

ÖZGEÇMİŞ VE ESERLER LİSTESİ

ÖZGEÇMİŞ

Akademik Unvanı: Doçent Doktor

Bildiği Yabancı Diller (Puan ve Yılı): İngilizce/ 90 puan – 09. 2018

Uzmanlık Alanı: Örgütsel Davranış

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	İşletme	Marmara Üniversitesi	2012
Y. Lisans	Uluslararası İşletmecilik	Marmara Üniversitesi	2015
Doktora	Örgütsel Davranış (İng.)	Marmara Üniversitesi	2019

Yüksek Lisans Tez Başlığı (özetinde) ve Tez Danışmanı:

YABANCI SERMAYELİ İŞLETMELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN KİŞİSEL DUYGUSAL ZEKÂ ALGILAMALARI İLE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Tez Danışmanı: Doç. Dr. M. Volkan TÜRKER

Doktora Tezi Başlığı (özetinde) ve Danışmanı:

THE IMPACTS OF TOXIC ORGANIZATIONAL CLIMATE, NARCISSISTIC LEADER AND WORKPLACE ENVY ON INDIVIDUAL OUTCOMES OF COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR, WORK EXHAUSTION AND CONTEXTUAL PERFORMANCE: THE ROLES OF PERCEIVED SELF-ESTEEM AND SELF-CONTROL

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Seçil BAL TAŞTAN

Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Araştırma Görevlisi	İstanbul Gelişim Üniversitesi	2015-2018

Organizasyon Komite Üyesi	Uluslararası Ekonomi, Finans ve Yönetim Konferansı, İstanbul Gelişim Üniversitesi	2017
Öğretim Görevlisi Doktor	İstanbul Kültür Üniversitesi	2019-2021
Doktor Öğretim Üyesi	İstanbul Aydın Üniversitesi	2020- 2024
Doçent Doktor	İstanbul Aydın Üniversitesi	2024-2025 (Ekim)
Doçent Doktor	Beykoz Üniversitesi	2025- Kasım- ...

Son iki yılda verdiği lisans ve lisansüstü düzeydeki dersler

Akademik Yıl	Dönem	Dersin Adı	Haftalık Saati		Öğrenci Sayısı
			Teorik	Uygulama	
2024-2025	Güz	Introduction to Business	3	0	146
		Yönetim Bilimi	3	0	87
		İnsan Kaynakları Yönetimi	3	0	16
	Bahar	Administration & Leadership	3	0	37
		Organizational Behavior	3	0	89
		Organizational Behavior for Civil Aviation	3	0	86
2021-2022	Güz	Introduction to Business	3	0	94
		Basic Business	3	0	69
		Contemporary Organization and Strategic Planning (YL)	3	0	49
		Organization & Management (YL)	3	0	58
	Bahar	Organizational Theory	3	0	
		Basic Business	3	0	66
		Strategic Management in Aviation Industry	7	0	38
		Strategic Business Planning (onur öğrencileri)	3	0	3
		Stratejik İş Planı (onur öğrencileri)	3	0	6
		İnsan Kaynakları Planlaması (YL)	3	0	48

Yönetilen Yüksek Lisans Tezleri:

Mustafa Uğur Özcan, The Impact of Transformational Leadership on Work Flow Experience: The Role of Perceived Job Uncertainty, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi (İngilizce), (Danışman) (Mezun - 2021).

Saed Bassam Sarı Darweesh, An Empirical Research on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi (İngilizce), (Danışman) (Mezun - 2021).

Maroua Mejmou, The Effects of Leadership Styles on Employee Performance – Case Study: İstanbul-Turkey SME's, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi (İngilizce), (Danışman) (Mezun .2022).

Abbas Nasri Abbas Osman, The Examination of The Impact of Brand Personality on Consumer Buying Behavior: The Role of Self-Control, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi (İngilizce), (Danışman) (Mezun - 2021).

Enes Musa, The Impact of Social Media on Influencing Consumer Purchasing Behaviour, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi (İngilizce), (Danışman) (Mezun - 2022).

Abdul Saboor Akbarı , The examination of the relationship among perceived organizational support, contextual performance and work engagement: The role of transformational leadership, İşletme Yönetimi (İngilizce), (Danışman) (Mezun - 2022).

İkhlâs Abdırâhman Alı, The effect of leader-member exchange on job embeddedness: The role of psychological contract: A case study of white-collar employees, İşletme Yönetimi (İngilizce), (Danışman) (Mezun - 2022).

Oluwatosin Ayomide Olatowode, The impact of employee engagement through shared leadership style on employee managing retention in the organizations, İşletme Yönetimi (İngilizce), (Danışman) (Mezun - 2023).

Emirhan Topal, Uzaktan veya Hibrid Çalışanların İş-Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Hissi Üzerindeki Etkisinde İş Erteleme Davranışının Rolü, İnsan Kaynakları (Türkçe), (Danışman) (Mezun - 2023).

ESERLER

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

A1. Gümüş, İ., Tam, M.,S., & Aydın, B. (2016). The Effect of Social Media on Employees Perception of Psychological Empowerment, *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 81, pp.85-95.

A2. Aydın, B. (2016). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Creative Climate and Innovative Work Behavior: The Case of Employees of Various Sectors in Turkey, *Journal of Behavior at Work*, 1(1), pp.74-84.

A3. Aydın, B. (2018). The Role of Organizational Culture on Leadership Styles, *MANAS Journal of Social Studies*, 7(1), pp. 267-280.

A4. Taştan, S., & Aydın Küçük, B., & Işıaçık, S. (2020). Towards enhancing happiness at work with the lenses of positive organizational behavior: The roles of psychological capital, social capital and organizational trust. *Postmodern Openings*, 11(2), pp. 192-225 |

<https://doi.org/10.18662/po/11.2/170> (ISSN / eISSN: 2068-0236 / 2069-9387, **Web of Science Core Collection: Emerging Sources Citation Index-ESCI**.

A5. Aydın Kucuk, B. (2020). Work Flow Experience in the Light of Leader-Member Exchange and Person-Job Fit Theories. *Psychological Reports*, <https://doi.org/0033294120981927>. (ISSN / eISSN: 0033-2941 / 1558-691X, **Web of Science Core Collection: Social Sciences Citation Index-SSCI-Q2**.

A6. Koçak, Ö. E., & Aydın Küçük, B. (2021). How does paternalistic leadership affect employees' work engagement? The mediating roles of workaholism and trust-in-leader. *The Journal of Humanity and Society*, <https://10.12658/M0631>. (ISSN / eISSN: 2146-7099 / 2602-2745, **Web of Science Core Collection: Emerging Sources Citation Index-ESCI**.

A7. Küçük, B. A. & Agun, H. (2021). The impact of the locus of control on the organizational silence. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 23(1), ss.163-180.

A8. Aydın Kucuk, B. (2020). The social and economic exchange relationships in the context of organizational commitment, *Manas Journal of Social Studies*, 9(4), pp. 2337-2348.

A9. Aydın Kucuk, B. (2022). Understanding the employee job satisfaction depending on manager's fair treatment: the role of cynicism towards the organization and co-worker support. *European Review of Applied Psychology*, 72 (6), <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100795>. ISSN / eISSN: 1162-9088 **Web of Science Core Collection: Social Sciences Citation Index-SSCI-Q3**.

A10. Aydın Kucuk, B. (2023). Please remove uncertainties! Otherwise, I will not be able to do ...! Intolerance to Uncertainty as a Threat to Personal Accomplishment: The Role of Work Ability and Thriving at Work. *Business Perspectives and Research (BPR)*. <https://doi.org/10.1177/22785337231183267>. **Sage Publications**, Journal Citation Reports (Source Clarivate, 2021), *Scopus® Q3*.

A11. Aydın Kucuk, B. & Konuk, H. (2023). An investigation of the relationship between subordinate-manager conflict and job satisfaction in a cross-cultural context: An affective events theory approach. *International Journal of Conflict Management*, <https://doi.org/10.1108/IJCM-11-2022-0198>. **Web of Science Core Collection: Social Sciences Citation Index-SSCI-Q1**.

A12. Konuk, H., Aydın Kucuk, B. & Çağlar Tınaztepe, C. (2024). The association of subordinates' perception of the manager's ambiguous behaviors with the likelihood of conflict occurrence: A Cross-Cultural study. *Negotiation and Conflict Management Research*, 17(4), 255-291. <https://doi.org/10.34891/g20q-jt58>. **Web of Science Core Collection: Social Sciences Citation Index-SSCI-Q2**.

A13. Aydın Kucuk, B., Üçok D. I., & Konuk, H. (2025). The impact of organizational gossip on affective organizational commitment, feelings of loneliness, and turnover intention: A mixed methods study. *Journal of Management and Organization* 7(7), 1-42. **Web of Science Core Collection: Social Sciences Citation Index-SSCI-Q1**.

A14. Konuk, H. & Aydın Kucuk, B. (2025). The moderation role of supervisor support in the interaction of illegitimate task, emotional exhaustion, and self-undermining: A job-demand resources approach. *Journal of General Management*. **Web of Science Core Collection: Social Sciences Citation Index-ESCI- Scopus Q3**

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

B1. Aydın, B., & Türker M., V. (2015). The Relationship between The Perceptions of Emotional Intelligence and Transformational Leadership Behaviors of Managers of Foreign Invested Companies: A Research on Banking Sector, 17th. EBES Conference, Venice, Italy.

B2. Aydın Küçük, B. (2021). Örgütsel Sessizliğin İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Bir Psiko-Sosyal Bireysel Kaynak Yokluğu Olarak Umutsuzluğun Rolü. 21. International Business Congress-UIK, Giresun, Turkey.

B3. Aydın Küçük, B. (2023). Does Teachers' Psychological Resilience Effect Their Professional Engagement during COVID-19 Pandemic Process? The Moderator Role of Mindfulness, The 2nd International Conference on Research in Psychology (ICRPCONF), London, UK.

B4. Aydın Küçük, B. (2023). Association Between Green Inclusive Leadership and Organizational Environmental Citizenship Behavior: Does Green Psychological Climate Matter?, 47th EBES Conference, Berlin, Germany

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

C2.1. Aydın Küçük, B. (2019). *Gönüllü Davranışların Ötesinde: Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Academic Studies on Social and Education Science, İstanbul: Gece Akademi.

C2.2. Aydın Küçük, B. (2021). *Aile İşletmelerinin Kurumsallaşmasının Psikolojisi*. Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Aile Anayasası. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

C2.3. Aydın Küçük, B. (2022). *Covid-19 Küresel Salgın Döneminde Yeni Çalışma Düzeni ve İş- Yaşam Dengesi*. COVID-19 ve Etkileri. İstanbul: Seçkin Kitapevi.

C2.4. Aydın Küçük, B. (2022). *Yeşil Çalışan Davranışları*. Organizasyonlarda Sürdürülebilirlik ve Yeşil Yaklaşım Uygulamaları. İstanbul: Filiz Kitapevi.

C2.5. Aydın Küçük, B. (2022). *Çeşitlilik Yönetimi: Nesil ve Kültürel Farklılık*. Yönetimde İletişim. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

C2.6. Aydın Küçük, B. (2022). *Blockchain: Ethical Considerations In Organizations*. Blockchain Innovative Business Processes and Long-Term Sustainability. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

D1. Taştan, S., & Aydın Küçük, B. (2019). Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarını Açıklayan Psikososyal Yapılar Olarak İşyerinde Kıskançlık Duygusu Ve Strese Yönelik Esnekliğin İncelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 24(1).

D2. Aydın Küçük, B. & Taştan, S. (2019). The Examination of the Impact of Workplace Envy on Individual Outcomes of Counterproductive Work Behavior and Contextual Performance: The Role of Self-Control, *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 24(3).

D3. Küçük, B. A., & Günaydin, C. (2021). Lider ile örgüt düzeyindeki güven duygusunun yenilikçi çalışma davranışı üzerindeki etkisi: değişime direncin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 540-576.

D4. Aydın Küçük, B. (2021). KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü. *İtobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 10(2).

D5. Aydın Küçük, B. (2021). Çalışma arkadaşı desteği ölçeği (ÇAD): Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Journal of Marmara University Social Sciences Institute/Öneri*, 16(56).

D6. Agun, H., Üçok, D. I., & Küçük, B. A. (2021). Kariyer dönemlerinin değişmeyen gerçeği: Kariyer endişesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 59-72.

D7. Küçük, B. A. & Yağıcı, G. (2021). Örgütsel Sessizliğin İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Bir Psiko-Sosyal Bireysel Kaynak Yokluğu Olarak Umutsuzluğun Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(4), s.3681-3700.

D8. Azimova T. & Küçük, B. A (2025). Debiasing the Investment Decision-making Through Positive Psychology. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi. Ulakbilim TR Dizin.

E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

E1. Aydın, B., & Taştan, S. B. (2016). Çalışma Yaşamında Bireylerin Duygusal Zekâ Düzeyi ile Sergilenen Yaratıcı Performans Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, 4. Örgütsel Davranış Kongresi, Adana, Türkiye.

E2. Taştan, S. B., & Aydın Küçük, B. (2018). Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışlarını Açıklayan Psikososyal Yapılar Olarak İşyerinde Kıskançlık Duygusu ve Strese Yönelik Esnekliğin İncelenmesi, 6. Örgütsel Davranış Kongresi, Isparta, Türkiye.

E3. Aydın Küçük, B. (2021). Çalışanlarda Kayırmacılık Algısının İş Yerindeki Nezaketsiz Davranışlar Üzerindeki Etkisi: Kötücül Kıskançlığın (Haset) Rolü, 8. Örgütsel Davranış Kongresi, Muğla, Türkiye.

E4. Aydın Küçük, B. (2022). Paylaşılan Liderlikten İşten Keyif Almaya Doğru Giden Bir Serüven: Kişisel Gelişim Yönelimi ve Rol Etkinliğinin Seri-Aracılık Rolü. 30. Yönetim & Organizasyon Kongresi, Isparta, Türkiye

E5. Aydın Küçük, B. (2022) & Yalvaç, H. A. (2023). Örgütsel Etik İklim Algısının Kurumsal İtibar Algısı Aracılığıyla İşe Ait Olma Hissi Üzerindeki Etkisi, 10. Örgütsel Davranış Kongresi, Yalova, Türkiye

F1. Ulusal kitap editörlükleri

F1.1.Burcu Aydın Küçük, Bilgehan Sezgin (Editörler) (2022). Organizasyonlarda Sürdürülebilirlik ve Yeşil Yaklaşım Uygulamaları. İstanbul: Filiz Kitapevi (Basım Aşamasında).

G. Tamamlanmış Uluslararası Projeler

G1.1.VR4SKILLS-Comprehensive training framework for leaders of internationalization enhanced by Virtual Reality (VR) in the post-pandemic era. (Avrupa Birliği Projesi-Tamamlandı)

Araştırmacı: BURCU AYDIN KÜÇÜK

G1.2. Boosting Entrepreneurial Mindset of Students with Challenge-Based Learning. (Avrupa Birliği Projesi- Tamamlandı)

Araştırmacı ve Eğitimci: BURCU AYDIN KÜÇÜK

I. Dergi Hakemlikleri

I.1. Journal of Management & Organization (SSCI- Toplam 3 değerlendirme)

I.2. Psychological Reports (SSCI- Toplam 3 değerlendirme)

I.3. Istanbul Business Research (ESCI- Toplam 1 değerlendirme)

I.4. Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi (Uluslararası Alan İndeksli- Toplam 1 değerlendirme)

I.5. İş'te Davranış Dergisi (Uluslararası Alan İndeksli- Toplam 2 değerlendirme)

- I.6. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Uluslararası Alan İndeksli- Toplam 1 değerlendirme)
- I.7. Business & Management Studies: An International Journal (Uluslararası Alan İndeksli- Toplam 1 değerlendirme)
- I.8. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Dergisi (Uluslararası Alan İndeksli- Toplam 1 değerlendirme)

J. Uluslararası atıflar

Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makalelere

J.1. Aydın Kucuk, B. (2020). Work Flow Experience in the Light of Leader-Member Exchange and Person-Job Fit Theories. Psychological Reports 125 (1), 464-497 (SSCI).

Atıf Sayısı: 39

J.2. S Taştan, BA Küçük, S İşıaık (2020). Towards enhancing happiness at work with the lenses of positive organizational behavior: The roles of psychological capital, social capital and organizational trust, 11(2), pp. 192-225 (ESCI).

Atıf Sayısı: 18

J.3. Aydın, B. (2018). The role of organizational culture on leadership styles, MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi 7 (1), 267-280.

Atıf Sayısı: 50

J.4. S Taştan, B Aydın Küçük (2019). Üretkenliğe aykırı çalışma davranışlarını açıklayan psikososyal yapılar olarak işyerinde kıskançlık duygusu ve strese yönelik esnekliğin incelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

Atıf Sayısı: 16

J.5. Aydın, B. (2016). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Creative Climate and Innovative Work Behavior: The Case of Employees of Various Sectors in Turkey, Journal at Behavior Work 1 (1), 74-84

Atıf Sayısı: 13

J.6. Aydın Kucuk, B. & Taştan, S. (2019). The examination of the impact of workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior and contextual performance: the role of self-control. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative

Atıf Sayısı: 11

J.7. Gümüş, İ., Tam, M. S., & Aydın, B. (2016). The Effect of Social Media on Employees Perception of Psychological Empowerment, Avrasya Bilimler Akademisi Sosyal Bilimler Dergisi

Atıf Sayısı: 7

J.8. Aydın Kucuk, B. (2020). KOVID-19 Küresel Salgın Döneminde Örgütsel Destek Algısının İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 10 (2), 1348-13723.

Atıf Sayısı: 8

J.9. Aydın Kucuk, B. (2019). The Impacts of Toxic Organizational Climate, Narcissistic Leader and Workplace Envy on Individual Outcomes of Counterproductive Work Behavior, Work Exhaustion and Contextual Performance: The Role of Self-Control.

Atıf Sayısı: 2

J.10. Aydın B. (2015). Yabancı sermayeli işletmelerde görev yapan yöneticilerin kişisel duygusal zekâ algılamaları ile dönüşümcü liderlik davranışları arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma

Atıf Sayısı: 2

J.11. Aydın Kucuk, B. (2020). The Social and Economic Exchange Relationships in the Context of Organizational Commitment, MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi 9 (4), 2337-2348.

Atıf Sayısı: 2.

***Toplam Alıntılar: 355**

**** h-endeksi: 10**

***** i10-endeksi: 10**

******WOS endeksi: 3**

ÖZET

Yabancı Sermayeli İşletmelerde Görev Yapan Yöneticilerin Kişisel Duygusal Zekâ Algılamaları ile Dönüşümcü Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma

Çalışmanın amacı yabancı sermayeli bankalarda görev yöneticilerin kişisel duygusal zekâ algılamaları ile sergilemiş oldukları dönüşümcü liderlik davranışları arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaya yöneliktir. Bu kapsamda değeriendirilen yöneticilerin kendilerine yönelik algılamaları ile çalışanlarının yöneticilerine yönelik algılamaları arasında herhangi bir farkın olup olmadığı da ayrıca araştırmaya konu olmuştur. Daniel Goleman en genel anlamıyla duygusal zekânın tanımını; “Kendimizin ve başkalarının duygularını tanıma ve bu duyguları düzenleyebilme yeteneğı.” olarak ifade etmektedir. Dönüşümcü liderlik ise; takipçileri, başlangıçta beklenilenden daha fazlasını yapmaları konusunda isteklendirmektir.

Duygusal zekâ ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkinin değeriendirmesi amacıyla 88 maddeden oluşan “Duygusal Zekâ Ölçeğı” ile 20 maddeden oluşan “Dönüşümcü Liderlik Ölçeğı” ve bireylere ilişkin demografik bilgilerden oluşan altı adet soru kullanılmıştır. Toplamda 114 maddeden oluşan anket 32 şube müdürüne ve 128 banka çalışanına uygulanmıştır.

Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler duygusal zekâ seviyesi yüksek olan yöneticilerin daha fazla dönüşümcü liderlik davranışı sergilediğini göstermektedir. Çalışma sonucunda kendisi ile barışık, olumlu ruh haline sahip, stresli durumlarla başa çıkabilen ve şartlara uyum sağlayabilen yöneticilerin çalışanları üzerinde işlerin başarılabacağına dair bir güven duygusu oluşturduğu, kişisel yeterliliklerine katkı sağladığı ve onlara esin kaynağı olduğu görülmüştür.

ÖZET

The Impacts Of Toxic Organizational Climate, Narcissistic Leader and Workplace Envy on Individual Outcomes of Counterproductive Work Behavior, Work Exhaustion and Contextual Performance: The Roles of Perceived Self-Esteem and Self-Control

Duygular insan doğasının ayrılmaz bir parçası olup, bireyin ruh halini yansıtan ve çevresel unsurlarla olan etkileşimlerden doğan çok boyutlu değişimlerdir. Duyguların, kişinin özel hayatta olduğu kadar, yaşamının büyük çoğunluğunu geçirmekte olduğu iş hayatında da onu belirli tutum ve davranışlara yönlendiren, çalışma yaşamındaki olumlu veya olumsuz davranışlarının açıklayabilen önemli güç olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada ise, çalışan davranışlarını açıklamak amacıyla örgütsel yaşamda karşılaşılabilecek duygular ve olası davranışlar kuramsal açıdan incelenmeye çalışılmıştır.

Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış literatüründe, bireysel, yönetsel ve örgütsel düzeyde çalışan duygularının davranışlar üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu inceleyen çalışmaların olduğu gözlenmiştir. Örgütsel davranış disiplininin inceleme konusu örgütler ve çalışan bireyler olup, temel amacı pozitif psikoloji kapsamında örgüt sağlığına katkıda bulunmak ve çalışma yaşamının kalitesinin devamlılığını sağlamaktır. Günümüzde dek süregelen örgütsel davranış çalışmalarının, çalışanın üretkenliğe aykırı çalışma davranışlarını azaltarak prososyal davranışlar sergilemelerini, çalışanın fizyolojik ve psikolojik iyi oluşlarını arttırmayı ve iş performanslarını en etkin biçimde göstermelerini sağlayacak unsurların belirlenmesini inceleme konusu yaptığı gözlenmektedir. Örgütsel davranış disiplininin ortaya koyduğu çalışmaların ve sonuçların yalnızca kuramsal düzeyde değil, uygulamaya yönelik katkılarının ve faydalarının olduğu da söylenebilmektedir. Öyle ki, çalışan davranışlarını anlamaya yardımcı olan unsurları araştırmak, hem kuramsal hem de uygulamaya ilişkin nedenler açısından önemlidir. Bu noktada, daha olumlu bir örgüt ortamının sağlanabilmesi ve çalışma yaşamının kalitesi açısından, çalışanların ne gibi işyeri problemlerinin olabileceğinin

araştırılması, çalışanların duygusal yapılarının ve yönetsel-ortamsal unsurları nasıl algıladıklarının anlaşılmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada ise, bağlamsal performans, üretkenliğe aykırı çalışma davranışları ve iş tükenmesi kavramlarının öncüllerine ve sonuçlarına odaklanılarak derinlemesine bir literatür araştırması yapılmıştır. Söz konusu kavramların ele alındığı çeşitli kuramsal ve görgül çalışma sonuçları değerlendirilmiştir. Ardından, iş hayatında farklı sektörlerde, çalışanların sergiledikleri bağlamsal performansları ve üretkenliğe aykırı çalışma davranışları ile yaşadıkları iş tükenmesinin nedenlerine odaklanılarak kuramsal çerçeve geliştirilmiştir.

Bu bağlamda, iş yerinde kıskançlık duygusunun, algılanan toksik örgüt ikliminin ve liderin narsist özelliklerinin bu çalışmanın bağımlı değişkenleri olan bağlamsal performans, üretkenliğe aykırı çalışma davranışları ile işe bağlı tükenme üzerinde etkilerinin olduğu ön görülmüştür. Daha sonra, işyerinde kıskançlık duygusunun alt boyutlarından haset ile üretkenliğe aykırı çalışma davranışları arasındaki varsayılan ilişkide, öz-kontrolün düzenleyici etkisi olduğu öne sürülmüştür. Ardından, algılanan toksik örgüt ikliminin çalışanların sergilemiş oldukları üretkenliğe aykırı çalışma davranışları üzerindeki etkisinde öz-kontrolün düzenleyici rolü ele alınmıştır. Son olarak, narsist liderlik davranışlarının çalışanın yaşamış olduğu iş tükenmesi üzerindeki etkisinde özsaygının aracı rolü incelenmiştir. Narsist lider özelliklerinin örgütsel ve bireysel süreçlere etkilerinden dolayı ve bireyin kendini değerlendirmesinde ve bireysel anlamda öz-saygı düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir öncel olduğu düşünüldüğü için özsaygı çalışmanın kuramsal modeline dahil edilmiştir.

Böylece, bu çalışmada, kamu ve özel sektörde çalışan bireyler üzerinde yapılmış olan bir araştırma ile, iş yerinde kıskançlık, toksik örgüt iklim ve narsist liderliğin; üretkenliğe aykırı çalışma davranışları, iş tükenmesi ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri ve öz-kontrol ve öz-saygının önerilen ilişkilerdeki rolleri incelenmiştir. Araştırmanın evreni, Türkiye’de kamu ve özel sector içerisinde yer alan kurumlarda çalışmakta olan yönetici ve yönetici olmayan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise İstanbul ilinde kamu ve özel sektörde çalışan 330 çalışan oluşturmıştır.

Elde edilen veriler Sosyal Bilimlerde Kullanılan İstatistik Paketi ile çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Uygulanan istatistiksel analizler sonucunda, çalışmanın 5 hipotezinin desteklendiği, 1 hipotezinin ise desteklenmediği gözlenmiştir. Buna göre, işyerinde haset duygusunun ve toksik örgüt ikliminin üretkenliğe aykırı çalışma davranışı üzerinde ($\eta^2 = .822$, $p = .000$; $\eta^2 = .520$, $p = .000$); işyerinde gıpta duygusunun bağlamsal performans üzerinde ($\eta^2 = .397$, $p = .000$) ve narsist liderlik tarzının iş tükenmesi üzerinde ($\eta^2 = .582$, $p = .000$) anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonuçları, işyerinde haset duygusu ve toksik örgüt iklimi ile üretkenliğe aykırı çalışma davranışları arasında çalışanların öz-kontrol derecesinin düzenleyici rolünü desteklemiştir ($\beta = .219$; $t = 11.464$; $p < 0.0001$; $\beta = .3256$; $t = 10.614$; $p < 0.0001$). Bununla birlikte, çalışanların öz-saygı seviyelerinin, narsist liderlik ve iş tükenmesi arasındaki ilişkiye aracılık etmediği görülmüştür. Bu sonuç, narsist liderlik algısının kişinin özsaygı seviyesinden bağımsız olarak işe bağlı tükenmişlik üzerinde ne denli güçlü ve direkt bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Son olarak, araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalamalar, çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, iş ve kurumdaki deneyimine göre karşılaştırma testlerine tabi tutularak değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermedikleri değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, araştırmanın değişkenlerinin demografik

özelliklere göre anlamlı bazı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Tüm bu araştırma sonuçları çalışmanın tartışma bölümünde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Sonuç olarak, bu çalışma ile çalışanların üretkenliğe aykırı çalışma davranışı göstermeleri, bağlamsal performans sergilemeleri ile iş tükenmesi yaşamalarının öncüllerinin neler olabileceği ortaya koyulmuş ve alt boyutları ile birlikte işyerinde kıskançlık duygusunun, toksik örgüt ikliminin, narsist liderliğin ve öz-kontrolün önemi vurgulanmıştır. Var olan literatürde, bu çalışmada ele alınmış olan kavramlar arası ilişkileri ortaya koyan araştırmaların ve bulguların bulunmaması yada yeterli olmaması nedeniyle, çalışmanın ilgili literature ve uygulamaya yönelik katkılarının olabileceği düşünülmektedir. Söz konusu ön görülen katkılar, çalışmanın sonuç ve tartışma bölümlerinde ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışları, Bağlamsal Performans, İş Tükenmesi, İş Yerinde Kıskançlık, Toksik Örgüt İklimi, Narsist Lider, Öz-Kontrol, Öz-Denetim