindeki 5’li likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Bu çerçevede ölçeklerin güvenilirlik değerleri için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Beş büyük kişilik modelinin alt boyutlarından Nevrotiklik boyutunun tamamı, Uyumluluk boyutunun 2 maddesi yine Sorumluluk boyutundan da 2 madde ve üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinden de 1 madde madde toplam korelasyonlarının düşük olması nedeniyle veri analizine dahil edilmemiştir. Cronbach Alpha değerleri Beş büyük kişilik özelliği ölçeği için 0.889, üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeği için 0.720 ve örgütsel adalet ölçeği için ise 0.943 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin sosyalbilimler açısından oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Bulgular ve Yorumlar

Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların 15’inin kadın (%37,5) ve 25’inin erkek (%62,5) olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların 21’inin bekar (%52,5), 17’sinin evli (%42,5) ve 2’sinin ise soruyu (%5) yanıtlamadığı görülmektedir. Araştırmadaki ölçekler ve boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiki analiz sonuçları incelendiğinde; beş büyük kişilik özelliğine ilişkin ölçeğin aritmetik ort.: 3.68 (ss: 0.43), örgütsel adalet ölçeği için aritmetik ort.: 2.76 (ss: 0.66) ve üretkenlik karşıtı davranışlar için ise aritmetik ort.: 1,70 (ss: 0.52) olarak hesaplanmıştır. Beş büyük kişilik özelliği ölçeğindeki ifadeler için yanıtlar “katılıyorum” şeklindeki (ort. 3,68) değerlemeye yakın olarak görülmektedir. Bu envanterdeki en yüksek değer ortalama : 3,79 ile değişime açıklık boyutunda görülmektedir. Örgütsel adalet için ise katılımcıların “katılmıyorum” ile “kararsızım” seçenekleri arasındaki yanıtla yöneledikleri görülmektedir. Bu ölçek için ortalama skor 2,76 olarak hesaplanmıştır. En yüksek skor dağıtım adaleti boyutunda 3,08 olarak gerçekleşmiştir. Üretkenlik karşıtı davranışlarda ise katılımcıların “asla” şeklindeki değerlemeleri ön plana çıkmaktadır. Bu ölçek için ortalama skor 1,7 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1).


Tablo 1. Araştırma Ölçekleri ve Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analizler

Ölçekler ve Boyutları	Ortalama	S.S.
Beş Büyük Kişilik Özelliği Ölçeği (genel)	3.68	0.43
Değişime Açıklık	3.79	0.64
Sorumluluk	3.58	0.62
Uyumluluk	3.77	0.52
Dışadönüklük	3.56	0.74
Örgütsel Adalet Ölçeği (genel)	2.76	0.66
Dağıtım Adaleti	3.08	0.60
İşlemsel Adalet	2.41	0.84
Etkileşimsel Adalet	2.82	0.79
Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği (genel)	1,70	0.52

Araştırmada, çalışanların beş büyük kişilik özelliği ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin olduğu düşünülmüş ve bu çerçevede, “***H₁: Çalışanların kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı davranışları arasında ilişki vardır.***” şeklindeki hipotez test edilmiştir. bu hipotezin testi için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda üretkenlik karşıtı davranışlar ile değişime açıklık arasında negatif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p:0,014<0,05$, $r:- 0,385$). Bu çerçevede, değişime açıklık özelliği fazla olan bireylerin üretkenlik karşıtı davranışlarını azaltma yönünde eğilimleri olabileceği söylenebilir. Diğer kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Tablo 2). Bu çerçevede ***H₁ hipotezinin kısmi*** olarak kabul edilebileceği değerlendirilebilir.

Tablo 2. Kişilik Özellikleri ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Değişkenler	1	2	3	4	5
Üretkenlik karşıtı davranış (1)	1				
Değişime açıklık (2)	-,385*	1			
	,014				
Sorumluluk (3)	-,285	,294	1		
	,075	,065			
Uyumluluk (4)	-,140	,344*	,311	1	
	,390	,030	,051		
Dışadönüklük (5)	,186	,215	,191	,390*	1
	,251	,184	,239	,013	

N=40, *p<0.05

Araştırmada ikinci olarak çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algılamaları aracılığıyla, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde bir etkisi olduğu düşünülmüş, bu çerçevede, “***H₂: Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde etkilidir.***” şeklindeki aracılık hipotezi geliştirilmiştir. Bu aracılık analizi için hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Aracılık analizi için öncelikle kişilik özelliklerinin örgütsel adalet üzerindeki etkisi, ardından örgütsel adaletin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisi ve son olarak da kişilik özellikleri ve örgütsel adaletin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisini ölçmeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız ve aracı değişkenlerin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır (*Kişilik özellikleri için $p=0,169>0,05$ ve örgütsel*



adalet için $p=0,645>0,05$). **H₂ hipotezi reddedilmiştir.** Bu bağlamda çalışanların kişilik özelliklerinin, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün olmadığı görülmüştür.

Sonuçlar ve Tartışma

Araştırma sonucunda; değişime, gelişime ve yeniliklere açık çalışanların, üretkenlik karşıtı davranışlara yönelmediğini, değişim ve gelişim fikrine soğuk bakan, kendi düşüncelerini değiştirme eğiliminde olmayanların ise üretkenlik karşıtı davranışlara yakın davranışlara yönelebileceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada, üretkenlik karşıtı davranışların azaltılmasında örgütsel adalet algısının aracılık etkisi araştırılmış olup, böyle bir etkinin olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda, günümüz rekabetçi iş dünyasındaki önemli sermayelerden birisinin de insan kaynağı olduğu düşünüldüğünde araştırmanın, organizasyonların gerek personel seçiminde gerekse hali hazırda istihdam etmekte olduğu çalışanlarını değerlendirmesine yardımcı olabilecek davranışların tespiti açısından önemli olabileceği düşünülmektedir. Son olarak çalışmanın hali hazırda devam etmekte olan bir araştırmanın öncül verileri olduğu düşünülürse, araştırmada örneklem sayısının artırılarak farklı sonuçlara da ulaşılabileceği gözden kaçırılmamalıdır.

REFERENCES

- Aktaş Alan, A. (2011). Amaç Karşıtı İş Davranışları İle Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Burger, J.M. (2011). Personality. 8th ed., Wadsworth, Cengage Learning: Belmont, CA USA.
- Doğan, S. , Kılıç, S. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32 (2), 103-132.
- Goldberg, Lewis R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. Psychological Assessment, 4 (1), 26.
- Günsal, E. (2010). Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5 (1), 67-92.
- John, O. P. , Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of Personality: Theory and Research, 2, 102-138.
- Niehoff, Brian, P.I Moorman, Robert H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organization al Citizenship Behavior, Academy of Management Journal, 36 (3), 527-556.
- Yıldırım, F. (2007), “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62(1), 253–278
- Ordun, G. (2005). Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma. Yönetim, 16 (51), 56-68.
- Öcel, H. (2009). Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21, 77-96.
- Seçer, H. Ş. , Seçer B. (2007). Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi. TİSK Akademi, 2, 146-175.



- Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 7 (14), 1-22.
- Spector, P.E. (2011). "The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives", Human Resource Management Review, 21(4), 342-352
- Spector, P. E., Bauer, J. A., ve Fox, S. (2010). Measurement Artifacts in the Assessment of Counterproductive Work behavior and Organizational Citizenship Behavior: Do we know what we think we know?, Journal of Applied Psychology, 95 (4), 781-790
- 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.