

İŞ TAŞMASI (JOB CREEP) ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI¹

DEVELOPMENT OF JOB CREEP SCALE: A STUDY OF VALIDITY AND RELIABILITY

Mehmet Ali CANBOLAT*

Öz

Çalışanlar tarafından bir kez gönüllü olarak sergilenen bir davranışın sürekli olarak beklenir hale gelmesi ve bu beklentinin çalışan tarafından gerçekleştirilmeye devam edilmesi iş taşması olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın amacı çalışanların iş taşmasının belirlenebilmesine yönelik bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu kapsamda öncelikle literatür doğrultusunda beşli Likert tipinde hazırlanan ve 33 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Uzman görüşleri ile bu sayı 16 maddeye indirilerek aday ölçeğe pilot bir uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonrasında 3 madde iptal edilerek aday ölçeğe son hali verilmiştir. Daha sonra 1000 kişilik herhangi bir sektörde çalışan araştırma grubuna aday ölçek uygulanmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuş ve ilk olarak araştırma grubundan elde edilen verilerin yarısına açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA, 13 maddelik aday ölçeğin 3 boyuttan oluşan bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin alt boyutları; ek iş yükü, geri çekilme ve yardımseverlik şeklinde adlandırılmıştır. Ardından geri kalan verilere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda aday ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür. Son olarak aday ölçeğin güvenilirlik analizlerinde de beklenen değerlere ulaşılması ile İş Taşması Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelime: İş Taşması, Ölçek Geliştirme, Geçerlik, Güvenirlilik

Abstract

When a behavior that is exhibited voluntarily by employees once becomes expected continuously and this expectation continues to be realized by the employee, it is considered as job creep. The aim of this study is to develop a measurement tool for determining employees' job creep. In this context, first of all, an item pool consisting of 33 items prepared in five-point Likert type was created in line with the literature. With expert opinions, this number was reduced to 16 items and a pilot application was made to the candidate scale. After the pilot application, 3 items were canceled and the candidate scale was finalized. Then, the candidate scale was applied to the research group of 1000 people working in any sector. The data obtained were subjected to statistical analyses and first, exploratory factor analysis (EFA) was applied to half of the data obtained from the research group. EFA revealed that the 13-item candidate scale has a structure consisting of 3 dimensions. The sub-dimensions of the scale were named as additional workload, withdrawal and helpfulness. Then, confirmatory factor analysis (CFA) was applied to the remaining data and it was seen that the construct validity of the candidate scale was ensured.

Keywords: Job Creep, Scale Development, Validity, Reliability

¹ , Bu çalışma, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinatörlüğü (KMÜ, BAP, Proje Numarası: 01-M-23) tarafından desteklenmiştir.

* Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, SBMYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, E-posta: mcanbolat@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1235-9013

GİRİŞ

Ölçekler, ölçmeye konu olan özelliklerin sınıflanması, sıralanması ya da miktar ve derecelerinin belirlenebilmesi için uyulması gereken kural ve kısıtlamaları belirleyen ölçme araçlarıdır. Ölçekler, ölçme işlemini hem kolaylaştırır hem de elde edilen sonuçların niteliğinin belirlenmesini sağlar. Bilimselliğin temel şartı araştırılan kavramın ölçülebilir olmasıdır. Diğer bir ifade ile bilimsel gelişmenin temeli ölçmeye dayanır ve duyarlı ölçüm araçlarıyla gerçekleştirilen ölçmeler de bu gelişmeye katkı sağlar (Çakmur, 2012, s. 339; Karakoç & Dönmez, 2014, s. 40). Tutumların ölçülmesinde ise kişilerin bir takım cümle ya da sıfat dizisine gerçek duyguları kapsamında tepkide bulunmaları istenir. Bu cümle ya da sıfat dizilerine ölçek adı verilmektedir. En çok tercih edilen ölçek tiplerinden bazıları Likert, Thurstone, Guttman ve Duygusal Anlam'dır. Özellikle Likert tipi ölçeklerde cümleler, yalnızca tutum boyutunun iki ucuna yerleştirilerek ele alınmaktadır (Köklü, 1995, s. 87). Araştırmada kısaca başkaları tarafından yapılması gereken işlerin kişiden beklenmesi durumu (Aderibigbe, 2021, s. 266) şeklinde tanımlanan iş taşmasının belirlenebilmesine yönelik Likert tipte bir ölçme aracı geliştirilmeye çalışılmıştır. Literatürde henüz iş taşmasının ölçümlenebilmesine yönelik bir ölçüm aracı ile karşılaşmamıştır.

1. İş Taşmasının Kuramsal ve Kavramsal Çerçevesi

Van Dyne & Ellis (2004) psikolojik sözleşme, psikolojik tepkisellik kuramı ve örgütsel vatandaşlık davranışını temel alarak iş taşması kavramını geliştirmiştir. Psikolojik sözleşme kavramının öncüsü Argyris (1960)'tir. Buna göre çalışan ve örgütler arasında yazılı olmayan karşılıklı yükümlülükler üzerine kurulu konuşulmamış beklentilerin tümüne psikolojik sözleşme adı verilmektedir. Konuşulmayan beklentiler, yerine getirilmediği takdirde psikolojik sözleşme de geçersiz olacaktır. Brehm (1966) tepkisellik teorisinde (reactance theory) ise kişilerin özgürlüklerine yönelik algılanan ya da gerçek bir tehdide verdikleri tepkileri açıklamaya çalışmaktadır. Buradaki özgürlük, kişinin belirli bir davranışta bulunabileceğine dair inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Brehm & Brehm, 1981, s. 358). Buna göre kişi herhangi bir seçim yaptığında bu seçimi özgürce yaptığını inanır ve bu özgürlüğünün tehdit altında olduğunu düşündüğünde (örn. ikna girişimine maruz kaldığında) bunu ortadan kaldırmaya ya da geri kazanmaya güdülenmektedir (Malatyalı & Sunal, 2017, s. 143). Kişinin özgürlük kısıtlamalarına karşı mücadele etme dürtüsü ile motivasyonel bir deneyimden elde edilen sonuçlar ise psikolojik tepki olarak adlandırılmaktadır (Mühlberger & Jonas, 2019, s. 79). Ayrıca Mühlberger vd. (2017) kontrol edilemezlik, tepkisellik ve güç arasında önemli bir bağlantının olduğuna işaret eder.

Öte yandan örgütsel vatandaşlık davranışı ve ekstra rol davranışı kavramları iç içe geçmiş kavramlardandır. Ekstra rol davranışı kavramının öncüleri Katz & Khan (1967)'dir. Ekstra rol davranışları, daha sonra Bateman & Organ (1983)'in örgütsel vatandaşlık olgusunu geliştirmelerine katkı sağlayan bir kavram olmuştur. Örgütsel vatandaşlık ise çeşitli örgütlerin sosyal sistem içindeki çalışan davranışlarını tanımlamak için 1980'lerde ileri sürülmüştür (Pickford & Joy, 2016, s. 6). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın kişisel tercihe bağlı olarak örgütsel süreçler tarafından tanınmayan ancak örgütsel performansa katkı sağlayan ekstra rol davranışlarıdır (Organ, 1988, s. 4). Sias & Duncan (2019, s. 355) "bunun senin işin olmadığını biliyorum, ama ..." şeklindeki cümleleri, ekstra rol davranışı sergileyenlerin sık duyduğuna işaret eder. Örgütsel vatandaşlık davranışı olumlu kabul edilen bir davranış gibi görülürken bazı durumlarda çalışanlara zarar verici koşullar oluşturabilmektedir (Erden & Tekarslan, 2014, s. 7). Ekstra rol davranışı gösteren çalışanın bu davranışı sürekli göstereceğine dair yöneticiler ya da iş arkadaşları tarafından bir beklenti oluşmaktadır. Böylelikle çalışan, resmi iş gerekliliklerinin ötesinde çalışma konusunda bir baskı hissetmeye başlamaktadır. Hemen göze çarpmayacak şekilde ve çalışana hissettirmeden yavaş yavaş artan bir takım görevler söz konusu olmaya başlamaktadır. Ancak bu görevler örgüt tarafından resmi olarak tanınmamakta dolayısı ile herhangi bir karşılığı (terfi, prim, ödül, maaş artışı vb.) da bulunmamaktadır. Bu durum iş taşması olarak nitelendirilmektedir (Erden, 2015; Van Dyne & Ellis, 2004). Başlangıçta çalışanın iyi niyet ve yardımseverlik niyeti ile başlayan bu davranışlar zamanla örgüt, yöneticiler ya da iş arkadaşları tarafından çalışandan rutin şekilde beklenmeye başlanmaktadır (Porpora, 1989). Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütte göreceli olarak isteğe bağlı olma olasılığı daha yüksek, resmi ya da açık bir şekilde ödüllendirilme olasılığı ise nispeten daha az olan davranışlar olarak görülmektedir. Bu yönüyle örgütsel vatandaşlık ile iş taşması birbiriyle yakından alakalı kavramlardır (Podsakoff vd., 2000, s. 549).

Van Dyne & Ellis (2004, s. 184), sosyal biliş literatürüne dayanarak Ross vd. (1975) ve Anderson (1995)'in araştırmaları doğrultusunda kişilerin, diğer bir kişinin geçmişteki davranışlarının gelecekte de devam etmesini bekleme eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir. İş taşmasında da bir kez gönüllü yapılan bir işin devamlı olarak yapılıyor olması başkalarının beklenmektedir. Diğer bir ifade ile iş taşmasında yöneticiler ya da iş arkadaşları tarafından gönüllü yardımda bulunan kişilerden sürekli bu desteğini sürdürmesi beklenmektedir. Şayet beklenen şekilde davranılmaz ise hemen fark edilemeyecek şekilde bir psikolojik baskı süreci ortaya çıkmaya başlamaktadır. Bu nedenle iş taşması, sürekli devam eden bir süreç olarak

görülmelidir ve iç çevre tarafından şekillendirildiği için yavaş yavaş gerçekleşen bir süreç olarak değerlendirilebilir (Erden, 2016, s. 244). Bu tür suiistimal edici ya da sömürücü faaliyetler, bireyler üzerinde resmi iş tanımlarının ötesinde karşılıksız ekstra rol davranışı şeklinde çalışma faaliyetlerine katılmaları için güçlü bir baskı uygulamayı da içerebilir. Çeşitli şekillerde ekstra talep edilen işlerin sanki örgütün rutin işlemlerinden kaynaklanan meşru uygulamaları gibi lanse edilmesi ile çalışanları mesai saatleri haricindeki zamanlarda fazla mesai ücreti ödemediği çalıştırmak, becerikli ve çalışkan olan çalışanlara daha fazla iş vermek, “hayır” demeyi bilmeyen çalışanları zorlayıcı taktiklerle rol ötesi davranışlar göstermeye mecbur kılmak, vb. gibi hususlar zamanla örgüt ikliminin bir parçası haline dönüşebilmektedir. Böyle bir durumda sergilenen rol ötesi davranışın gönüllüğe değil baskıya dayalı olacağı açıktır (Erden, 2015, s. 10; Vigoda-Gadot, 2006, s. 84). Yöneticiler çalışanların ekstra rol davranışlarını, gönüllülük yerine korkuyla sergilemeye başladıklarında iş taşması yaşayabileceklerini daima göz önünde bulundurmalıdır (Katopol, 2014, s. 4). Ayrıca daha az çalışanla mevcut işlerin yapılmaya çalışılması, ekstra rol davranışı gösterenlerden daha fazla iş beklenmesi (Erden, 2015, s. 11) ya da görev tanımlarının net olmaması da çalışanların iş taşması yaşamasına yol açabilir (Warren & Scoulas, 2020, s. 627). Bu durumun bir sonucu olarak iş taşmasının yıkıcı etkileri olabilmektedir (Benson, 2021, s. 193).

İş taşması, zorunlu örgütsel davranış (Vigoda-Gadot, 2006), vatandaşlık baskısı (Bolino vd., 2013), örgütsel vatandaşlık baskısı ya da örgütsel vatandaşlık davranışına zorlama (Chen & Dai, 2018, s. 987) şeklinde de yorumlanabilmektedir. Ancak adı ne olursa olsun bu kavramların hepsi örgütsel düzeyde yöneticiler ya da iş arkadaşları tarafından çalışanlardan bir beklenti ile alakalıdır. Oysa iş taşması bireysel düzeyde çalışanın bilişsel olarak hissettiği bir durumdur. Bu yönü ile iş taşması işten ayrılma niyeti, motivasyon ya da tükenmişlik gibi bireyin kendisi ile ilişkili bir durumdur. Dolayısıyla iş taşması zorunlu örgütsel davranış, vatandaşlık baskısı, ekstra rol davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışına zorlama vb. gibi olguların bir ardılı olarak görülebilir. Çalışanlar başlangıçta yardımseverlik niyeti (Porpora, 1989) ile ek iş yükü (Sias & Duncan, 2019) almakta ancak zamanla bu işlerin sürekli beklenir hale gelmesi ile geri çekilmeye (Malatyali ve Sunal, 2017) yönelmektedir. Bu yönü ile iş taşmasının yardımseverlik, ek iş yükü ve geri çekilme boyutlarının olduğu söylenebilir. İş taşması konusunda nicel bir araştırma ile karşılaşılmaması ise iş taşması ölçeğinin geliştirilmesinde temel motivasyon kaynağı olmuştur.

2. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grupları, ölçek maddelerinin oluşturulması, ölçek geliştirme süreci ve ilgili analizlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırma öncesi yürütülen çalışmaların etik açıdan uygunluğu için bir üniversitenin yayın etik kurulunun 04-2022/68 karar numarası ile onay alınmıştır.

2.1. Araştırma modeli

Ölçek geliştirme konusunda çeşitli prosedürler önerilmektedir. Bu kapsamda Yurdabakan & Çüm (2017) çeşitli araştırmacıların (Coaley, 2010; Cohen & Swerdlik, 2010; Crocker & Algina, 1986; Erkuş, 2019; Murphy & Davidshofer, 2005; Rust & Golombok, 1997) yeni bir ölçek geliştirme konusunda ileri sürdüğü adımları derleyerek ölçek geliştirme sürecinin prosedürlerini aşağıdaki gibi 9 adımda önermektedir.

- Ölçeğin hangi amaçla geliştirileceğine karar verilmesi
- Ölçülecek değişkenin kavramsal-kuramsal çerçevesinin çizilmesi ve işevrük tanımının yapılması
- Kavramsal olarak tanımlanmış değişkenin davranışsal göstergelerinin bulunması
- Ölçek geliştirme tekniğine karar verilmesi
- Uyarıcıların ve uygun tepki kategorilerinin üretilmesi
- Ölçeğin açıklama ve yönergesinin yazılması
- Ön deneme uygulamasının gerçekleştirilmesi
- Deneme uygulamasının gerçekleştirilmesi
- İstatistiksel teknikler ile ölçeğin son şeklinin verilmesi. (Yurdabakan & Çüm, 2017, s. 114-116).

Literatürde Karakoç & Dönmez (2014), Köklü (1995), Tezbaşaran (2008) ve Yurdugül (2005)'ün de ölçek geliştirme sürecine yönelik prosedür önerileri bulunmaktadır. Doğası gereği bir ölçek geliştirme çalışmasında çeşitli prosedürlerin bulunması gerektiği açıktır. Ancak bu prosedürlerin birçoğu benzerlik gösterse de henüz genel kabul görmüş ortak bir prosedürün olduğunu söylemek güçtür. En temel prosedür ise literatür doğrultusunda kavram ve kuramın belirlenmesi, literatür ve uzman görüşleri ışığında madde havuzunun oluşturulması, pilot uygulama, aday ölçek ve nihai ölçek uygulamaları kapsamında geçerlik ve güvenirlilik çalışması şeklinde sıralanabilir (Acar Güvendir & Özer Özkan, 2015, s. 26; Erkuş, 2017, s. 223).

Buradan hareketle araştırma, beşli Likert tipte bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Likert tipi ölçek geliştirme yöntemi, zaman ve emek açısından diğer yöntemlere göre daha ekonomiktir (Erkuş, 2019, s. 36). Likert tipi, aynı zamanda en çok kullanılan ölçekleme tekniği olup kuruluşu ve güvenirliliği açısından Thurstone ya da Guttman gibi ölçeklemelere göre daha kolay ve güvenilirdir (Aziz, 2020, s. 92). Literatürde iş taşmasına yönelik herhangi bir nicel ölçüm aracı

ile karşılaşılmamıştır. Bu yönüyle iş taşması ölçeği için bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması yürütülmeye çalışılmıştır.

2.2. Çalışma grubu ve örneklem

Araştırmada iki farklı çalışma grubu ile veri toplama süreci yürütülmüştür. İlk grup pilot uygulamanın yürütüldüğü çeşitli sektörlerde çalışan 53 katılımcıdan oluşmaktadır. İkinci grup yine çeşitli sektörlerde çalışmakta olan 1000 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu 20-30 yaş aralığında (%38,9), erkek (%61,6), üniversite mezunu (%61,7) ve 1-5 yıl iş deneyimine sahiptir (%34,9). Örneklem sayısının belirlenmesinde ise çeşitli görüşler bulunmaktadır. Örneğin Nunnally (1978) madde sayısının en az 10 katı kadar bir örneklemin yeterli olduğunu, Tabachnick ve Fidell (1989) en az 300 kişilik bir örneklem grubunun yeterli olduğunu ileri sürmektedir. Comrey ve Lee (1992) ise 1000 ve daha fazla örneklem grubunun mükemmel düzeyde olduğunu önermektedir. Bu nedenle ana çalışma grubunda en az 1000 kişilik bir örneklem grubuna ulaşılması için 1183 veri toplama formu bir anket şirketi aracılığıyla uygulanmıştır. Tekdüze cevaplanan veri toplama formları iptal edilerek 976 geçerli ankete ulaşılmış daha sonra hedeflenen 1000 katılımcıya ulaşana kadar veri toplama işlemi sürdürülmüştür.

2.3. Ölçek maddelerinin oluşturulması ve kapsam geçerliği

İş taşması ölçeğinin geliştirilmesiyle ilgili karar aşamasının başında ilk olarak kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra alan uzmanlarının görüşleri ve iş taşması algısına sahip olduğu gözlemlenen 16 katılımcı ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Gerek alan uzmanlarının görüşleri gerekse odak grup görüşmesinden elde edilen veriler doğrultusunda 33 ifadeli bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulurken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmuştur (Özdamar, 2016, s. 46-47):

- Olgusal ifadeler yer verilmemiştir.
- Tasarlanan maddenin planlanan ölçeğin ölçülmesinde yeterli olup olmadığı uzman görüşlerine dayandırılarak tespit edilmiştir.
- Yaygın olarak kullanılan sözcüklerle kolay anlaşılır ve sade bir dil kullanılmıştır.
- Birden fazla yargı içerecek ifadelerden kaçınılmıştır.
- Aynı anda iki olumsuz anlatımlı ifadeler yer verilmemiştir. (Özdamar, 2016, s. 46-47).

Daha sonra 1 sosyolog, 1 psikolog ve alanında uzman 9 akademisyenin görüşleri doğrultusunda madde sayısı 16'ya düşürülmüştür. Maddelerin madde havuzundan çıkarılması sürecinde kapsam geçerlik oranları (KGO) adı verilen ölçütten yararlanılmıştır (Grant & Davis, 1997, s. 273). Lawshe (1975, s.567) tarafından geliştirilen bu yöntemde her bir uzman maddelere; “madde hedeflenen yapıyı ölçüyor (uygun)”, “madde yapı ile ilişkili ancak gereksiz (uygun

ancak düzeltilmeli)” ya da “madde hedeflenen yapıyı ölçmez (çıkartılmalı)” şeklinde bir değer vermekte olup KGO oranı ise eşitlik 1’deki formülle tespit edilebilmektedir. Eşitlik 1’e göre N_G maddeye “gerekli” değerini veren uzman sayısını, N ise maddeye ilişkin görüş bildiren toplam uzman sayısını ifade etmektedir (Yeşilyurt & Çapraz, 2018, s. 255; Yurdugül, 2005, s. 2).

$$KGO = \frac{N_G}{N/2} - 1 \quad (1)$$

Eşitlik 1 doğrultusunda her bir madde için uygulanan kapsam geçerliliğine yönelik bilgiler Tablo 1’deki gibidir.

Tablo 1. Uzman görüşlerine göre elde edilen kapsam geçerlik oranları, ölçütü ve indeksi

Madde	Uygun	Uygun ancak düzeltilmeli	Çıkartılmalı	KGO	Madde	Uygun	Uygun ancak düzeltilmeli	Çıkartılmalı	KGO
1	11	0	0	1,00	9	9	2	0	0,64
2	9	2	0	0,64	10	11	0	0	1,00
3	11	0	0	1,00	11	11	0	0	1,00
4	11	0	0	1,00	12	9	1	1	0,64
5	9	1	1	0,64	13	10	1	0	0,82
6	10	0	1	0,82	14	9	2	0	0,64
7	9	0	2	0,64	15	10	1	0	0,82
8	10	1	0	0,82	16	10	0	1	0,82
Uzman Sayısı	11								
Kapsam Geçerlik Ölçütü*	0,59								
Kapsam Geçerlik İndeksi**	0,81								

* Veneziano & Hooper (1997)’in $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyindeki belirlemiş olduğu tablo baz alınmıştır.

** Yurdugül (2005)’ün kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplaması baz alınmıştır.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1’de yer alan bilgiler doğrultusunda $KGİ > 0,59$ olduğundan ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (Yurdugül, 2005, s. 2) diğer bir ifade ile ölçek maddelerinin kapsam geçerliğinin ($KGİ > KGO$) anlamlı düzeyde olduğu söylenebilir (Yeşilyurt & Çapraz, 2018, s. 260). Bu aşamada 17 madde 0,59 KGO oranının altında kaldığı için madde havuzundan çıkarılmış ve kabul edilen maddelerden “uygun ancak düzeltilmeli” seçeneği bulunan maddelere önerilen değişiklikler uygulanmıştır. Geriye kalan 16 madde ile pilot uygulamaya geçilmiştir. Ayrıca

ölçeğe açıklama ve yönerge eklenerek gönüllü onam formu hakkında bilgilendirmede bulunulmuştur.

2.4. Pilot uygulama

İlk çalışma grubuna aday ölçek uygulanmış ve gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonrasında 16 maddenin 3 tanesi madde havuzundan çıkarılmıştır. Her bir madde çıkarıldıktan sonra AFA tekrarlanmıştır. Bu maddelerin 2 tanesi 0,40 faktör yükünün altında kalmış ve 1 madde ise binişik yüklemde bulunmuştur. 13 madde üzerinden yinelenen AFA sonucunda KMO değeri ,782 olarak hesaplanmıştır. Bartlett's Test of Sphericity değeri ise 728,633 değerinde tespit edilmiştir (df = 120; Sig < 0,01). Aynı zamanda AFA, aday ölçek için 3 alt boyut önerisinde bulunmuş olup açıklanan toplam varyans ise 75,192 değerindedir. İlerleyen analizler kalan 13 madde ile yürütülmüştür. Böylelikle pilot uygulamadaki gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra esas araştırmaya geçilmiştir (Özdamar, 2017, s. 191).

3. Analiz

3.1. Yapı geçerliliği öncesi güvenilirlik

Ölçek yapı geçerliğinin tespit edilebilmesi için yaygın olarak kullanılan yöntemlerden bir tanesi faktör analizi tekniğidir (Nunnally, 1978, s. 329). Aynı zamanda faktör analizine başlamadan önce güvenilirlik açısından maddeler arası korelasyonların kontrol edilmesi önemli bir ön koşuldur (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75).

3.1.1. Maddeler arası korelasyon katsayılarının ortalaması

Maddeler arasındaki korelasyon katsayılarının referans değerleri konusunda çeşitli görüşler (Hinkin, 1995; Piedmont, 2014) bulunsa da BrckLorenz vd. (2013) bu değerlerin 0,15-0,85 aralığında yer alması gerektiğini önermektedir. 0,15'in altındaki değerler kavramsal yapıyı temsil etmezken 0,85'in üzerindeki değerler maddelerin benzeştiği yönünde yorumlanmaktadır (Ataş, 2019, s. 99; BrckaLorenz vd., 2013, s. 2). Bu doğrultuda Tablo 2'de iş taşıması aday ölçek maddelerinin maddeler arası korelasyon katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 2'deki korelasyon analizi sonucuna göre madde korelasyonlarının 0,15-0,83 aralığında olduğu görülmüş olup böylelikle ölçek maddelerinin açıklanmak istenen kavramsal yapı ile tutarlılık gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 2. Maddelere verilen puanlar arası korelasyon katsayıları (N=1000)

Madde No	Ort.	St. Sp.	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13
M1	3,29	1,452	1,0												

M2	3,33	1,411	0,77	1,0																
M3	3,47	1,389	0,75	0,75	1,0															
M4	3,42	1,392	0,70	0,73	0,74	1,0														
M5	3,41	1,413	0,66	0,67	0,72	0,73	1,0													
M6	3,46	1,376	0,68	0,71	0,75	0,74	0,78	1,0												
M7	3,81	1,352	0,48	0,48	0,50	0,52	0,51	0,53	1,0											
M8	3,84	1,348	0,48	0,49	0,49	0,51	0,47	0,51	0,83	1,0										
M9	3,74	1,337	0,45	0,46	0,47	0,49	0,46	0,48	0,75	0,83	1,0									
M10	3,55	1,329	0,41	0,42	0,43	0,44	0,42	0,44	0,68	0,72	0,75	1,0								
M11	2,68	1,397	0,38	0,38	0,39	0,36	0,38	0,36	0,16	0,15	0,17	0,17	1,0							
M12	2,84	1,375	0,42	0,42	0,46	0,38	0,41	0,44	0,23	0,23	0,23	0,20	0,68	1,0						
M13	2,77	1,357	0,39	0,42	0,45	0,41	0,40	0,42	0,19	0,19	0,21	0,17	0,60	0,71	1,0					

Notlar: Tüm değerler 0.01 düzeyinde anlamlıdır. Ort. : Ortalama, St. Sp. : Standart Sapma

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.1.2. Madde-toplam puan korelasyonu katsayılarının ortalaması

Madde-toplam puan korelasyonu, ölçek maddelerinden alınan puanlar ile ölçek toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Bu korelasyon değerlerinin pozitif ve yüksek çıkması, ölçeğin iç tutarlılığının da yüksek olduğuna işaretir. Madde-toplam korelasyonu değeri için düzeltilmiş toplam puan korelasyon katsayısına bakılması ve bu katsayının ise ,30 ve daha yüksek değerde olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2020, s. 183). Yüksek değerler ise katılımcıların maddelere benzer tepkiler verdiğine bir işaret olup bu durum, tüm katılımcıların ifadeleri doğru anladığı ve öngörülen tepkileri verdiği yönünde yorumlanabilir (Can, 2022, s. 398). Tablo 3’de hesaplanan madde-toplam istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 3. Madde-toplam istatistikleri

	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Çoklu Korelasyonların Karesi	Madde Çıkarıldığında Ölçek Cronbach's Alpha Değeri
M1	40,31	142,562	,757	,676	,918
M2	40,28	142,826	,774	,700	,917
M3	40,13	142,424	,801	,723	,916
M4	40,18	143,037	,779	,690	,917
M5	40,19	143,133	,763	,684	,918
M6	40,14	142,994	,791	,716	,917
M7	39,79	147,322	,663	,720	,921
M8	39,76	147,314	,666	,790	,921
M9	39,86	147,896	,653	,748	,922
M10	40,05	149,910	,591	,607	,924
M11	40,92	152,822	,468	,511	,928
M12	40,77	150,722	,542	,628	,926
M13	40,83	151,911	,513	,559	,926

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3'e göre iş taşması aday ölçeği maddelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları ,468-,801 aralığında olduğundan maddelerin iyi düzeyde anlaşılır olduğu söylenebilir.

3.2. Yapı geçerliği

Ölçek geliştirme çalışmalarında faktör yapısının ortaya konulması için AFA uygulanmalı ardından ortaya konulan faktör yapısının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmalıdır. Ancak bu analizler aynı veri üzerinden değil farklı veri setleri üzerinden yürütülmelidir (Suhr, 2006, s. 15; Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Buradan hareketle iş taşması aday ölçeğinin yapı geçerliğinin test edilebilmesi için örneklemden elde edilen veriler ikiye bölünmüştür. Bölünen ilk grup verilere AFA, ikinci grup verilere ise DFA uygulanmıştır.

3.2.1. Açıklayıcı faktör analizi

Bu aşamada iş taşması aday ölçeğinin alt boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arasındaki ilişkide tek boyutluluğun sağlanması için ilk grup verilere AFA uygulanmıştır (Tablo 4, Tablo 5). Analiz sonucunda elde edilen KMO değeri 0,913 olarak belirlenmiş olup bu değer "mükemmel" düzeyde olduğu (Kaiser, 1974) değerlendirilmiştir. Bartlett's Test of Sphericity testi ise anlamlı bir istatistiki değer olarak χ^2 sonucunu üretmiş ($\chi^2=5409,019$ $df=78$, $Sig=,000$) ve faktör analizinin değişkene uygulanabileceğini ortaya koymuştur.

Ölçek geliştirme çalışmalarında faktör döndürme tekniklerinden (dik ya da eğik) hangisinin kullanılacağı bazı araştırmacılarca (Büyüköztürk, 2020; Cooper, 2019; Fabrigar & Wegener, 2012; Goretzko vd., 2021; Kılıç, 2022) farklı şekillerde önerilmektedir. Ancak Bandalos & Finney (2019, s. 105) açıklayıcı faktör analizinin doğası gereği "keşfedici" olduğundan hareketle dik döndürme ve eğik döndürme yöntemlerinin birlikte kullanılarak bulguların karşılaştırmalı şekilde ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenle açıklayıcı faktör analizinin uygulanmasında hem eğik döndürme yöntemlerinden olan direct oblimin yöntemi hem de dik döndürme yöntemlerinden olan varimax yönteminden yararlanılmıştır. Faktörleşme yönteminde ise ölçek geliştirme çalışmalarında önerildiği üzere ortak faktör analizi yöntemlerinden temel eksenler faktörleşmesi (principal axis factoring) yöntemi tercih edilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 77; Yurdabakan & Çüm, 2017, s. 118-119). Tablo 4'te eğik döndürme yöntemine göre Tablo 5'te ise dik döndürme yöntemine göre gerçekleştirilen AFA bulguları yer almaktadır.

Tablo 4. İş taşması aday ölçeği eğik döndürme yöntemine göre AFA (n=500)

Desen Matrisi	1	2	3
---------------	---	---	---

Güvenirlilik Çalışması

2-Asli işim dışında birkaç defa yardımda bulunursam artık o işler de benim görevim olur.	,898		
4-Bilgi ve deneyimlerimden ötürü görevim olmayan işler de bana kalır.	,855		
3-Görevim dışındaki işleri yapmak, bana sürekli ek iş yükü getirir.	,851		
1-Gönüllü olarak yardımda bulunursam daha sonra bu yardımın benden sürekli bekleneceğini bilirim.	,849		
6-Görev tanımında yer almayan işleri yardım amacıyla yaptığımda, bu işler benden sürekli beklenir.	,837		
5-Verilen görevleri zamanında yaptıkça bana daha fazla iş verilir.	,816		
8-Çalıştığım kurumun daha iyi yerlere gelmesi için çaba göstermek hoşuma gider.		,908	
9-Çevremde bir şeyler eksik ya da yanlış yapılıyor ise hemen yardım etmek isterim.		,903	
10-İşlerimi tamamladığımda mesai arkadaşlarıma yardım ederim.		,838	
7-Mesai arkadaşlarımla iş konusunda gelişimi için elimden geleni yaparım.		,792	
12-Görevim dışında yapmış olduğum işlerin sürekli bana kalmasından ötürü artık yardımda bulunmak istemem.			,928
11-Bana ekstra iş yükü verilmemesi için bazı konularda bilgili olduğumu gizlerim.			,776
13-Yardım amaçlı birkaç kez yaptığım işlerden artık pişmanlık duyarım.			,762

Çıkarım Yöntemi: Temel Eksenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Direct Oblimin. Rotasyon: 7 tekrar.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5. İş taşması aday ölçeği dik döndürme yöntemine göre AFA (n=500)

Desen Matrisi	1	2	3
2-Asli işim dışında birkaç defa yardımda bulunursam artık o işler de benim görevim olur.	,804		
3-Görevim dışındaki işleri yapmak, bana sürekli ek iş yükü getirir.	,797		
4-Bilgi ve deneyimlerimden ötürü görevim olmayan işler de bana kalır.	,792		
6-Görev tanımında yer almayan işleri yardım amacıyla yaptığımda, bu işler benden sürekli beklenir.	,784		
1-Gönüllü olarak yardımda bulunursam daha sonra bu yardımın benden sürekli bekleneceğini bilirim.	,776		
5-Verilen görevleri zamanında yaptıkça bana daha fazla iş verilir.	,764		
8-Çalıştığım kurumun daha iyi yerlere gelmesi için çaba göstermek hoşuma gider.		,873	
9-Çevremde bir şeyler eksik ya da yanlış yapılıyor ise hemen yardım etmek isterim.		,857	
7-Mesai arkadaşlarımla iş konusunda gelişimi için elimden geleni yaparım.		,792	
10-İşlerimi tamamladığımda mesai arkadaşlarıma yardım ederim.		,785	
12-Görevim dışında yapmış olduğum işlerin sürekli bana kalmasından ötürü artık yardımda bulunmak istemem.			,875
11-Bana ekstra iş yükü verilmemesi için bazı konularda bilgili olduğumu gizlerim.			,752
13-Yardım amaçlı birkaç kez yaptığım işlerden artık pişmanlık duyarım.			,750

Çıkarım Yöntemi: Temel Eksenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Varimax. Rotasyon: 6 tekrar.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Uygulanan analizler neticesinde her iki döndürme yönteminin de benzer sonuçlar ürettiği ve yöntemler arasında boyutlar içerisinde madde sırası değişikliği haricinde belirgin bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre Tablo 6’da eğik döndürme yöntemi (Tablo 4) sonrasında elde edilen faktör sıralaması doğrultusunda oluşturulan boyut sıralamasına göre faktör oluşum değerlerine yer verilmiştir.

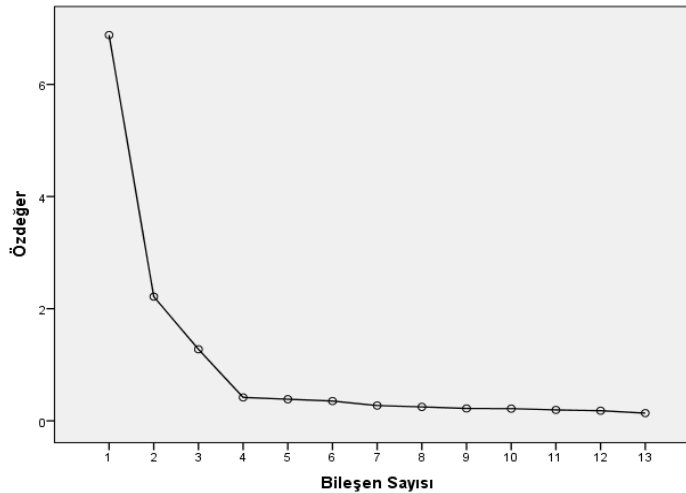
Tablo 6. İş taşması aday ölçeği faktör oluşum değerleri

Boyut Adı	Özdeğer	Varyans (%)	Madde
1-Ek İş Yüğü :	6,880	50,956	6
3-Yardımseverlik :	2,215	14,994	4
2-Geri Çekilme :	1,007	7,749	3
Toplam açıklanan varyans:		73,698	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6’ya göre iş taşması aday ölçeği AFA, ölçeğin üç alt boyutu olduğunu ortaya koymuştur. Boyutlar; ek iş yükü, geri çekilme ve yardımseverlik şeklinde isimlendirilmiştir. Boyutların her biri 1’in üzerinde özdeğere sahiptir. Aynı zamanda boyutlar toplam varyansın %73,698’ini temsil etmektedir. Ayrıca Grafik 1’de yer alan yamaç serpinti grafiği incelenmiştir.

Grafik 1. Yamaç serpinti grafiği



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 1’e göre ölçek maddelerinin özdeğeri 1’den yüksek 3 boyutta toplandığı tespit edilmiştir. Grafik 1’de görülen keskin kırılma 3. boyuttan sonra gerçekleşmektedir. Plato ya da düzleşme yapmaya başlanan boyutların (ilk 3 noktadan sonra) açıklanan varyansa önemli bir katkı yapmadığı görülmektedir. Buna göre ölçeğin 3 faktörlü bir çözümlenmeye uygun olduğu ifade edilebilir (Gürbüz & Şahin, 2015, s. 312).

Bu aşamadan sonra DFA’ya geçmeden önce madde analizi kapsamında aday ölçek maddelerinin toplam puanlarına göre oluşturulan alt %27 ve üst %27’lik grupların madde

ortalama puanları arasındaki farkların t-testi kullanılarak sınanması işlemi gerçekleştirilmiştir (Büyüköztürk, 2010, s. 184). Ölçek puanlarının alt ve üst grubunun %27'sini oluşturan $[1000 \cdot (27/100) = 270]$ (Güneş vd., 2020, s. 11) 270 katılımcının ortalama t-testi sonuçları Tablo 7'deki gibidir.

Tablo 7. İş taşması aday ölçeği %27'lik alt-üst gruplar t-testi

%27'lik Alt ve Üst Gruplar		N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (2-tailed)
M1	Alt Grup	270	1,64	,791	-47,652	,000
	Üst Grup	270	4,65	,672		
M2	Alt Grup	270	1,71	,807	-48,325	,000
	Üst Grup	270	4,67	,601		
M3	Alt Grup	270	1,79	,866	-49,186	,000
	Üst Grup	270	4,74	,478		
M4	Alt Grup	270	1,79	,884	-47,357	,000
	Üst Grup	270	4,71	,493		
M5	Alt Grup	270	1,81	,862	-45,701	,000
	Üst Grup	270	4,69	,577		
M6	Alt Grup	270	1,82	,865	-46,916	,000
	Üst Grup	270	4,70	,514		
M7	Alt Grup	270	2,43	1,473	-22,613	,000
	Üst Grup	270	4,64	,641		
M8	Alt Grup	270	2,47	1,498	-21,671	,000
	Üst Grup	270	4,61	,633		
M9	Alt Grup	270	2,43	1,458	-21,359	,000
	Üst Grup	270	4,56	,753		
M10	Alt Grup	270	2,37	1,410	-19,282	,000
	Üst Grup	270	4,31	,871		
M11	Alt Grup	270	1,81	,881	-19,727	,000
	Üst Grup	270	3,75	1,348		
M12	Alt Grup	270	1,83	,901	-23,109	,000
	Üst Grup	270	3,95	1,211		
M13	Alt Grup	270	1,86	,819	-23,358	,000
	Üst Grup	270	3,94	1,217		

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7'de yer alan grup farkını ele alan t-testi analiz sonuçlarına göre tüm maddelerin ölçeğe anlamlı ($p < ,001$) düzeyde katkı sağladığı gözlemlenmiştir. Bu durumda iş taşması aday ölçeğinin, ölçülmek istenen davranışı sergileyenler ile sergile(ye)meyenleri birbirinden ayırt ettiği söylenebilir (Can, 2022, s. 400).

3.2.2. Doğrulayıcı faktör analizi

Yeni bir ölçek geliştirme çalışmasında AFA'nın yanında DFA'dan da yararlanılması gerekmektedir (Hinkin, 1998, s. 114). Bu nedenle bölünen örneklem verilerinin ikinci yarısına DFA uygulanmıştır. DFA'nın yorumlanmasında bir takım uyum iyiliği indekslerinden

yararlanılmaktadır. Bu indekslere göre kabul edilebilir eşik değerler, iyi uyum eşik değerleri ve analiz bulguları Tablo 8’deki gibidir.

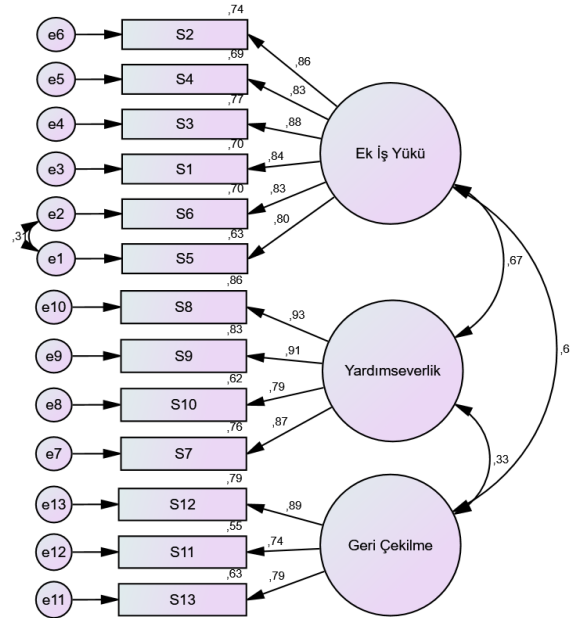
Tablo 8. DFA’da kullanılan uyum iyiliği indeksleri, eşit değerler ve analiz bulguları

İndeks	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	DFA Bulguları	Açıklama
CMIN/df	< 3	$3 < (X^2)/df < 5$	2,168	İyi
SRMR	>.05	> .08	0,22	İyi
GFI	>.95	> .90	,961	İyi
AGFI	>.95	> .90	,942	Kabul edilebilir
NFI	>.95	> .90	,975	İyi
IFI	>.95	> .90	,986	İyi
CFI	>.95	> .90	,986	İyi
RMSEA	>.05	> .08	0,48	İyi

Kaynak: (İyi ve kabul edilebilir uyum değerleri) Gürbüz, 2021, s. 38

Tablo 8’de yer alan uyum iyiliği indekslerine göre sadece AGFI değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu geri kalan uyum iyiliği indekslerinin ise iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Şekil 2’de ise birinci düzey çok faktörlü DFA modeline yer verilmiştir.

Şekil 2. İş taşması aday ölçeği DFA sonuçları



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2’deki DFA bulgularına göre uyum indeksleri doğrultusunda önerilen modelin “fit” olduğu söylenebilir. Faktör yükleri ise 0,74-0,91 değerleri aralığındadır. Bu durumda birinci örneklem grubunda AFA’nın önerdiği faktör yapısı ikinci örneklem grubunda DFA ile doğrulandığı kabul edilmiştir. Bu analizler sonucunda iş taşması aday ölçeğinin yapı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

3.3. Güvenirlilik

Güvenirlilik, ölçümün tutarlı olmasının bir ölçütüdür. Bu nedenle ölçüm sonuçları farklı örneklerde de benzer sonuçlar vermelidir. Literatürde çeşitli güvenirlilik yöntemleri (Çakmur, 2012, s. 340) bulunsa da Likert tipi ölçeklerde güvenirliliğin ölçülmesinde genellikle iç tutarlılık analizlerinin uygulanması önerilmektedir (Hinkin, 1995, s. 988). Ayrıca asıl güvenirlilik çalışmasının aday ölçek oluşturma aşamasında yeni bir örneklem ile elde edilen verilerle kanıtlanması daha yerinde bir yöntem olarak değerlendirilebilir (Erkuş vd., 2017, s. 53). Bu nedenle DFA gerçekleştirilen veriler ile iç tutarlılık güvenirlilik testlerinden Cronbach Alpha katsayısı ile araştırmaya devam edilmiştir. Cronbach Alpha iç güvenirlilik yöntemi ölçek geliştirme çalışmalarında en çok tercih edilen bir yöntemdir (Acar Güvendir & Özer Özkan, 2015, s. 30). Ayrıca sonuçların birlikte değerlendirilebilmesi adına AFA uygulanan verilerden elde edilen katsayılar da analize dahil edilmiştir. Ek olarak araştırmada yarıya bölme güvenirliliği analizinden yararlanılmamıştır. Zira bu analizin gerçekleştirilebilmesi için her bir boyut altında en az 6 maddenin bulunması gerektiği önerilmektedir (Ataş, 2019, s. 126).

Tablo 9’da elde edilen Cronbach Alpha katsayılarına yer verilmiştir. Bu katsayıların 0,70 değerinin üzerinde olması ile ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilebilir (Karakoç & Dönmez, 2014, s. 46). Ek olarak DFA’nden elde edilen katsayılara göre AVE (Average Variance Extracted) ve CR (Composite Reliability) değerleri hesaplanmıştır. AVE, boyut maddelerinin benzeşim geçerliliğini ölçümlerken CR, boyutun yapı güvenirliliğini ve birleşim geçerliliğini ölçümlenmektedir. DFA temelli bir modelde benzeşim ve birleşim geçerliliğinin varlığından söz edebilmek için $AVE < 0.50$, $CR < 0.70$ ve $AVE < CR$ koşullarının birlikte sağlanması gerekmektedir (Gürbüz, 2021, s. 82-85).

Tablo 9’a göre boyutların Cronbach Alpha değerleri yüksek iç tutarlılığın sağlandığına bir kanıttır. Böylelikle iş taşması ölçeğinin güvenilir bir ölçüm aracı olduğu kabul edilebilir.

Tablo 9. Cronbach Alpha (α) katsayıları, AVE ve CR değerleri

Boyut / Toplam	Toplam Çalışma Grubu (N=1000)	AFA Çalışma Grubu (n=500)	DFA Çalışma Grubu (n=500)		
	Cronbach α	Cronbach α	Cronbach α	AVE	CR
Ek İş Yüğü	0,940	0,945	0,937	0,706	0,935
Yardımseverlik	0,926	0,926	0,929	0,769	0,929
Geri Çekilme	0,855	0,866	0,845	0,655	0,849
Aday Ölçek Toplam	0,927	0,922	0,931	-	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 9'a göre AVE değerlerinin 0,50'nin, CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olması ve $AVE < CR$ koşulunun sağlanması ile boyutların benzeşim ve birleşim geçerliğinin de sağlandığı söylenebilir.

SONUÇ

Van Dyne & Ellis (2004) tarafından psikolojik sözleşme, psikolojik tepkisellik kuramı ve örgütsel vatandaşlık davranışını temel alınarak ileri sürülen iş taşması kavramı, gönüllü sergilenen ekstra rol davranışlarının çalışandan sürekli beklenir hale gelmesidir. İş taşması çalışanın kendi özgür iradesiyle değil bu ekstra rol davranışlarının sürekli sergilenmesi hususunda çevre baskısına maruz kalması ile başlayan bir durumdur (Erden, 2015). Ancak literatürde iş taşması kavramının ölçümlenebilmesine yönelik herhangi bir nicel ölçüm aracı ile karşılaşılmamıştır. Buradan hareketle araştırma, iş taşması (job creep) ölçeğinin gerçekleştirilmesi çabalarını içermektedir.

Araştırma 1000 kişilik bir örneklem ile yürütülmüştür. Örneklemde elde edilen verilerin ilk yarısına açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi 13 maddelik aday ölçeğin 3 boyuttan oluşan bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur. Bu boyutlar ek iş yükü, geri çekilme ve yardımseverlik şeklinde adlandırılmıştır. Ölçek maddelerinden 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. ifadeler "ek iş yükü", 7, 8, 9 ve 10. ifadeler "yardımseverlik", 11, 12 ve 13. ifadeler ise "geri çekilme" boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 13 ve en yüksek puan 65'tir. Ardından örneklemde elde edilen verilerin ikinci yarısına doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ise oluşturulan bu boyutları doğrularak aday ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığını ortaya koymuştur. Son olarak aday ölçeğin güvenilirlik analizlerinde de beklenen değerlere ulaşılması ile İş Taşması Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe kişinin iş taşması düzeyinin arttığı söylenebilir.

Geliştirilen iş taşması ölçeğinin yeni araştırmalarda kullanılmak üzere çeşitli değişkenlerle birlikte ele alınması iş taşmasının öncülleri ve ardılları konusunda yeni bilgiler ortaya koyabilir. Ayrıca iş taşması ile çeşitli değişkenler arasındaki olası ilişki ve etkilerin incelenmesi, konunun daha derin bir şekilde yorumlanabilmesi açısından literatüre önemli katkılar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Acar Güvendir, M. & Özer Özkan, Y. (2015). Türkiye'deki eğitim alanında yayımlanan bilimsel dergilerde ölçek geliştirme ve uyarlama konulu makalelerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 23-33.
- Aderibigbe, J. K. (2021). *Psychological capital: The antidote for the consequences of organisational citizenship behaviour in industry 4.0 workplace*. In N. Ferreira, İ. L. Potgieter and M. Coetzee (Eds.). *Agile Coping in the Dijital Workplace: Emerging Issues for Research and Practice* (pp. 259-274). Springer.
- Anderson, C. A. (1995). Implicit personality theories and empirical data: Biased assimilation, belief perseverance and change, and covariation detection sensitivity. *Social Cognition*, 13(1), 25-48.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. The Dorsey Press.
- Ataş, M. (2019). *Stratejik yönetim duyarlılığı ölçeği geliştirilmesi ve geçerlilik araştırması*. (YÖK Tez Merkezi, Doktora). İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Aziz, A. (2020). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bandalos, D. L. & Finney, S. J. (2019). *Factor analysis: Exploratory and confirmatory*. In G. R. Hancock, L. M. Stapleton and R. O. Mueller (Eds.). *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences* (pp. 98-122). Routledge.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Benson, J. C. (2021). On Dr. Gretchen butler, and burnout. *Clinical Imaging*, 77, 193-193. <https://doi.org/10.1016/j.clinimag.2021.04.031>
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H. & Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 542-559. <https://doi.org/10.1002/job.1847>
- BrckaLorenz, A., Chiang, Y.-C. & Nelson Laird, T. (2013). Internal Consistency. *FSSE Psychometric Portfolio*, Technical Report.
- Brehm, J. W. (1966). *A theory of psychological reactance*. Academic Press.
- Brehm, S. S. & Brehm, J. W. (1981). *Psychological reactance - A theory of freedom and control*. Academic Press.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Can, A. (2022). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem Akademi.

- Chen, J. & Dai, L. (2018). Comment on the research progress of the impact of organizational citizenship pressure. *Psychology*, 9, 985-996.
- Coaley, K. (2010). *Psychological assessment and psychometrics*. Sage Publications.
- Cohen, R. J. & Swerdlik, M. E. (2010). *Psychological testing and assessment*. McGraw-Hill Companies.
- Comrey, A. L. and Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cooper, C. (2019). *Psychological testing: Theory and practice*. Routledge.
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda ölçme - güvenilirlik - geçerlilik. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(3), 339-344.
- Erden, N. S. (2015). *Extra-role behaviors and job creep: The relationships between affect, withdrawal behaviors and organizayional identification*. (YÖK Tez Merkezi, Doktora). Marmara University.
- Erden, N. S. (2016). Voluntarily performed extra-role behaviors versus job creep: Emotions, withdrawal and organizational identification. *Global Journal for Research Analysis*, 5(8), 243-248.
- Erden, N. S. & Tekarslan, E. (2014). Are organizational citizens betrayed? - an exploratory study in the Turkish context. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 1-18.
- Erkuş, A. (2017). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Yayıncılık.
- Erkuş, A. (2019). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-I temel kavramlar ve işlemler*. Pegem Akademi.
- Erkuş, A., Sünbül, Ö., Ömür Sünbül, S., Yormaz, S. & Aşiret, S. (2017). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-II*. Pegem Akademi.
- Fabrigar, L. R. & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press.
- Goretzko, D., Pham, T. T. H. & Bühner, M. (2021). Exploratory factor analysis: Current use, methodological developments and recommendations for good practice. *Current Psychology*, 40(7), 3510-3521.
- Grant, J. S. & Davis, L. L. (1997). Selection and use of content experts for instrument development. *Research in Nursing & Health*, 20, 269-274.
- Güneş, G., Tuğrul, B. & Demir Öztürk, E. (2020). Oyun algısı ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 29-51. <http://dx.doi.org/10.24130/eccd-jecs.1967202041147>
- Gürbüz, S. (2021). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 2(1), 104-121.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Karakoç, F. Y. & Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Katopol, P. (2014). Management 2.0: Employees who do more - organizational citizenship behavior. *Library Leadership & Management*, 28(4), 1-5.
- Katz, D. & Khan, R. L. (1967). *The social psychology of organizations*. John Wiley and Sons.
- Kılıç, A. F. (2022). Ölçek geliştirme sürecinde açılımlayıcı faktör analizi. İçinde M. A. Güvendir ve Y. Ö. Özkan (Eds.). *Tüm Yönleriyle Ölçek Geliştirme Süreci* (ss. 69-125). Pegem Akademi.
- Köklü, N. (1995). Tutumların ölçülmesi ve Likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28(2), 81-93. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000299
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Malatyalı, M. K. & Sunal, A. B. (2017). Sigara paketleri üzerinde yer alan sağlık uyarılarının sigara kullanıcıları üzerindeki etkileri konusunda bir derleme. *Klinik Psikiyatri*, 20, 137-149.
- Murphy, K. R. & Davidshofer, C. O. (2005). *Psychological testing: Principles and applications*. Pearson Education International.
- Mühlberger, C. & Jonas, E. (2019). *Reactance theory*. In K. Sassenberg and M. L. W. Vliek (Eds.). *Social Psychology in Action - Evidence-Based Interventions from Theory to Practice* (pp. 79-94). Springer.
- Mühlberger, C., Jonas, E. & Sittenthaler, S. (2017). *Uncontrollability, reactance, and power: Power as a resource to regain control after freedom threats*. In M. Bukowski, I. Fritsche, A. Guinote and M. Kofka (Eds.). *Coping with Lack of Control in a Social World* (pp. 230-246). Routledge Taylor & Francis Group.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (R. R. Wright and M. Gardner Eds.). McGraw-Hill Book Company.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Özdamar, K. (2016). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme / yapısal eşitlik modellemesi*. Nisan Kitabevi.

- Özdamar, K. (2017). *Modern bilimsel araştırma teknikleri*. Nisan Kitabevi.
- Pickford, H. C. & Joy, G. (2016). Organisational citizenship behaviours: Definitions and dimensions. *Saïd Business School Research Papers*, 31, 1-13.
- Piedmont, R. L. (2014). Inter-item correlations. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 7(4), 3303-3304.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porpora, D. V. (1989). Four concepts of social structure. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 19(2), 195-211. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1989.tb00144.x>
- Ross, L., Lepper, M. R. & Hubbard, M. (1975). Perseverance in self-perception and social perception: Biased attributional processes in the debriefing paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(5), 880-892.
- Rust, J. & Golombok, S. (1997). *Modern psychometrics: The science of psychological assessment*. Routledge.
- Sias, P. M. & Duncan, K. L. (2019). "I know it's not your job but...": Extra-role tasks, communication, and leader-member exchange relationships. *Communication Quarterly*, 67(4), 355-382. <https://doi.org/10.1080/01463373.2019.1596142>
- Suhr, D. D. (2006). *Exploratory or Confirmatory Factor Analysis?* Paper presented at the SAS Users Group International Conference (SUGI31), San Francisco, CA.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics* (S. Hlzlrttnan Ed.). Harper Collins College Publishers.
- Tezbaşaran, A. A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*. Türk Psikologlar Derneği.
- Van Dyne, L. & Ellis, J. B. (2004). *Job creep: A reactance theory perspective on organizational citizenship behavior as over-fulfillment of obligations*. In J. A.-M. Coyle-Shapiro, L. M. Shore, M. S. Taylor and L. E. Tetrick (Eds.). *The Employment Relationship - Examining Psychological and Contextual Perspectives* (pp. 181-205). Oxford University Press.
- Veneziano, L. & Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Healty Behavior*, 21(1), 67-70.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77-93.
- Warren, K. E. & Scoulas, J. M. (2020). A content and comparative analysis of job advertisements for special collections professionals using ACRL RBMS guidelines. *Journal of Library Administration*, 60(6), 613-630.

- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yeşilyurt, S. & Çapraz, C. (2018). Ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılan kapsam geçerliği için bir yol haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 251-264.
- Yurdabakan, İ. & Çüm, S. (2017). Davranış bilimlerinde ölçek geliştirme (Açıklayıcı faktör analizine dayalı). *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 11(2), 108-126.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Fakültesi, Denizli.

EK - İş Taşması Ölçeği

İŞ TAŞMASI		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Gönüllü olarak yardımda bulunursam daha sonra bu yardımın benden sürekli bekleneceğini bilirim.	1	2	3	4	5
2	Asli işim dışında birkaç defa yardımda bulunursam artık o işler de benim görevim olur.	1	2	3	4	5
3	Görevim dışındaki işleri yapmak, bana sürekli ek iş yükü getirir.	1	2	3	4	5
4	Bilgi ve deneyimlerimden ötürü görevim olmayan işler de bana kalır.	1	2	3	4	5
5	Verilen görevleri zamanında yaptıkça bana daha fazla iş verilir.	1	2	3	4	5
6	Görev tanımında yer almayan işleri yardım amacıyla yaptığımda, bu işler benden sürekli beklenir.	1	2	3	4	5
7	Mesai arkadaşlarımla iş konusunda gelişimi için elimden geleni yaparım.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumun daha iyi yerlere gelmesi için çaba göstermek hoşuma gider.	1	2	3	4	5
9	Çevremde bir şeyler eksik ya da yanlış yapıyor ise hemen yardım etmek isterim.	1	2	3	4	5
10	İşlerimi tamamladığımda mesai arkadaşlarıma yardım ederim.	1	2	3	4	5
11	Bana ekstra iş yükü verilmemesi için bazı konularda bilgili olduğumu gizlerim.	1	2	3	4	5
12	Görevim dışında yapmış olduğum işlerin sürekli bana kalmasından ötürü artık yardımda bulunmak istemem.	1	2	3	4	5
13	Yardım amaçlı birkaç kez yaptığım işlerden artık pişmanlık duyarım.	1	2	3	4	5