

Çalışanların Yalan Söyleme Eğilimi ve Üretkenlik Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişkide Kişiliğin Düzenleyici Rolü*

Hayat Ebru ERDOST ÇOLAK**
Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM***
Ülkühan Bike ESEN****

Öz: Yalan, aldatmaya yönelik olarak gerçeklerin çarpıtılmasıdır. Üretkenlik karşıtı iş davranışı (ÜKD) ise, örgüte ve çalışanlarına kasıtlı olarak zarar verme veya zarar verecek davranışta bulunma şeklinde tanımlanabilir. Her iki davranışı sergilemede de bireyin kişilik özelliklerinin etkisi büyüktür. Bu çalışmanın amacı; çalışanların yalan söyleme eğilimi ile iş yerindeki üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişkide, kişiliğin olası düzenleyici etkilerinin incelenmesidir. Makalede önce kavramsal çerçeve çizilmiş, ardından araştırmanın detayları sunulmuştur. Çalışanların yalan söyleme eğilimleri Conway'ın (2014) bireylerin örgütlerde dürüstlüğü sorgulayan durumsal muhakeme testinden uyarlanmış 12 senaryo ile ölçülürken; üretkenlik karşıtı davranış ölçeği olarak Spector ve arkadaşlarınınca (2006) şekillendirilen, Türkçe geçerlik – güvenirlik çalışması Öcel (2010) tarafından yapılan Üretim Karşıtı İş Davranışları (ÜKD) Ölçeği kullanılmış; kişilik ölçeği olarak Gosling ve diğerlerinin (2003) kişiliğin beş faktör modelini temel alarak geliştirdikleri 10 maddelik ölçek Taşcı ve Eroğlu'nun (2007) araştırmasından alınmış ve farklı yaş, meslek ve sektörden 358 çalışandan kartopu yöntemi ile anket verisi toplanmış, analiz edilmiştir. Bulgular, yalan söyleme eğilimi ile üretkenlik karşıtı davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin sorumluluk değişkeni tarafından desteklendiğini göstermiştir.

Anahtar sözcükler: Yalan, Üretkenlik Karşıtı Davranış, Kişilik Boyutları, Düzenleyici Etki, Çoklu Regresyon

Jel Kodu: M10, M19

The Moderating Role of Personality Traits For The Relationship Between Tendency To Lie and Counterproductive Work Behavior

Abstract: While lying is the distortion of facts for deception, counterproductive work behavior (CWB) can be defined as intentionally harming, or engaging in behavior that harms, an organization and its employees. The effect of individuals' personality traits is important on exhibiting both behaviors. This study tackles with this issue and examines the possible moderating impact of personality traits on the relationship between employees' tendency to lie and their counterproductive behavior in the workplace. A conceptual framework was first drawn up, and then the details of the research were presented. Employees' tendency to lie was measured by 12 scenarios adopted from Conway's (2014) situational judgment test, which question the honesty of individuals in the workplace. Öcel's (2010) Turkish version of Spector and his colleagues' (2006) scale of counterproductive work behavior checklist (CWB-C) was used to capture counterproductive work behavior. A 10-item scale, taken from Taşcı and Eroğlu (2007), was used to operationalize personality traits, which was developed by Gosling and others (2003) based on big-five personality domains. Data were collected by snowball sampling from 358 employees of different ages, occupations and sectors. Results indicate that there is

* Bu çalışma, 25-27 Mayıs 2017 tarihleri arasında Başkent Üniversitesi'nde düzenlenen 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuş olan metnin bir versiyonudur.

** Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara, erdost@politics.ankara.edu.tr

*** Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü, Kastamonu, ssirkintioğlu@kastamonu.edu.tr

**** Dr., Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, Ankara, ulkuhanbike@yahoo.com

a positive and significant relationship between the tendency to lie and the CWB and that this relationship is negatively moderated by conscientiousness dimension of personality.

Keywords: Lying, Counterproductive Work Behavior, Personality Traits, Moderating Variable, Multiple Regression Analysis

Jel Kodu: M10, M19

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Spector ve Fox (2005, s.151) üretkenlik karşıtı iş davranışını (ÜKD), örgüte veya çalışanlarına zarar verme/zarar vermeyi amaçlama davranışı olarak tanımlamaktadır. ÜKD, öğle arası yemek molasını uzun tutma, başkalarına karşı sözlü veya fiziksel olarak saldırıda bulunma, bilerek işi hatalı yapma, işe geç gelme ve hırsızlık gibi eylemleri içermektedir. Bu tür olumsuz eylemlerin sadece önlenmesi değil, bu eylemlerde bulunabilecek kişilerin özelliklerinin tanımlanması da örgüt açısından önem taşımaktadır (Bolton ve diğerleri, 2010).

Yalan söyleme; söz/ifade şeklindeki herhangi bir aldatıcı mesaj, yanlış yol gösterme, kasten yanlış bir izlenim yaratmaktır. İnsanlar sosyalleşirken, her zaman doğruyu söylemenin iyi olduğu belirtilmesine rağmen, toplum genelde aldatmayı destekler ve hatta bunu ödüllendirir. Sabahki iş toplantısına geç kalındığında, uyuya kaldığını söylemektense, trafikte sıkıştığını söylemenin sonucu daha iyi olabilir (Indvik ve Johnson, 2009, s.3).

İş yerinde insanlar; aynı düzeydeki iş arkadaşlarına, âmirlerine ve diğerlerine işleriyle ilgili sözlü veya sözsüz olarak, yalan söyleme konusunda çok fazla fırsata sahiptirler. Hangi meslekte olurlarsa olsunlar, insanların yalan söylemek için nedenleri olabilir. İşyerinde, başvuru ve görüşme sürecinde başarısızlıkları gizleme, kaçırılan son tarihlere veya devamsızlıklara bahaneler sunma bu nedenlerden bazılarıdır (Grover, 1993, s.478; Hart ve diğerleri, 2006, s.177). Yüksek performansın her şey olduğu iş yerinde; bir durumu daha iyi gösterme, güven verme, kendini koruma, müşterileri ikna etme, diğerlerinden daha üstün görünme vb. amaçlarla yalan söylenir. Bazı iş yeri yalanları görece daha tehlikesiz olsa da, çalışanlar tarafından söylenen bazı yalanlar örgüt için önemli olumsuz sonuçlara yol açabilir. Sahtekârlığın ABD'ye maliyetinin yıllık 6 milyar dolar ile 200 milyar dolar arasında değiştiği ifade edilmektedir (Hart ve diğerleri, 2006; Indvik ve Johnson, 2009).

Kişilik, bireyi karakterize eden psikolojik özelliklerin birleşimidir (Funder, 2001). Kişilik türleri, bireylerin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğinin ve sorunları nasıl çözdüklerinin göstergesidir (Allport, 1937den Akt. Mount ve diğerleri 2005, s.448; Robbins ve DeCenzo, 2008, s.222–223). Roberts (2009) kişilik özelliklerini, bireyleri birbirinden ayıran ve

duyguların, düşüncelerin ve davranışların kalıcı kalıpları olarak tanımlamaktadır.

Kişilik özellikleri ile ilgili yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan en yaygın olanı kişisel özelliklerin farklılıklarına dayanan Beş Faktör Kişilik özellikler yaklaşımıdır (Basım, Çetin ve Tabak, 2009, s.22). Büyük Beş Faktör Modeli'nin (BBFM) öncülerinden Cattell'e (1970) göre kişilik, insanın belirli bir durumdaki davranış biçimidir. Bu açıdan, kişilik özelliklerini bir dizi davranışa dayandırmak ve bireyin kişilik özellikleriyle ilgili bilgi sahibi olarak, belirli bir durumda nasıl davrandığını tahmin etmek mümkündür (Primi ve diğerleri, 2014, s.29). Beş faktör kişilik özellikleri; dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk/uzlaşılabilirlik, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık olarak sınıflandırılmaktadır (Somer ve Goldberg, 1999).

Dışadönüklük, bireylerin sosyal çekingenlik veya utangaçlık, olumlu duygular tecrübe etme eğilimi, baskınlık ve enerji/aktivite seviyelerini ifade etmektedir. Dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler, cana yakın olma, kendini ifade edebilme, sosyal olma, enerjik olma, kontrolü elinde bulundurma kişilik özelliklerini taşıırken; içe dönük bireyler, sakin/sessiz olma, çekingen olma, lideri takip etme kişilik özelliklerini taşımaktadırlar (McCrae ve Costa, 1989, s.23; Caspi, Roberts ve Shiner, 2005, s.456).

Sorumluluk, organize olma, sebat etme, titizlik ve başarıya gereksinimini içerir (McCrae ve Costa, 1989, s.24). Sorumlu bireyler, düzenli olma, özenli olma, gayretli olma, plânlı olma, güvenilir olma ve etik davranma niteliklerini taşımaktadırlar (McCrae ve John, 1992, s.178).

Uyumluluk/Uzlaşılabilirlik kişilik özelliğinin “aynı fikirde olma” düşüncesiyle olan yakın ilişkisi, uyumlu bireylerin yardımsever, düşünceli, cana yakın, cömert, kibar ve nazik olmalarına neden olmaktadır. Uyumsuz bireyler ise, saldırgan, kaba, kibirli, inatçı, alaycı ve manipülatif kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Graziano, Habashi ve Sheese, 2007, s.584; Caspi ve diğerleri, 2005, s.459).

Duygusal dengelilik/Nörotiklik, sıkıntı, sinir, gerginlik, depresyon, korku ve endişe ile ilişkilidir. Bu açıdan duygusal dengeleri bozuk olan bireyler, endişeli, strese karşı savunmasız, suçluluk duyma eğilimli, güven eksikliği olan, huysuz, öfkeli, kolay sinirlenen ve ilişkilerinde güvensizdirler. Duygusal olarak dengeli kişiler ise, tam tersi şekilde, rahat, kararlı, özgüvenli ve uyumludur (McCrae ve Costa, 1989, s.23; Caspi ve diğerleri, 2005, s.457).

Deneyime açıklık, entelektüel merak, entelektüel çıkarlar, algılanan zekâ, hayal gücü, yaratıcılık, sanatsal ve estetik çıkarlar ile duygusal zenginlikler içerir (Kaufman, 2013, s.23). Deneyime açık olan bireyler, yaratıcı, orijinal, hayal kuran, meraklı, açık fikirli ve zeki olarak görülmektedir (Funder, 2001, s.230).

1.1. Yalan ve Kişilik

Çalışanların iş yerinde yalan söylemelerinin en yaygın nedeni, müşterileri ikna etmektir. Başarısız projeleri ve hataları gizlemek, iş yerinde yalan söylemenin ikinci en yaygın sebebidir. Üçüncü sırada geç kalma ve işe gelmeme sebeplerini açıklarken yalan söyleme yer alırken, diğer çalışanları zora sokma veya yönetici önünde diğer çalışanlardan daha üstün görünme amacıyla söylenen yalanlar dördüncü sırada yer almaktadır. Korku, alışkanlık haline gelmiş korku, model alma ve ödül de diğer yaygın yalan söyleme sebepleri arasındadır. *Korku*, insanların yanlış yaptıkları bir şey sonucu cezalandırılmaktan kaçmayı denemeleridir. *Alışkanlık haline gelmiş korku*, insanların cezalandırılmaktan daimi şekilde korkmaları ve bunu bir refleks veya alışkanlık haline getirmeleridir. *Model alma*, yalan söylenerek kötü bir durumdan kurtulduğunu gören kişinin, kendisinin de yalan söylemeye daha eğimli hale gelmesidir. *Ödül* ise, doğrunun istenileni vermediği durumlarda ödül veya hedef için yalanın kullanılmasıdır (Indvik, Johnson, 2009, s.5). Lewicki (1983), yalan söylemeyi, istenilen sonuçlara ulaşmak için kullanılan amaçlı bir müzakere taktiği olarak ifade etmiş ve müzakerecilerin kişiliklerinin izin verdiği ölçüde yalan söyleyeceklerini belirtmiştir (Lewicki, 1983 akt. Grover, 1993, s.479). Yapılan çalışmalar da Lewicki'yi destekler niteliktedir.

Elaad ve Reizer, deneyime açık olan insanların, yalan söylemeye daha meyilli olduklarını, bu eğilimlerinin de diğer insanları merak etmeleriyle ve onlar hakkında bilgi toplamak için zaman ve emek harcamalarıyla ilişkili olabileceğini ifade etmişlerdir (2015, s.166).

Dürüstlük ve güvenilirlikle yakından ilişkili görülen sorumluluk özelliği, sorumluluk sahibi insanların yalan söyleme eğilimlerini düşürmektedir (Elaad ve Reizer, 2015, s.166; Levitan ve diğerleri, 2015, s.54). Güvenilirlik ve yalan söyleme arasındaki negatif yönlü ilişki Gilliath ve diğerlerinin çalışmalarında da ortaya konmuştur (2010, s.849).

Duygusal denge ve yalan söyleme arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalardan bazıları duygusal denge ile yalan söyleme arasında pozitif yönlü bir ilişki (Conrads ve diğerleri, 2013, s.1; Rooser ve diğerleri, 2016, s.73) olduğunu savunurken, bazıları da negatif yönlü bir ilişki

olduğunu savunmaktadırlar (Elaad ve Reizer, 2015, s.166; Gozna ve diğerleri, 2001, s.1207). Weaver'in (2005) çalışmasında da, nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerin aldatıcı iletişimi benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Dışadönük insanlar sosyal hayatın içinde oldukları için, diğer insanlara yalan söyleme konusunda daha fazla fırsata sahiptirler, aynı zamanda daha fazla yalan söylemeyi gerektiren durumla karşılaşabilirler (Elaad ve Reizer, 2015, s.164; Gozna ve diğerleri, 2001, s.1207). Bazı çalışmalarda sosyal insanların yalan söylemeye daha eğilimli oldukları bulunsa da (Conrads ve diğerleri, 2013, s.1), Kashy ve DePaulo (1996), tatmin edici kişilerarası ilişkileri olan insanların genel olarak daha az yalan söylediklerini, söyledikleri yalanların çoğunun da diğer insanları düşünme merkezli olduğunu (koruma amaçlı veya diğerlerinin yararına) ve daha az ben merkezli olduğunu ifade etmişlerdir (Kashy ve DePaulo, 1996, s.1037–1038).

Uyumluluğu yüksek bireyler genellikle güvenilir olma özellikleriyle karakterize edilirler. Bu bireylerin kendilerini güvenilir, iyi ve arkadaş canlısı olarak görmeleri de daha düşük yalan söyleme eğilimlerini açıklamaktadır (Gilliath ve diğerleri, 2010, s.849; Elaad ve Reizer, 2015, s.164).

1.2. Kişilik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

Gruys ve Sackett (2003, s.30) üretkenlik karşıtı iş davranışını, örgüt çalışanlarının, örgütün yasal çıkarlarına ters kasıtlı davranışlar sergilemesi olarak tanımlamaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışlar hem birey üzerinde hem de örgüt üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. İşletmelere, parasal maliyetler ile birlikte işletme faaliyetlerinin gerçekleştirebileceği en yüksek etkililik düzeyinde gerçekleşmemesi gibi göz ardı edilen gizli maliyetler de yaratmaktadır (Dunlop ve Lee, 2004, s.76). Bu yüzden mümkün olduğunca engellenmeleri, işletmenin performansı için büyük önem taşımaktadır. Bu tür davranışlar çalışanların kendi istekleri doğrultusunda yaptıkları eylemlerden oluştuğu için, bireyin yetenekleri ile ilgili faktörlerden daha çok kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Mount, Ilies ve Johnson, 2006, s.592).

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile kişilik özelliklerinin ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda kişilik özellikleri için çıkan sonuçlar benzerlik göstermemektedir. Ferreira ve Nascimento (2016) kişilik faktörleri ile ÜKD arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, kişilik özellikleri ile ÜKD arasında zayıf derecede

korelasyon olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün ÜKD ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Açıklık ve duygusal dengelilik kişilik özellikleri, ÜKD ile pozitif yönde ilişkili iken, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri negatif ilişkilidir. Sorumluluk sahibi çalışanlar, görevlerini yerine getirme konusunda hassas davranışlar sergileyebileceğinden ÜKD gösterme olasılığı daha azdır.

Sorumluluk duygusu düşük olan çalışanlar iş yerinde daha fazla sabotaj ve geri çekilme davranışı gösterme eğilimindedir. Dışadönüklük özelliği az olan çalışanlarda hırsızlık gibi davranışlar daha fazla görülebilirken, deneyime açıklık arttıkça, daha fazla üretim sapması beklenmektedir (Bolton ve diğerleri, 2010). Daha önce yapılan çalışmalarda bu bulguları destekler niteliktedir. Örneğin, Mount ve diğ., (2006) dışadönüklük ve deneyime açık kişilik özellikleri ile üretim karşıtı davranış arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uyumluluk kişilik özelliği düşük olan bireylerin işletmeye zarar verecek davranışlarda bulunma ihtimalinin yüksek olduğu araştırmalarda vurgulanmıştır (Skarlicki ve diğerleri, 1999).

Berry, Ones ve Sackett (2007) ile DeShong, Grant ve Mullins-Sweatt (2015) uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ÜKD arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Scherer ve diğerleri de (2013), uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ÜKD arasında negatif ilişki bulmuşlar; ancak, duygusal dengelilik kişilik özelliği ile ÜKD arasında anlamlı ve pozitif bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ilies, Scott, Judge (2006) uyumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireylerin çalıştıkları ortamlarda olumsuz durumlardan daha az etkilendiğini ve bu durumlarla karşılaştıklarında baş edebilmek için daha fazla çaba sarf ettiklerini belirtmişlerdir. Uyumluluk kişilik özelliği düşük olan bireyler ise iş yerlerinde üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunma ihtimali daha yüksek olmaktadır.

Dalal (2005), sorumluluk ile ÜKD davranışı arasındaki ilişkinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yang ve Diefendorff (2009) çalışmasının bulgularından birisi, yüksek düzeyde sorumluluk bilinci ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerine sahip çalışanların, negatif duygularına rağmen, bu özelliklerde düşük olan kişilere kıyasla daha düşük düzeyde ÜKD sergiledikleridir (Erol-Korkmaz, 2014). Kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliği üretkenlik karşıtı iş davranışını betimleyen en iyi davranıştır (Öneş ve Viswesvaran, 2003).

1.3. Yalan ve Üretkenlik Karşıtı Davranış

Yalan söyleme de üretkenlik karşıtı davranışta bulunma da işletmeler tarafından istenmeyen ve mümkün olduğunca azaltılmaya çalışılan davranışlardır. İşletmede bu davranışların varlığı, üretimin ve verimliliğin düşük olması, çalışanların iş tatminsizliklerinin yüksek olması, çalışanlar arasında çatışmaların ortaya çıkması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, işletmeler, çalışanlarının işe uygun donanımda olmaları yanında dürüst, güvenilir, işine ve örgütüne bağlı olmalarını istemektedirler. İşletme tarafından istenmeyen bu iki davranış -yalan söyleme ile ÜKD- arasında da pozitif yönlü bir ilişki beklenmektedir. Çeşitli araştırmalarda, dürüstlük ölçeklerinin hırsızlığı, iş eğitim performansını, üretim kayıplarını, iş kazalarını ve mülkiyet zararlarını yordadığı belirtilmiş; dürüstlük ölçekleri sorumluluk, uyumluluk ve duygusal denge ile ilişkili bulunmuştur (Bilgiç ve diğerleri, 2011).

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE BULGULARI

ÜKD, yarattığı maliyetler ve diğer sorunlar sebebiyle azaltılmaya çalışılan bir problemdir. Kişilerin yalan söyleme eğilimleri ile ÜKD göstermeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, işin gerektirdiği çalışan profilini işe almak için yapılan kişilik testlerinin yanı sıra yalan/dürüstlük ölçeklerinin de önem taşıdığı, yalan söyleme eğiliminin konuyla ilişkilendirilmesinin ÜKD'ı anlama ve azaltılması için önlem almada çalışanların işe alım aşamasından başlayarak, liderlik ve iletişim süreçlerinde yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Oysa ÜKD'ın öncülleri arasında sayılabilecek “yalan” kavramının yeterince çalışılmadığı gözlemlenmiştir. Önceki bölümde örnekleri görüldüğü üzere, alan yazında kişilik ve yalan, kişilik ve ÜKD ilişkisi çalışılmış olmakla birlikte, yalanın günümüzün sert iş ortamında ÜKD ile ilişkisinin üzerinde ayrıca düşünülmesi/araştırılması gereken bir değişken olduğu değerlendirilmektedir. Bu ilişkide kişiliğin rolünün yadsınamayacağı da açıktır. Bu bağlamda her üç değişkeni birlikte ele alan araştırma modelimiz özgün nitelik taşımaktadır. Böylelikle, işletme yöneticilerine işe alım ve iş süreçlerinde, ÜKD, performans değerlendirme vb. konularda rehberlik edebilecek bir değişkene daha dikkat çekilmektedir.

2.1. Araştırma Hipotezleri:

H1: Yalan söyleme eğilimi ile üretkenlik karşıtı davranış (ÜKD) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Dışadönüklük kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici

etkisi vardır.

H3: Yeniliğe açıklık kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici etkisi vardır.

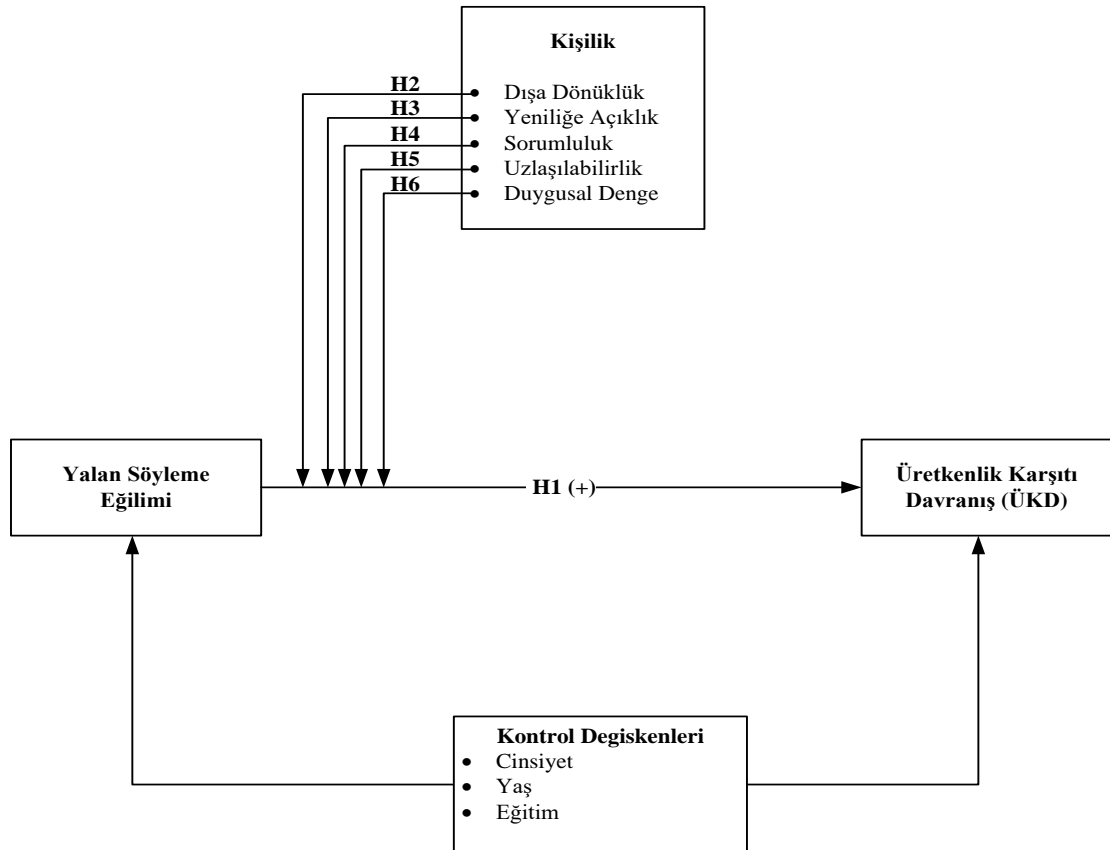
H4: Sorumluluk kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici etkisi vardır.

H5: Uzlaşılabilirlik kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici etkisi vardır.

H6: Duygusal denge kişilik özelliğinin, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında düzenleyici etkisi vardır.

2.2. Araştırma Modeli

Şekil 1 araştırma modelini göstermektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.3. Veri Toplama Araçları

Yalan söyleme eğilimini ölçmek için, Conway'in (2014) bireylerin örgütlerde dürüstlüğünü sorgulayan durumsal muhakeme testinden uyarlanmış 12 senaryo kullanılmıştır. Çalışanların iyi ilişkiler sürdürebilmek ve terfi alabilmek için söyleyebilecekleri yalanları sorgulayan her bir senaryonun ardından ağırlıkları uzmanlarca saptanmış beşer ifade yer almaktadır.

Kullanılan ÜKD ölçeği, Spector ve arkadaşlarının (2006) Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Öcel (2010) tarafından Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış halidir. Ölçek, iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik davranışlardan; işleri bilerek gerektiği gibi yapmama, firmanın ya da çalışanlarının mal ve paralarını çalma; işe gelmeme, işletmenin malını tahrip etmeye yönelik davranışları vb. sorgulayan maddelerden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan ÜKD'nin daha sık sergilendiğine işaret etmektedir. (1=hiçbir zaman, 2=çok seyrek, 3=ayda bir ya da iki kez, 4=haftada bir ya da iki kez, 5=her gün).

Kişilik ölçeği olarak Gosling ve diğerlerinin (2003) kişiliğin beş faktör modelini temel alarak geliştirdikleri 10 maddelik ölçek, Taşcı ve Eroğlu'nun (2007) araştırmasından alınmıştır. Ölçekte seçenekler 1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ters kodlu sorular mevcuttur.

2.4. Analiz Yöntemi

Hipotezlerin test edilmesi, basit ve çoklu regresyon analizleriyle yürütülmüştür. Hipotez testlerinden önce, veri seti, katılımcıların bazı demografik özellikleri açısından incelenmiştir. Ardından, ölçeklerin güvenirlikleri ve geçerlilikleri değerlendirilmiş, ortak yöntem varyans analizi değerlendirilmiş ve regresyon analizleri öncesinde çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bu analizler SPSS 21 istatistik programı ve Andrew Hayes tarafından geliştirilen bir SPSS makro programı olan PROCESS ile yürütülmüştür (Hayes, 2013).

2.5. Demografik Analizler

Araştırmaya katılanların bazı demografik açılardan özet bilgileri Tablo1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışmaya Katılanların Profili

Cinsiyet Sıklık ve (%)		Yaş Sıklık ve (%)					
Kadın	Erkek	17-21	22-26	27-36	37-50	51-68	68+
168 (46.93)	190 (53.07)	9 (2.50)	54 (15.10)	246 (68.70)	30 (8.40)	18 (5)	1 (0.30)
Sektör Sıklık ve (%)		Eğitim Sıklık ve (%)					
Kamu	Özel	İlköğretim	Lise	Lisans	Y. Lisans	Doktora	
215 (60.10)	143 (39.90)	4 (1.10)	13 (3.60)	217 (60.60)	84 (23.50)	40 (11.20)	

2.6. Güvenirlilik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa (α) ve bu katsayının kısıtlarından hareketle (madde sayısına duyarlı olması, vb.; bkz. Raykov 1997), başka bir iç tutarlılık ölçüm yöntemi olan düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarını ile değerlendirilmiştir. 0.30 ya da daha yüksek korelasyona sahip maddelerin, ait oldukları ölçeğe anlamlı derecede katkı yaptıkları söylenebilir (Büyüköztürk, 2011).

Güvenirlilik analizi sonuçlarını özetleyene tablo 2'den görüldüğü gibi, ÜKD ve yalan söyleme eğilimi ölçekleri, sırasıyla yüksek derecede ($\alpha = 0.956$) ve oldukça güvenilir ($\alpha = 0.724$) çıkmıştır (Özdamar, 2002). Yalan ölçeğinin ilk maddesi için düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu (0.280) önerilen 0.30 değerinden düşük çıksa da, bu maddenin ölçekten atılması, ölçeğin güvenirliliğini 0.723'e düşüreceği için, bu madde ölçekte tutulmuştur.

Tablo 2. Güvenirlilik Analizleri

Ölçekler	Madde Sayısı	C.Alfa Katsayısı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	En Düşük Korelasyonlu Madde Kaldırıldığında Ulaşılabilecek C. Alfa Değeri
Yalan	12	0.724	0.280 - 0.456	0.723
Dışa_Dönük	2	0.634	0.465	Uygulanabilir değil (Ölçek iki maddeden oluştuğu için)
Açıklık	2	0.493	0.329	Uygulanabilir değil.
Uzlaş	2	0.284	0.167	Uygulanabilir değil.
Duyg_Denge	2	0.316	0.188	Uygulanabilir değil.
Sorumlu	2	0.518	0.355	Uygulanabilir değil.
Ükd	32	0.956	0.371 - 0.802	0.958

Not: Her bir ölçek için, madde-toplam puan korelasyonları $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik tiplerini ölçmek için kullanılan dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluk ölçekleri düşük güvenilirlikte; uzlaşılabilirlik ve duygusal denge ölçekleri ise güvenilir çıkmamıştır (Özdamar, 2002). Tablo 2'deki düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının incelenmesi, bu iki kişilik ölçeği için düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının (0.167 ve 0.188) önerilen değer olan 0.30'un oldukça altında olduğunu göstermektedir. Bu maddelerin ölçekten çıkarılması mümkün olmadığı için, adı geçen iki ölçek analizlerden çıkarılmıştır.

2.7. Yapı Geçerlik Analizleri

Bu çalışmada ölçeklerin geçerliği, ölçeklerin ve ölçek maddelerinin kendi aralarındaki korelasyonlarını incelemeyi mümkün kılan korelasyon temelli bir yaklaşım olan madde-yapı toplam puan korelasyonları ile incelenmiştir.

SPSS'de üretilen madde-yapı toplam puan korelasyonlarını özetleyen ve Ek-1'de sunulan tablodaki paternlerden gözlemlenebileceği gibi, aynı yapıyı oluşturduğu düşünülen maddeler kendi yapıları ile yüksek korelasyonlara, diğer maddelerin oluşturduğu düşünülen yapılar ile de düşük korelasyonlara sahiptirler. Bu maddeler yalan ölçeğindeki çok az sayıdaki maddeler dışında, benzer ortalamalara, standart sapmalara ve madde-yapı korelasyonlarına sahiptirler. Bu tür bir korelasyon yapısı, ölçeklerin sırasıyla yakınsama geçerliklerine ve ayırt edici geçerliklerine işaret etmektedir (Garson, 2016).

2.8. Ortak Yöntem Varyans Analizi

Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin aynı cevaplayıcılardan, aynı yöntemle toplanması, değişkenler arasında, gerçekte var olmayan yapay ilişkilere yol açabilir (Podsakoff ve diğerleri, 2003, s.881-884). Böyle bir olasılığın mevcut çalışmanın bulgularını ciddi derecede tehdit edip etmediğini anlamak için, yaygın olarak kullanılan bir yöntem olan Harman'ın tek faktör testi kullanılmış ve çalışmada kullanılan 3 değişkene ait toplam 54 madde, döngüsüz faktör analizine tâbii tutulmuştur. Bu analiz, öz değeri 1'den yüksek olan toplam 12 faktör üretmiştir. İlk faktör, 12 faktörün açıkladığı toplam varyansın (%65.793) %27.362'sini açıklamaktadır. Bu faktör yapısı, kullanılan ölçeklere ait tüm maddelerin tek ve genel bir faktöre yüklenmediğini ya da ilk faktörün, açıklanan varyansın büyük bir oranını açıklamadığını gösterdiği için, ortak yöntem varyansı mevcut çalışma için ciddi bir tehlike oluşturmamaktadır.

2.8.1. Korelasyon Tablosu

Tablo 3, çalışmada yer verilen değişkenlere ait betimsel istatistikleri ve değişkenler arası korelasyonları göstermektedir. Tablonun incelenmesi, korelasyonların beklenen doğrultuda olduğunu ve çalışmanın ana hipotezinin (H1) öngördüğü yalan söyleme eğilimi ile ÜKD sergileme olasılığı arasında anlamlı, pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Korelasyonlar

DEĞİŞKEN	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cinsiyet			1.000							
2. Yaş			0.169**	1.000						
3. Eğitim			-0.122*	0.039	1.000					
4. Yalan	2.075	0.546	0.102	-0.084	-0.056	1.000				
5. Dışa Dönüklük	3.817	0.839	0.022	0.111*	0.119*	-0.043	1.000			
6. Açıklık	3.760	0.808	0.046	-0.029	0.142**	-0.118*	0.273**	1.000		
7. Sorumluluk	3.830	0.806	0.023	0.127*	-0.018	-0.215**	0.288**	0.317**	1.000	
8. ÜKD	1.204	0.350	0.097	-0.003	0.099	0.270**	-0.065	-0.080	-0.284**	1.000
- * $p < .05$, ** $p < .01$, $n = 358$										

Korelasyon tablosu, bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyonların (>80) varlığına işaret etmemektedir. Bu durum, sağlıklı regresyon sonuçlarını elde etmeyi engelleyen değişkenler arası çoklu bağlantı probleminin mevcut çalışma için söz konusu olmadığına işaret etmektedir. Ayrıca, kontrol değişkenlerinin (cinsiyet, yaş ve eğitim), araştırma modelinde öngörüldüğü gibi, bağımsız değişken “yalan” ve bağımlı değişken “ÜKD” ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmamaları, bu değişkenlerin bir sonraki aşamada yürütülecek olan regresyon analizlerine dâhil edilmemesinin de problem olmayabileceğini önermektedir.

2.9. Hipotez Testleri

Yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öngören H1 hipotezi, SPSS programı kullanılarak (v.21) bu iki değişkeni içeren basit doğrusal regresyon analizi yürütülerek, incelenen her bir kişilik boyutunun, bu ilişki üzerinde düzenleyici bir rolü olduğunu öneren H2, H3 ve H4 hipotezleri ise, çoklu regresyon analizi yürütülerek test edilmiştir. Bu amaçla, Andrew Hayes tarafından geliştirilen PROCESS makro programı (v. 2.16) kullanılmıştır (Hayes, 2013).

Etkileşim değişkenlerinin regresyona tâbii tutulmasından kaynaklanabilecek çoklu bağlantı

probleminden kaçınmak için, bu değişkenler, kendilerini oluşturan bağımsız ve düzenleyici değişkenlere ait ‘ortalama merkezli’ ya da ‘ortalamaya göre merkezleştirilmiş’ değerler kullanılarak oluşturulmuştur (Field, 2013). Bu dönüşümler PROCESS programı yardımıyla yürütülmüştür.

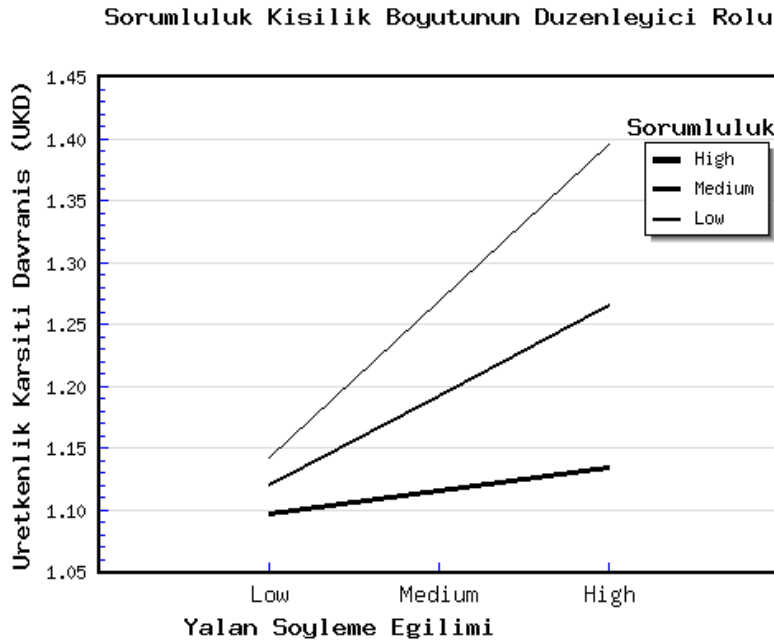
Yukarıda açıklanan H1-H4 hipotezlerinin testine yönelik regresyon analizleri, hem araştırma modelinde önerildiği gibi kontrol değişkenleri kullanılarak hem de korelasyon tablosunun önerdiği şekilde kontrol değişkenleri olmaksızın yürütülmüştür. Sonuçlar değişmemiştir. Tablo 4’de özetlenen sonuçlar, kontrol değişkenleri kullanılmadan yürütülen analizlere aittir. Bu tablo, ‘yalan’ bağımsız değişkeninin ÜKD bağımlı değişkenindeki değişmelerin %7,3’ünü açıkladığını ($R^2 = 0.073$) ve yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu öngören H1 ($B=0.173$, $t=5.295$, $p<0.001$) ve bu ilişkinin ‘sorumluluk’ değişkeni tarafından düzenlediğini öngören H4 hipotezlerinin ($B=-0.124$, $t=-2.035$, $p<0.05$) desteklendiğini; ancak, ‘dışadönüklük’ ve ‘yeniliğe açıklık’ değişkenleri tarafından düzenleneceğini öngören H2 ($B=-0.029$, $t=-0.289$, $p>0.05$) ve H3 ($B=-0.123$, $t=-1.404$, $p>0.05$) hipotezlerinin desteklenmediğini göstermektedir.

Tablo 4. Hipotez Testi Sonuçları

Test Edilen Hipotez	Değişkenler	R ²	B	Std. Hata	t	Anlamlılık
Hipotez 1	Yalan	0.073	0.173	0.033	5.295	0.000
Hipotez 2	Yalan	0.078	0.168	0.072	2.333	0.020
	Dışa Dönüklük		-0.023	0.029	-0.794	0.428
	Yalan x Dışa Dönüklük		-0.029	0.101	-0.289	0.773
Hipotez 3	Yalan	0.097	0.172	0.063	2.731	0.007
	Açıklık		-0.016	0.022	-0.698	0.486
	Yalan x Açıklık		-0.123	0.088	-1.404	0.161
Hipotez 4	Yalan	0.154	0.133	0.061	2.169	0.031
	Sorumluluk		-0.095	0.026	-3.660	0.000
	Yalan x Sorumluluk		-0.124	0.061	-2.035	0.043

Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı Davranış (ÜKD)

Desteklenen H4 hipotezine ait negatif regresyon katsayısı, sorumluluk kişilik boyutunun, yalan-ÜKD arasındaki pozitif ilişkiyi negatif yönde düzenlediğini (istatistiksel olarak anlamlı olacak şekilde azalttığını) önerir. Bu etkileşimi daha iyi anlamak için, H4 hipotezine ait etkileşim grafiği çizilmiştir. H4'e ait regresyon sonuçları Jose (2013) tarafından geliştirilen ModGraph programına girilmiş ve aşağıdaki grafik elde edilmiştir.



Şekil 2. Sorumluluk Kişilik Boyutunun Yalan Söyleme Eğilimi ile Üretkenlik Karşıtı Davranış Arasındaki Düzenleyici Rolü

Şekil 2’de gösterilen ‘sorumluluk’ değişkeninin yüksek, orta ve düşük değerlerini gösteren üç doğrunun birbirine paralel olmayışı, yalan söyleme eğilimi ile ÜKD arasındaki pozitif yöndeki ilişkinin, bu üç düzey için farklı olduğuna, başka bir deyişle sorumluluk değişkeninin düzenleyici etkisine işaret etmektedir. Yalan değişkenine ait değerler arttıkça, ÜKD değişkeninin değerleri de artmakta; ancak bu artış, ‘sorumluluk’ değişkeninin en düşük olduğu düzeyler (noktalar) için en yüksek; en yüksek olduğu noktalar için ise en düşük olmaktadır. Desteklenen hipotezler daha önce değinilen çalışmalarla paralellik göstermektedir.

SONUÇ

Araştırma bulguları, yalan söyleme eğilimi ile üretkenlik karşıtı davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin sorumluluk kişilik boyutu tarafından negatif yönde düzenlendiğini göstermiştir. Bu bağlamda, yöneticilere işe alımlarda sorumluluk duygusu yüksek bireylerin seçimine özen gösterilmesi önerilebilir. Zira bu kişilerin diğerlerine oranla üretkenlik karşıtı davranış sergileme olasılığı ya da yalan söyleyerek üretkenlik karşıtı davranışta bulunma olasılığı daha düşüktür.

Bazı araştırmacılar, dürüstlüğün bir karakter özelliği olduğunu ve kimsenin kendisini bu özellikte ortalama ya da ortalamadan aşağı göstermeyeceğini savunmaktadır (Sackett, 1994'den aktaran Bilgiç ve diğerleri, 2011). Bireylerin bu tutumu, araştırmanın temel kısıtı olarak belirtilebilir. Öte yandan kullanılan beş faktör kişilik ölçeğinin kısaltılmış versiyonunu da sınırlılıklarımız arasında saymak mümkündür. Fazla madde içeren beş faktör kişilik testlerinin daha sağlıklı sonuçlar vermesi olasıdır. Daha büyük örnekleme ve iyileştirilmiş ölçeklerle çalışmanın daha sağlıklı sonuç vermesi olasıdır.

Ek 1: Madde-Yapı Toplam Puan Korelasyonları

Madde	Mean	Std. Deviation	YALAN	DIŞA_DÖNÜK	AÇIKLIK	UZLAŞI	DUYG_DENGE	SORUMLU	ÜKD
yalan_1	3.051	1.4618	.479**	.055	-.078	.108*	-.098	-.109*	.020
yalan_2	1.804	.9696	.500**	-.116*	-.163**	.032	-.082	-.175**	.182**
yalan_3	1.618	.9252	.435**	.016	-.001	.011	-.100	-.088	.041
yalan_4	1.952	1.2324	.554**	-.088	-.082	-.005	-.074	-.113*	.215**
yalan_5	2.071	.7190	.367**	.007	-.015	.064	-.022	-.133*	.170**
yalan_6	2.205	1.0477	.438**	-.007	.045	-.051	-.003	-.137**	.118*
yalan_7	1.585	1.1795	.569**	-.090	-.083	.018	-.066	-.142**	.121*
yalan_8	2.151	1.2963	.593**	-.036	-.138**	.068	-.074	-.064	.121*
yalan_9	2.124	1.0953	.480**	.024	.045	.022	-.011	-.052	.183**
yalan_10	2.138	.9723	.569**	-.008	-.165**	-.032	-.062	-.139**	.260**
yalan_11	1.741	.8682	.504**	.005	.048	-.002	-.031	-.028	.084
yalan_12	2.463	1.1819	.511**	-.019	-.076	-.113*	-.060	-.128*	.160**
dışa dönük 1	3.791	.9516	-.011	.847**	.231**	.160**	.059	.284**	-.062
dışa dönük 2 (T)	3.844	1.0087	-.061	.865**	.235**	-.072	.185**	.212**	-.049
açıklık 1 (T)	3.503	1.0499	-.062	.227**	.839**	.055	.168**	.239**	-.022
açıklık	4.017	.9317	-.135*	.217**	.790**	.250**	.131*	.282**	-.115*
uzlaş 1 (T)	3.402	1.0796	.046	-.090	.114*	.803**	-.002	.063	-.155**
uzlaş 2	3.916	.9311	-.015	.183**	.165**	.722**	-.037	.188**	-.083
duyg denge 1	2.992	1.0962	-.054	.024	.094	.088	.781**	.277**	-.073
duyg denge 2 (T)	3.156	1.0522	-.129*	.202**	.192**	-.129*	.760**	.200**	-.071
sorumlu 1	3.763	.8901	-.135*	.330**	.304**	.125*	.290**	.787**	-.260**
sorumlu 2 (T)	3.897	1.0653	-.212**	.161**	.226**	.135*	.228**	.857**	-.212**
ükd 1	1.316	.6554	.218**	-.172**	-.110*	-.036	-.100	-.205**	.491**
ükd 2	1.073	.4303	.253**	-.111*	-.099	-.069	-.086	-.214**	.629**
ükd 3	1.109	.4388	.206**	.001	-.048	-.093	-.042	-.268**	.715**
ükd 4	1.584	.8318	-.001	-.039	.038	-.049	-.008	-.177**	.434**
ükd 5	1.310	.6048	.217**	.021	.004	-.013	-.099	-.242**	.554**
ükd 6	1.802	.9332	.074	.047	.004	-.024	-.012	-.268**	.527**
ükd 7	1.601	.8163	.070	-.007	.090	-.061	.000	-.159**	.544**
ükd 8	1.059	.3581	.278**	-.090	-.125*	-.110*	-.034	-.198**	.814**
ükd 9	1.221	.5334	.253**	-.113*	-.068	-.106*	.014	-.209**	.715**
ükd 10	1.056	.3300	.241**	-.044	-.055	-.090	-.020	-.148**	.769**
ükd 11	1.123	.3981	.209**	-.138**	-.143**	-.101	-.087	-.183**	.676**
ükd 12	1.106	.4850	.301**	-.066	-.081	-.150**	-.037	-.211**	.686**
ükd 13	1.056	.3775	.252**	-.052	-.084	-.098	-.054	-.162**	.815**
ükd 14	1.101	.4312	.216**	-.030	-.067	-.057	-.056	-.180**	.749**
ükd 15	1.550	.8412	.078	-.043	-.054	-.138**	-.133*	-.210**	.543**
ükd 16	1.145	.5562	.170**	-.081	-.087	-.129*	-.102	-.151**	.735**
ükd 17	1.137	.4801	.207**	-.018	-.085	-.158**	-.092	-.218**	.771**
ükd 18	1.243	.5938	.209**	.059	-.030	-.195**	-.131*	-.118*	.677**
ükd 19	1.154	.4980	.187**	-.030	-.033	-.093	-.089	-.203**	.776**
ükd 20	1.173	.4944	.180**	-.031	-.029	-.190**	-.090	-.151**	.719**
ükd 21	1.137	.4562	.237**	-.150**	-.112*	-.130*	-.116*	-.169**	.732**
ükd 22	1.263	.5584	.105*	-.005	-.034	-.241**	-.039	-.124*	.750**
ükd 23	1.142	.4291	.243**	-.060	-.059	-.162**	-.116*	-.229**	.769**
ükd 24	1.148	.5163	.224**	-.096	-.119*	-.116*	-.036	-.208**	.770**
ükd 25	1.081	.4122	.226**	-.050	-.097	-.116*	-.071	-.165**	.789**
ükd 26	1.095	.3771	.260**	-.029	-.035	-.120*	-.054	-.200**	.794**
ükd 27	1.123	.4254	.213**	-.019	-.048	-.154**	-.058	-.204**	.746**
ükd 28	1.098	.3946	.228**	-.014	-.040	-.125*	-.164**	-.203**	.782**
ükd 29	1.162	.5361	.225**	-.074	-.123*	-.127*	-.011	-.215**	.734**
ükd 30	1.092	.3959	.195**	-.046	-.114*	-.108*	-.034	-.095	.731**
ükd 31	1.087	.4310	.204**	-.041	-.077	-.118*	-.018	-.115*	.683**
ükd 32	1.184	.5547	.158**	-.006	-.082	-.095	-.100	-.249**	.750**

T: Ters kodlanan (reverse-coded) maddeler.

*p < .05, **p < .01, n = 358

KAYNAKÇA

- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, And Their Common Correlates: A Review And Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, (2)92, 410–424. Doi: 10.1037/0021-9010.92.2.410
- Bilgiç, R., Bıkmaz, Ö., Esgin, E., & Şahin, G.S. (2011). İşe Alım Sürecinde Kullanılacak Dürüstlük Ölçeği Oluşturma Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, (27)14, 80-85.
- Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big Five Trait Predictors of Differential Counterproductive Work Behavior Dimensions. *Personality and Individual Differences*, (5)49, 537-541. Doi: 10.1016/j.paid.2010.03.047
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (15.Baskı). Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Carlson, J. (2012). Lying up on the Job: Does Deceptive Impression Management Work?, *Ivey Business Journal*, ss.1-4.
- Caspi, A., Roberts B. W., & Shiner R. L. (2005). Personality Development: Stability and Change. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 453-484. Doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141913
- Cattell, R. B., Eber, H. W. & Tatsuoka, M. M. (1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)*. Savoy, IL: The Institute for Personality and Ability Testing.
- Conrads, J., Irlenbusch, B., Rilke, R. M., & Walkowitz, G. (2013). Lying and Team Incentives, *Journal of Economic Psychology*, 34, 1-7. Doi: 10.1016/j.joep.2012.10.011
- Conway, J. S. (2014). *The Invention of Lying (at Work): The Development and Validation of a Situational Judgment Test Measuring Dishonesty in Organizations*. University of South Florida, A Dissertation – Doctor of Philosophy Department of Psychology.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241-1255. Doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1241
- DeShong, H. L, Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing Models of Counterproductive Workplace Behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55-60. Doi: 10.1016/j.paid.2014.10.001
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, And Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67–80. Doi: 10.1002/job.243
- Elaad, E., & Reizer, A. (2015). Personality Correlates of the Self-assessed Abilities to Tell and Detect Lies, Tell Truths, and Believe Others. *Journal of Individual Differences*, (3)36, 163–169. Doi: 10.1027/1614-0001/a000168
- Erol-Korkmaz, H.T. (2014). Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, Haziran, (33)17, 77-87.

- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, (3)21, 667- 685. Doi: 10.1590/1413-82712016210319
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th edition). Sage, London.
- Funder, D. C. (2001). *The Personality Puzzle* (2nd Ed.). Norton, New York.
- Garson, G. D. (2016). *Validity & Reliability*, 2016 Edition. Statistical Associates Publishers, NC.
- Giacalone, R. A., & Knouse, S. B. (1990). Justifying Wrongful Employee Behavior: The Role of Personality in Organizational Sabotage. *Journal of Business Ethics*, 9, 55-61. Doi: 10.1007/BF00382564
- Gillath, O., Sesko, A. K., Shaver, P. R., & Chun, D. S. (2010). Attachment, Authenticity, and Honesty: Dispositional and Experimentally Induced Security Can Reduce Self-and Other Deception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 841–855. Doi: 10.1037/a0019206
- Gosling, S. M., Rentfrow, P.J. & W. B. Swann Jr. (2003). A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504–528. Doi:10.1016/S0092-6566(03)00046-1
- Gozna, L., Vrij, A., & Bull, B. (2001). The Impact of Individual Differences on Perceptions of Lying in Everyday Life and in a High Stake Situation. *Personality and Individual Differences*, (7)31, 1203–1216. Doi: 10.1016/S0191-8869(00)00219-1
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. M. (2007). Agreeableness, Empathy, and Helping: A Person x Situation Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, (4)93, 583–599. Doi: 10.1037/0022-3514.93.4.583
- Grover, S. L. (1993). Lying, Deceit, and Subterfuge: A Model of Dishonesty in the Workplace. *Organization Science*, (3)4, 478-495. Doi: 10.1287/orsc.4.3.478
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, (1)11, 30–42. Doi: 10.1111/1468–2389.00224
- Hart, C. L., Hudson, L. P., Fillmore, D. G., & Griffith, J. D. (2006). Managerial Beliefs about the Behavioral Cues of Deception. *Individual Differences Research*, (3)4, 176-184.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. The Guilford Press, New York.
- Ilies, R., Scott, B. A. & Judge, T. A. (2006). The Interactive Effects of Personal Traits and Experienced States on Intraindividual Patterns of Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 49, 561–575.
- Indvik, J. & Johnson, P. R. (2009). Liar! Liar! Your Pants are on Fire: Deceptive Communication in the Workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, (1)13, 1–8.

- Jose, P. E. (2013). ModGraph-I: A programme to compute cell means for the graphical display of moderational analyses: The internet version, Version 3.0. Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand. Retrieved [date] from <http://pavlov.psyc.vuw.ac.nz/paul-jose/modgraph/>
- Kashy, D. A. & DePaulo, B. M. (1996). Who Lies?. *Journal of Personality and Social Psychology*, (5)70, 1037-1051.
- Kaufman, S. B. (2013). Opening up Openness to Experience: A Four-Factor Model and Relations to Creative. *The Journal of Creative Behavior*, (4)47, 233–255. Doi: 10.1002/jocb.33
- Levitani, S. I., Levine, M., Hirschberg, J., Cestero, N., An, G., & Rosenberg, A. (2015). Individual Differences in Deception and Deception Detection. *Cognitive: The Seventh International Conference on Advanced Cognitive Technologies and Applications*, 52-56.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, (1)57, 17-40. Doi: 10.1111/j.1467-6494.1989.tb00759.x
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, (2)60, 175-215.
- Mount M. K., Barrick M.R., Scullen S.M. & Rounds J. (2005). Higher-order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personnel Psychology*, 58, 447–478. Doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00468.x
- Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, (26)13, 18-26.
- Öneş, D. S., Viswesvaran, C. (2003). Personality and Counterproductive Work Behaviors. In M. Koslowsky, S. Stashevsky, & A. Sagie (Eds.), *Misbehavior and Dysfunctional Attitudes in Organizations*, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan., pp. 211-249.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, 4. Basım. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Podsakoff, N.P. & Lee, J.-Y. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, (5)88, 879-903. Doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Primi, R., Ferreira-Rodrigues, C. F. & Carvalho L. F. (2014). Cattell's Personality Factor Questionnaire (CPFQ): Development and Preliminary Study. *Paidéia*, (57)24, 29-37. Doi: 10.1590/1982-43272457201405
- Raykov, T. (1997). Scale Reliability, Cronbach's Coefficient Alpha, and Violations of Essential Tau-equivalence with Fixed Congeneric Components. *Multivariate Behavioral Research*, (4)32, 329-353. Doi: 10.1207/s15327906mbr3204_2
- Robbins, S. P. & DeCenzo, D. A. (2008). *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications*. Pearson, New Jersey, USA.

- Roeser, K., McGregor, V. E., Stegmaier, S., Mathewa, J., Kübler, A., & Meule, A. (2016). The Dark Triad of Personality And Unethical Behavior at Different Times of The Day. *Personality and Individual Differences*, 88, 73–77. Doi: 10.1016/j.paid.2015.09.002.
- Scherer K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D. & LeBreton J. M. (2013). Predicting Counterproductive Work behaviors with Sub-clinical Psychopathy: Beyond the Five Factor Model of Personality. *Personality and Individual Differences*, 55, 300–305. Doi: 10.1016/j.paid.2013.03.007.
- Skarlicki, D. P., Folger, R. & Tesluk P. (1999). Personality as A Moderator in the Relationship between Fairness and Retaliation. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 100–108.
- Somer, O. & Goldberg, L.R. (1999). The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjective. *Journal of Personality and Social Psychology*, (3)76, 421-450. Doi: 10.1037//0022-3514.76.3.431
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). *A Model of Counterproductive Work Behavior. (Der.), Counterproductive Workplace Behavior: Investigations of Actors And Targets* Washington, DC.
- 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. Doi: 10,1016/j.jvb.2005.10.005
- Taşcı, D., & Eroğlu, E. (2007). Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları İkna ve Etkileme Taktiklerinin Kullanım Sıklığı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17)1, 533–546.
- Weaver, J. III, (2005). Mapping the Links Between Personality and Communicator Style. *Individual Differences Research*, (1)3, 59–70.
- Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The Relations of Daily Counterproductive Workplace Behavior with Emotions, Situational Antecedents, and Personality Moderators: a Diary Study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62, 259–295. Doi: 10,1111/j.1744–6570.2009.01138.x