



ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

İlksun Didem ÜLBEGİ¹, Esengül İPLİK², Kemal Can KILIÇ³

Öz

Kelloway, Loughlin, Barling ve Nault (2002) tarafından geliştirilen Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının yapılması amaçlanan bu çalışma iki farklı örneklemeden veri toplanarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 421 öğretmenden veri toplanarak gerçekleştirilen birinci araştırmada açıklayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin faktör yapısı ortaya konulmuştur. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek üzere madde analizi ve iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve doğrulayıcı faktör analizi ile faktör yapısı test edilmiştir. İkinci çalışmada 502 özel sektör çalışanından veri toplanmış ve olumlu iş davranışları, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları ölçekleri kullanılarak ölçeğin ayrışma, birleşme ve ölçüt bağımlı geçerlilikleri belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak hesaplanmış ve 0,95 bulunmuştur. Yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen bulgular Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe çalışmalarda kullanmak üzere güvenilir ve geçerli olduğu ortaya konulmuştur ($\chi^2=51,02$; $df=35$; $\chi^2/df=1,46$; TLI=0,99; CFI=0,99; RMSEA=0,033).

Anahtar Kelimeler: Üretkenlik Karşıtı Davranış Ölçeği, Geçerlik, Güvenirlilik.

JEL Sınıflandırması: D23, M54

THE VALIDITY AND RELIABILITY OF THE COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR SCALE

Abstract

This study, aiming to adapt the Counterproductive Work Behavior Scale developed by Kelloway, Loughlin, Barling, and Nault (2002) into Turkish, was conducted by gathering data from two distinct samples. In this context, in the first research conducted by collecting data from 421 teachers, the factor structure of the scale was revealed by explanatory factor analysis. In addition, item analysis and internal consistency coefficient were calculated to determine the internal consistency of the scale, and the factor structure was tested with confirmatory factor analysis. In the second study, data were collected from 502 private sector employees and the discriminant, convergent and criterion-dependent validities of the scale were determined using the positive work behaviors, job satisfaction and organizational citizenship behavior scales. In the study, Cronbach Alpha coefficient was used to evaluate the internal consistency of the scales, and the internal consistency coefficient of the scale was found to be 0.95. The results derived from the explanatory and confirmatory factor analyses indicated that the Counterproductive Work Behavior Scale is reliable and valid for use in Turkish studies ($\chi^2=51,02$; $df=35$; $\chi^2/df=1,46$; TLI=0,99; CFI=0,99; RMSEA=0,033).

Keywords: Counterproductive Behavior Scale, Validity, Reliability

JEL Classification: D23, M54

¹ Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, idulbegi@cu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0001-6905-2720>.

² Doç. Dr., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, eiplik@atu.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-6000-1588>.

³ Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, kcan@cu.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-00031248-3321>.

1. GİRİŞ

Son yıllarda örgütlerde meydana gelen etik açıdan sorgulanabilir olaylar, araştırmacıların ve uygulayıcıların bu olayların nasıl ve neden meydana geldiğini sorgulamalarına neden olmuş ve işyerindeki olumsuz davranışlar, yönetim ve örgütsel davranış literatürünün odak konusu olarak ortaya çıkmıştır. Örgütte yarattığı olumsuz sonuçlar ve yıkıcı etkiler nedeniyle örgütler için hayati önem taşıyan ve farklı şekillerde ortaya çıkan bu tür davranışları kapsayan ana kavram, kuruluşa veya üyelerine zarar veren kasıtlı eylemler olarak tanımlanabilen üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır (Cohen, 2018:1). Pek çok biçime sahip olan ve çok çeşitli faktörler tarafından motive edilebilen bu verimsiz davranışlar bireyleri, kuruluşları ve ekonomileri büyük ölçüde etkileyebilmektedir. İşyerinde farklı düzeylerde ortaya çıkabilen bu verimsiz davranışlar bir yandan üretkenlik ve kaynak kaybı nedeniyle örgütlerin milyarlarca dolar zarara uğramasına neden olurken, diğer yandan çalışanların, iş arkadaşlarının, müşterilerin ve diğer paydaşların psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilmektedir (Mercado vd., 2018:109).

Çalışanların sosyal bağlamın normatif beklentilerine uyma motivasyonunu kaybettikleri ve/veya bunları ihlal etme konusunda motive oldukları durumlarda meydana gelen eylemler olarak kavramsallaştırılan (Kaplan, 1976:792) üretkenlik karşıtı davranışlarının yazında birçok popüler ve yaygın olarak alıntılanan tanımı mevcuttur. Buna göre üretkenlik karşıtı iş davranışları, Robinson ve Bennett (1995:556) tarafından çalışanın, önemli örgütsel normları kasıtlı olarak ihlal eden ve hem örgütün hem de üyelerinin refahını olumsuz etkileyen gönüllü davranışları şeklinde tanımlanmıştır (Bennett ve Robinson, 2000:349). Sackett ve DeVore (2001:159) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, bir örgüt üyesinin örgütün meşru çıkarlarına aykırı olarak değerlendirilen kasıtlı davranışları şeklinde tanımlarken; Spector ve Fox (2005:15) ise örgütlere ve paydaşlarına (müşterilerine, çalışanlarına ve yöneticilerine) zarar veren veya zarar verme niyetinde olan gönüllü eylemler olarak tanımlamışlardır. Bu üç tanımın da ortak noktası örgüte ya da örgütün üyelerine zarar veren bir davranışın üretkenlik karşıtı davranış olarak değerlendirilmesi için o davranışın gönüllü ya da kasıtlı olarak gerçekleştirilmesi gerektiğidir (Ones ve Dilchert, 2013:645). Bu tür davranışların temel özelliği, eylemin amaçlı olması ve tesadüfi olmamasıdır; yani çalışan, kasıtlı eylemle ilgili olarak zarar verecek şekilde davranmaya yönelik bir seçim yapmakta veya karar vermektedir (Spector ve Fox, 2005:152).

Saldırganlık ve hırsızlık gibi açık eylemlerle ortaya çıkabildiği gibi, kasıtlı olarak talimatlara uymamak veya bilerek işi hatalı yapmak gibi pasif eylemlerle de gerçekleştirilebilen üretkenlik karşıtı davranışlar, saldırganlık (Baron ve Neuman, 1996; O'Leary-Kelly, Griffin ve Clew, 1996; Baron vd., 1999), antisosyal davranışlar (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998), zorbalık (Rayner vd., 2002); sapkın davranışlar (Robinson ve Bennett, 1995; Aquino vd., 1999), mobbing (Leymann, 1990; Zapf, 1999), intikam (Bies vd., 1997) gibi farklı kavramsal biçimlerde tanımlanmış, modellenmiş ve analiz edilmiştir. Üretkenlik karşıtı davranışların bu farklı biçimleri arasında örgütün işleyişini veya mülkiyetini doğrudan etkileyerek ya da çalışanların etkinliğini azaltarak zarar vermesi açısından büyük bir örtüşme olmasına rağmen; bu davranışlar zarar verme niyeti (örneğin; yok, mevcut veya belirsiz), eylemin hedefi (örneğin; bireyler, kuruluşlar veya her ikisi), norm ihlalinin türü (örneğin; toplumsal, örgütsel, çalışma grubu veya hiçbir), eylemin devamlılığı (örneğin; tek bir eylem veya zaman içinde tekrarlanan bir eylem) ve uygulanan davranışların yoğunluğu ve genişliği gibi boyutlarda farklılık gösterebilmektedir (Fox vd., 2001:292).

Üretkenlik karşıtı davranışlara ilişkin yapılan çalışmalar sonucunda, bireylerin üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesine neden olabilecek faktörler kişisel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde iki başlık altında sınıflandırılmıştır (Lau vd., 2003:73). Buna göre, demografik değişkenler (Berry vd., 2007; Lau vd., 2003; Szostek vd., 2022), iş tutumları (Dalal, 2005; Herscovis vd., 2007), duygular (Spector

ve Fox, 2002; Spector vd., 2005) ve kişilik özellikleri (Salgado, 2002; Mount vd., 2006) kişisel faktörler kategorisinde sınıflandırılmaktadır. Ayrıca, liderlik tarzı (Hepworth ve Towler, 2004), istismarcı yönetim (Tepper, 2007), işyeri nezaketsizliği (Penney ve Spector, 2005), örgütsel adalet (Greenberg, 1990; Dalal, 2005), iş arkadaşlarının etkisi (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998) ve iş stresörleri gibi çevresel faktörlerin de üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkışıyla ilişkili örgütsel faktörler içerisinde sınıflandırılmıştır. Dolayısıyla, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birden fazla öncülü bulunmaktadır (Sprung, 2011:5).

İş stresörleri ve örgütsel adalet, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkili olduğu öne sürülen öncüller arasında en fazla etkili olan faktörler olarak araştırmacılar tarafından ön plana çıkarılmıştır. Bu davranışların işyerindeki stres faktörlerine verilen tepkiler olduğunu öne süren bazı araştırmacılar (Spector 1975, 1978; Storms ve Spector, 1987; Chen ve Spector, 1992; Fox ve Spector, 1999) üretkenlik karşıtı davranışları, stres yaratan örgütsel koşullara duygusal bir tepki olarak ifade etmişlerdir. Bu araştırmacılara göre algıladıkları rol çatışması, rol belirsizliği, kişilerarası çatışmalar gibi iş stresörleri çalışanların refahını tehdit etmekte, öfke veya kaygı gibi olumsuz duygusal tepkileri tetiklemekte, bu da çalışan davranışını etkilemekte ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girişme potansiyelini artırmaktadır (Fox ve Spector, 1999:916; Suroso vd., 2020:1337). Buna karşılık örgütsel adalet perspektifini benimseyen araştırmacılar ise (Greenberg, 1990; Skarlicki ve Folger, 1997; Skarlicki vd., 1999) üretkenlik karşıtı davranışları deneyimlenen adaletsizliğe biliş temelli bir yanıt olarak görmüşlerdir. Skarlicki ve Folger (1997) yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların algıladıkları adaletsizliğe öfke, kızgınlık, ve kırgınlık gibi negatif duygularla tepki verebileceklerini; intikam isteği duyabileceklerini; hırsızlık (Greenberg, 1990), sabotaj, örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması, geri çekilme ve direniş gibi çeşitli doğrudan ve dolaylı davranışlar sergileyebileceklerini ortaya koymuşlardır (Fox vd., 2001:294).

Üretkenlik karşıtı davranışların anlaşılmasına yönelik geliştirilen birçok farklı modelde, bu davranışlar çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu modellerden en popüler olanı Spector vd. (2006) tarafından önerilen ve beş boyuttan oluşturulan modeldir. Modelde yer alan beş boyut şu şekilde sınıflandırılmaktadır (Spector vd., 2006:448):

1. **Başkalarına kötü davranma** - iş arkadaşlarına karşı fiziksel ve psikolojik saldırılar, örneğin tehditler, aşağılayıcı yorumlar, diğerlerini görmezden gelme.
2. **Üretim sapkınılığı** - sorumluluklarını yerine getirirken standartlardan sapma veya ihmâl etme.
3. **Sabotaj** - organizasyonun mülklerini bilinçli olarak yok etme veya zarar verme.
4. **Hırsızlık** - organizasyonun ve/veya iş arkadaşlarının mülklerini çalma, bununla birlikte organizasyona zarar vermek amacıyla olası bir saldırgan tepki.
5. **Geri çekilme** - işte harcanan zamanı gereken normun altına düşürme, örneğin işe geç kalma, mazeretsiz işe gelmeme, erken işten ayrılma, izin verilen süreyi aşan molalar.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin geliştirilen bir diğer model de Robinson ve Bennett (1995), üretkenlik karşıtı davranışları dört farklı türde sınıflandırdıkları iki boyutlu bir yapı geliştirmişlerdir. Hedeflenen kesim dikkate alınarak yapılan sınıflandırmaya göre tanımlanan ilk boyutta, örgüte yönelik üretkenlik karşıtı davranışlarla (örgütsel sapma) örgüt üyelerine yönelik davranışlar (kişilerarası sapma) birbirinden ayrılmıştır. Robinson ve Bennett (1995), örgütsel sapkınılık ile kişilerarası sapkınılık arasındaki ayrımın önemli olduğunu, çünkü bu tür sapkınılığa eğilimli bireylerin muhtemelen birbirlerinden farklı olduğunu ve her sapkınılık türünün farklı faktörler tarafından motive edildiğini belirtmektedirler. Davranışların ciddiyetlerine göre sınıflandırılan ikinci boyut ise sonuçları

itibariyle önemsiz davranışlarla ciddi sonuçlar doğurabilen davranışları birbirinden ayırmaktadır (Gotlib, 2011:29).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları hem bireysel olarak çalışanları hem de bir bütün olarak örgütün işleyişini olumsuz etkileyebilen davranışlardır. Buna göre bu tür davranışlar, çalışanların iş-yaşam kalitelerinin düşmesine, iş ve yaşam tatminlerinin azalmasına, akranları ve çalışma arkadaşları ile aralarında karşılıklı güvenin kaybolmasına yol açabilmektedir. Ayrıca uzun süre bu sorunlarla karşı karşıya kalması sebebiyle yüksek düzeyde stres yaşayan çalışan bir takım psikosomatik rahatsızlıklar da yaşayabilmektedir. Benzer şekilde üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütlerin performansını olumsuz etkileyerek ve sürdürülebilirliğini tehdit ederek örgütler açısından da bir takım olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Özellikle örgüte yönelik gerçekleştirilen üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütün işleyişinin bozulmasına, kar marjının düşmesine ve rekabet gücünün olumsuz etkilenmesine yol açarak genel olarak örgüt sağlığını doğrudan etkileyebilmektedir (Szostek, 2018:5; Flores, 2023:18-19).

Bir örgütün sürdürülebilirliği ve geleceği açısından, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının anlaşılması ve ele alınması önemlidir. Bu davranışlar, çalışanların doğrudan etkilenmesiyle iş gücü istikrarsızlığına ve finansal kayıplara yol açarak örgütün genel performansını olumsuz etkileyebilir ve örgütün sağlığını riske atabilir. Bu nedenle, alan yazında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları, ölçümleri, etkileyen faktörleri ve diğer çalışanların gönüllü davranışlarıyla ilişkileri üzerine birçok çalışma yapılmış ve bu çalışmalarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla farklı ölçekler kullanılmıştır. Türkçe alan yazında konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde (Doğan ve Kılıç, 2014; Kanten ve Ülker, 2014; Polatçı ve Özçalık, 2015; Sezici, 2015; Merdan vd., 2022) ise, genellikle Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen 5 boyutlu (sabote etme, üretim sapknlığı, geri çekilme, çalma ve kötüye kullanma) ölçek ile Robinson ve Bennett (1995) tarafından geliştirilen 2 boyutlu (bireylerarası sapma ve örgütsel sapma) ölçeklerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçekler, üretkenlik karşıtı davranışları değerlendirmede güçlü araçlar olsa da, daha kısa ve tek boyutlu bir ölçeğin Türkçe literatüre kazandırılması, veri toplama sürecinde yaşanabilecek sorunların önüne geçilmesine ve veri kaybının önlenmesine yardımcı olabilecektir. Bu çalışmanın amacı, Kelloway vd. (2002) tarafından geliştirilen "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları" ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerliliğini ve güvenirliliğini test etmek ve gelecekte yapılacak görgül araştırmalarda kullanılmak üzere bu ölçeği Türkçe literatüre kazandırmaktır.

2. YÖNTEM

Kelloway vd.'nin (2002) geliştirmiş olduğu "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği"ni Türkçeye uyarlayıp psikometrik özelliklerini ortaya koyarak Türkçe alan yazınına kazandırılmasının hedeflendiği mevcut araştırma iki ayrı örneklemden veri toplanarak yapılmıştır. İlk çalışmada toplanan verilerle keşfedici faktör analizi, güvenirlilik analizi ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci örneklemden toplanan veriyle ayırışma, birleşme ve ölçüt geçerliliği ele alınarak yapı geçerliliği ortaya koyulmuştur.

2.1. Araştırma Örneklemi

İki farklı örneklemden kolayda örnekleme yöntemiyle veri toplanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen birinci çalışmada veri öğretmenlerden elde edilmiştir. Dağıtılan toplam 430 anketin 425'i dönmüş, 4'ü uygun şekilde doldurulmadığından çalışma dışı bırakılmıştır. Analizler 421 veri ile yapılmıştır. Buna göre katılımcıların 189'u kadın (%44,9), 232'si erkeklerden (%55,1) oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında 21-30 yaş aralığı 150 kişi (%35,5) ve 31-40 yaş aralığı 128 kişi (%30,4) ile en yüksek katılımcıların bulunduğu yaş aralıklarıdır. Toplam çalışma sürelerine bakıldığında çalışma süresi 1-5 yıl olan çalışan 117 kişi (%27,8), 11-15 yıl olan 94 kişi (%22,3) ve 6-10

yıl olan ise 88 kişi (%20,9) olarak belirlenmiştir. Mevcut işyerlerinde çalışma süreleri incelendiğinde 1-5 yıl arası çalışanların 229 kişi (%54,4) ile katılımcıların yarısından fazlasını oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yüksek oranda üniversite mezunu (245 kişi, %58,2) olduğu, 83 kişinin (%19,7) ise lisansüstü eğitim aldığı tespit edilmiştir.

İkinci çalışma kapsamında veri Adana'da bulunan özel sektör işletmelerinde çalışan bireylerden sağlanmıştır. Bu kapsamda 530 anket dağıtılmış, 513 anket geri dönmüştür. 11 anket uygun şekilde doldurulmamış bu nedenle çalışma dışı bırakılmıştır. Analizlerde 502 anketten elde edilen veri kullanılmıştır. İkinci çalışmaya katılanların %53,4'ü erkek %46,6'sı ise kadındır. Katılımcıların yaş aralıklarına göre dağılımlarına bakıldığında 21-30 yaş aralığında yer alanların oranı %38,0, 31-40 yaş aralığında olanların oranı ise %27,5'tir. Anketi cevaplayanların toplam mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olanların oranı %29,1, 6-10 yıl olanların oranı ise %26,3 olarak belirlenirken, mevcut kurumlarındaki çalışma sürelerine bakıldığında 1-5 yıl arası katılımcıların düzeyi %49,4, 6-10 yıl arası çalışanların oranı %23,1 olarak belirlenmiştir. Son olarak katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında ise büyük çoğunluğunun üniversite mezunu (%37,5) olduğu, lise (%24,7) ve önlisans (%21,7) mezunu olanların dağılımının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

2.2. Çeviri Çalışması

Çalışmada Türkçeye uyarlaması yapılan Kelloway vd.'nin (2002) geliştirdiği "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği", Brislin vd.'nin (1973) önerdiği 5 adımlı yöntem kullanılarak Türkçeye çevrilmiştir. Buna göre yöntemin birinci adımında, ölçek İngilizceye hâkim uzman bir akademisyen tarafından birebir Türkçe'ye çevrilmiştir. İkinci adımda, araştırmacılar tarafından incelenen çevirideki ifadeler içerisinden orijinal ölçek maddelerini yansıtan en uygun ifadeler belirlenmiştir. Üçüncü ve dördüncü aşamalarda, ikinci adımda belirlenen ifadeler İngilizceye çevrilmiş ve bir İngilizce uzman tarafından ölçeğin bu versiyonu ile orijinal ölçek karşılaştırılarak uygunluğu değerlendirilmiştir. Beşinci aşamada ise, örgütsel davranış konusunda uzman bir akademisyenin görüşü alınarak ölçekte gerekli görülen düzeltmeler uygulanarak ve Türkçeye uyarlama adımları tamamlanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Kelloway vd. (2002) tarafından geliştirilmiş olan üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçme aracı tek boyut ve on ifadeden oluşmaktadır. Kelloway vd. (2002) yapmış oldukları çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,72 olarak belirlemişlerdir.

Olumlu İş Davranışları Ölçeği: Çalışmada katılımcıların olumlu iş davranışlarını ölçmek için Lehman ve Simpson (1992) tarafından geliştirilen beş ifadeden oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Lehman ve Simpson (1992) yapmış oldukları çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,70 olarak tespit etmişlerdir.

İş Tatmini Ölçeği: Cammann vd.'nin (1983) geliştirdiği tek boyutlu iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Cammann vd. (1983) ölçeğin Cronbach Alfa değerini 0,70 olarak belirlemişlerdir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları Williams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen, örgüte ilişkin örgütsel vatandaşlık ile bireye ilişkin örgütsel vatandaşlık davranışı olarak iki boyutu bulunan ve her bir boyutu yedi ifadeden oluşan ölçme aracıyla değerlendirilmiştir. Williams ve Anderson (1991) ölçeğin Cronbach Alfa değerini sırasıyla 0,75 ve 0,88 olarak bulmuşlardır.

2.4. Veri Analizi

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin boyutsal yapısını belirlemek için temel bileşenler analizi kullanılarak bir açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Özdeğeri 1'den büyük olan faktörler analiz için kabul edilmiştir. Ayrıca faktör analizinin yapılabirliğini gösteren KMO ve Bartlett küresellik testi sonuçları dikkate alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ise hem madde analizi hem Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılarak değerlendirilmiş olup 0,70'ten büyük değerler iç tutarlılık için kabul edilebilir düzeyde ele alınmıştır. Ölçeğin geçerlemesinin yapılması için doğrulayıcı faktör analiz kullanılmıştır. Bu analiz kapsamında için en yüksek olabilirlik yöntemi dikkate alınmıştır. Sonuçların değerlendirilmesinde faktör yükleri ile uyum iyiliği değerleri ele alınmıştır.

Yapı geçerliliğini belirlemek için, ayırma geçerliği, birleşme geçerliği ve nomolojik geçerlik birlikte değerlendirilmiştir. Bu çerçevede üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği ile olumlu iş davranışları, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri dikkate alınmıştır. Geçerliliğin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde alan yazında kabul gören ölçütler kullanılmıştır. Buna göre ayırma geçerliliğinin söz konusu olması için ortalama açıklanan varyans değerlerinin maksimum paylaşılan varyansın sonuçlarından büyük olması (Hair vd., 2013:633,637) koşulu göz önünde bulundurulmuştur. Birleşme geçerliliği için ise faktör yükleri ile ortalama açıklanan varyans bulgularının 0.50 değerinden büyük olması gerekmekte ve bileşik güvenilirlik katsayısı değerinin ise 0.70 düzeyinden büyük olması esastır (Hair vd., 2013:618,619). Nomolojik geçerliliğinin sağlanması için, araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin ilişkilerinin beklentiler doğrultusunda ortaya çıkması önem taşımaktadır (Hair vd., 2013:633).

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Birinci Araştırma

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen birinci araştırmada ilk olarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verinin faktör analizine uygun olup olmadığının göstergesi olan örneklem büyüklüğü testi (KMO = 0.97) ile Bartlett'in küresellik testi ($\chi^2 = 3375,05$; $df = 45$; $p < 0,000$) Tablo 1'de görüldüğü üzere analize uygun görünmektedir. Açıklayıcı faktör analizi açıkladığı toplam varyans %70,10 olan tek faktör ile sonuçlanmıştır. Tablo 1'de görüldüğü şekilde faktör yükleri yüksek düzeyde elde edilmiş olup 0,80'den büyüktür.

Tablo 1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Faktör Yükleri

Maddeler	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları
1. Çalışma saatlerimle ilgili abartılı ifadeler kullandım.	0,85
2. Şirketim hakkında negatif söylentiler yaydım.	0,85
3. İş arkadaşlarım hakkında dedikodu yaptım.	0,83
4. Hatalarımı ört bas ettim.	0,84
5. İş arkadaşlarımla üretken olmayan bir şekilde rekabet ettim.	0,86
6. Amirim hakkında dedikodu yaptım.	0,81
7. İşten kaçınmak için gözden uzak durdum.	0,84
8. Şirkete ait ekipman veya malzemelerini aldım.	0,82
9. Hatalarımı iş arkadaşlarıma yükledim.	0,83
10. Kasten yavaş çalıştım.	0,84
Toplam açıklanan varyans %	70,10
KMO = 0.97	
Bartlett'in Küresellik Testi, $\chi^2 = 3373,05$	
df = 45; p < 0,000	
Toplam açıklanan varyans % =70,10	
Temel bileşenler analizi, N=421	

Ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla yapılan madde analizi sonuçları Tablo 2’de görüldüğü şekilde düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları 0,30 değerinden yüksek (Nunnally ve Bernstein, 1994) olup maddelerin silinmesi durumunda ise alfa katsayılarının yükselmeyeceği tespit edilmiştir. Ayrıca Cronbach alfa katsayısı da 0,70’ten büyük elde edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Güvenirlik Analizi

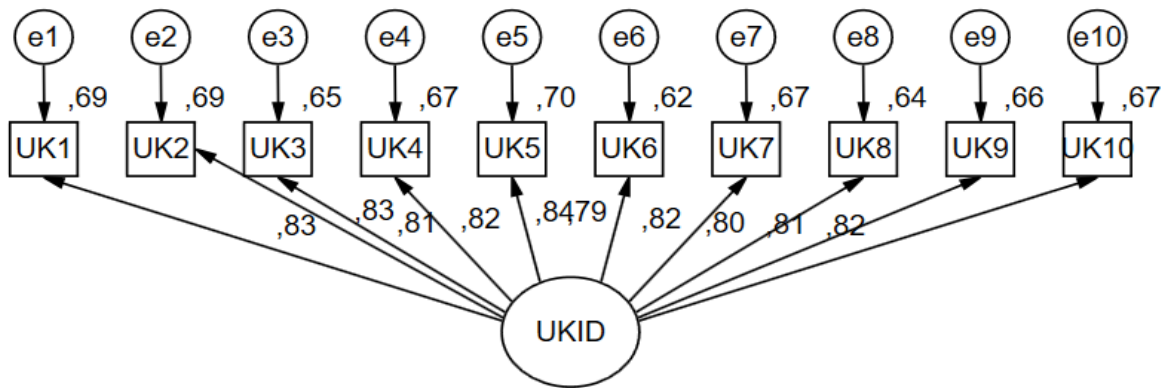
Maddeler	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Maddenin Silinmesi Durumunda Alfa	Cronbach Alfa
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları			
UK1	0,81	0,94	
UK2	0,81	0,94	
UK3	0,79	0,94	
UK4	0,80	0,94	
UK5	0,82	0,94	0,95
UK6	0,77	0,94	
UK7	0,80	0,94	
UK8	0,78	0,94	
UK9	0,79	0,94	
UK10	0,80	0,94	

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek faktör yapısını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. En yüksek olabilirlik yöntemiyle gerçekleştirilen analiz Tablo 3’te görüldüğü şekilde mükemmel uyuma işaret etmekte olup Şekil 1’de görüldüğü üzere faktör yükleri de yüksek düzeylerde elde edilmiştir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2	Df	χ^2 / df	P-değeri	CFI	TLI	IFI	RMSEA	SRMR
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	51,02	35	1,46	0.04	0.99	0.99	0.99	0.033	0.015

$\chi^2 =$ Ki-Kare, $df =$ Serbestlik Derecesi, TLI= Tucker-Lewis İndeksi, IFI=, Artırmalı Uyum İndeksi, CFI= Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, RMSEA= Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, SRMR=Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karekökü



Şekil 1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Doğrulayıcı Faktör Analizi

3.2. İkinci Araştırma

İkinci çalışma kapsamında üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeğinin ayrışma, birleşme ve nomolojik geçerlilikleri tespit edilerek yapı geçerliliği ortaya konulmuştur. Bunu gerçekleştirmek için ilgili değişkenlerden oluşan ölçüm modeli ele alınmıştır. Tablo 4'te gösterildiği şekilde model test bulguları iyi uyuma işaret etmektedir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

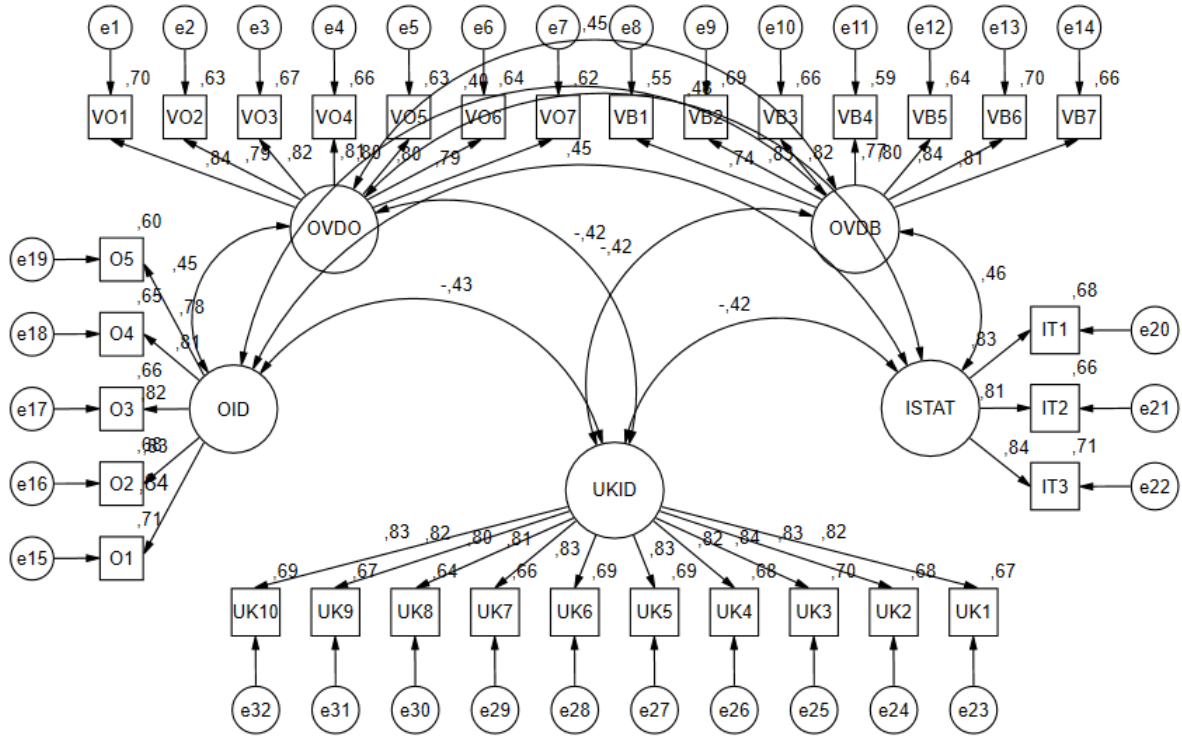
	χ^2	Df	χ^2 / df	P- değeri	CFI	TLI	IFI	RMSEA	SRMR
Model CFA	544,85	454	1,20	0,00	0,99	0,99	0,99	0,020	0,021

Ortalama açıklanan varyans (AVE) sonuçlarının, en yüksek paylaşılan varyans (MSV) sonuçlarından büyük bulunması şartının ayrışma geçerliliği için sağlanması gerekmektedir (Hair vd., 2013, 633,637). Tablo 5'te söz konusu bu koşulun karşılandığı görülmektedir. Birleşme geçerliliğinin elde edilebilmesi için hem faktör yükleri hem de ortalama açıklanan varyans (AVE) sonuçları 0,50 düzeyinden büyük olmalıdır (Hair vd., 2013:618,619). Bu şarta ek olarak ayrıca bileşik güvenirlilik katsayısının (CR) da 0,70'den büyük olması koşulu sağlanmadır (Hair vd., 2013:618,619). Şekil 2'de görüldüğü üzere faktör yükleri 0,50 düzeyinden yüksek olup Tablo 5'te ise açıklanan varyans değerlerinin 0,50 düzeyinden, bileşik güvenirlilik katsayılarının (CR) ise 0,70 düzeyinden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Katsayıları, Ortalama Açıklanan Varyans ve Maksimum Paylaşılan Varyans Değerleri

Değişkenler	A	CR- ω	AVE	MSV
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	0,95	0,96	0,68	0,19
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Örgüt	0,93	0,93	0,65	0,23
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Birey	0,93	0,93	0,64	0,21
Olumlu İş Davranışları	0,91	0,91	0,66	0,21
İş Tatmini	0,87	0,87	0,69	0,23

α =Cronbach Alfa Katsayısı, CR- ω =Yapı Güvenirliliği Katsayısı, McDonald Omega Katsayısı, AVE=Ortalama Açıklanan Varyans, MSV=Maksimum Paylaşılan Varyans



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Nomolojik geçerliliğin ortaya konulması için çalışmadaki değişkenler arasında alan yazın doğrultusunda beklenen yönde ilişkilerin tespit edilmesi koşulu sağlanmalıdır (Hair vd., 2013:633). Buna göre Tablo 6’da görüldüğü üzere araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkilerin beklentiler yönünde ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 6. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	ÖVD-Örgüt	ÖVD-Birey	Olumlu İş Davranışları	İş Tatmini
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	0,82				
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Örgüt	-0,42**	0,81			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Birey	-0,41**	0,44**	0,80		
Olumlu İş Davranışları	-0,43**	0,45**	0,40**	0,81	
İş Tatmini	-0,42**	0,48**	0,46**	0,45**	0,83

*N=502, Diyagonal değerler AVE'nin kareköküdür, ** $p < 0,01$ (çift yönlü test).*

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütler ve örgüt üyeleri üzerinde zararlı bir etki yaratmayı amaçlayan kasıtlı davranışlar olarak tanımlanan üretkenlik karşıtı iş davranışları bireyleri ve örgütleri olumsuz etkileyen davranışlardır. Örgütlerin “karanlık tarafı” olarak değerlendiren ana kavramlardan birisi olan üretkenlik karşıtı iş davranışları, son yıllarda, yönetim ve örgütsel davranış alan yazınında öne çıkan konulardan birisi olmuştur. (Cohen, 2018; Bennett ve Robinson, 2000). Konu ile ilgili yapılan önceki çalışmalar incelendiğinde çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla farklı ölçekler geliştirildiği görülmektedir. Türkçe alan yazında ise bu ölçeklerden Türkçe uyarlaması yapılan çok boyutlu ölçekler yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçek amacıyla Kelloway vd. (2002) tarafından geliştirilen tek boyutlu “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği”nin güvenilirlik ve geçerliğinin incelenerek Türkçeye uyarlamasının yapılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, iki farklı örneklemden veri toplanarak iki

aşamada gerçekleştirilen çalışmanın birinci aşamasında 421 öğretmenden veri toplanmıştır. Bu kapsamda birinci çalışmada, açıklayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeğin faktör yapısı tespit edilmiş ve orijinal çalışmanın bulgularıyla paralel bir şekilde tek faktörlü yapı elde edilmiştir. Söz konusu tek faktör yapısını doğrulamak amacıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ($\chi^2/df=1,46$, CFI=0,99, TLI=0,99 ve RMSEA=0,033) açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan ölçeğin tek faktörlü yapısının oldukça iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur.

Adana ilinde faaliyet gösteren özel sektör firmalarının çalışanlarından veri toplanarak gerçekleştirilen ikinci çalışmada ise “Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği”nin ayrışma, birleşme ve nomolojik geçerliliklerini ortaya koymak üzere üretkenlik karşıtı davranışların olumlu iş davranışları, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile olan ilişkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ile arasında -0,42 ($p<0,01$); bireye yönelik vatandaşlık davranışı ile arasında -0,41 ($p<0,01$); olumlu iş davranışları ile arasında -0,43 ($p<0,01$) ve iş tatmini ile arasında -0,42, ($p<0,01$) olmak üzere orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar daha önceki çalışmalarda (Spector ve Fox, 2010; Czarnota-Bojarska, 2015; Kanafa-Chmielewska, 2019; Sypniewska, 2020) ortaya konulan üretkenlik karşıtı davranışların, olumlu iş davranışları, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi değişkenlerle arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren bulgularla örtüşmektedir. Dolayısıyla Kelloway vd. (2002) tarafından geliştirilen “Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği”nin ölçüt bağımlı geçerliği ortaya konulmuş olmaktadır.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırma da bir takım kısıtlar içermektedir. Bu çalışmada çeşitli kısıtlar bulunmaktadır. Bunlardan ilki araştırmanın iki örneklemeden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiş olmasıdır. İlerde yapılacak olan çalışmaların daha farklı meslek gruplarını kapsayacak şekilde çoklu örneklemeden veri toplanarak gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Çalışmanın diğer bir kısıtı ölçeğin ayrışma, birleşme ve nomolojik geçerliliklerini test etmek için yalnızca üç değişken kullanılmasıdır. Bu doğrultuda gelecekte yapılacak çalışmalarda yapı geçerliliğini tespit etmek için farklı değişkenlerin çalışmalara dahil edilmesi önerilmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, Kelloway vd. (2002) tarafından geliştirilen tek boyutlu “Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği”nin içsel tutarlılığının oldukça yüksek değerde olduğu ve yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Bu bağlamda, tatmin edici psikometrik özellikler gösteren bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu ve Türkiye’deki üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili yapılacak bundan sonraki araştırmalarda kullanılabileceği düşünülmektedir.

Etik Beyan

“Üretkenlik Karşıtı Davranış Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” başlıklı bu çalışma için Adana Alparslan Türkeş Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 28.02.2024 tarihi ve 02-5 sayılı karar ile izin alınmıştır. Bu doğrultuda çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulmuştur.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmanın taslağının oluşturulmasından son haline gelene kadarki süreçlerin tamamına çalışmadaki yazarların tümü tarafından katkı sağlanmış ve son hali okunarak onaylanmıştır.

Çatışma Beyanı

Gerçekleştirilen bu çalışma hem bireysel hem da kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına neden olmamıştır.

KAYNAKÇA

- Aquino, K., Lewis, M. U. ve Bradfield, M. (1999). Justice Constructs, Negative Affectivity, and Employee Deviance: A Proposed Model and Empirical Test. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1073-1091.
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Baron, R. A., Neuman, J. H. ve Geddes, D. (1999). Social and Personal Determinants of Workplace Aggression: Evidence for the Impact of Perceived Injustice and the Type A Behavior Pattern. *Aggressive Behavior*, 25, 281-296.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
- Berry, C. M., Ones, D. S., ve Sackett, P. R. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., ve Kramer, R. M. (1997). At The Breaking Point: Cognitive and Social Dynamics of Revenge in Organizations. R. A. Giacalone ve J. Greenberg (Eds.), *Antisocial Behavior In Organizations* içinde (ss. 18–36). Sage Publications, Inc.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., ve Klesh, J. (1983). Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members. S. Seashore (Ed.), *Assessing Organizational Change* içinde (ss. 71-138). Wiley.
- Chen P.Y. ve P.E. Spector (1992). Relationship of Work Stressors with Aggression, Withdrawal, Theft and Substance Use: An Exploratory Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177–184.
- Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive Work Behavior and Job Satisfaction: A Surprisingly Rocky Relationship. *Journal of Management ve Organization*, 21, 460-470.
- Dalal, R.S. (2005). A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). Algılanan rgtsel Etik İklım ve retkenlik Karşıtı İř Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *C.. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Flores, A. (2023). *Addressing Counterproductive Work Behaviors in a Behavioral Health Organization*. (PhD Thesis). Walden University, USA.
- Fox, S. ve Spector, P. E. (1999). A model of Work Frustration-Aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915–931.
- Fox, S., Spector, P. E., ve Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response To Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309.

- Ülbeği, İ.D., İplik, E. & Kılıç, K. C. (2024). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1025-1039.
- Greenberg, J. (1990). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Gotlib, T. (2011). *Multifoci Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior: The Mediating Effects of Emotions*. (PhD Thesis). Florida Institute of Technology, USA.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Hepworth, W., ve Towler, A. (2004). The Effects of Individual Differences and Charismatic Leadership on Workplace Aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2), 176-185.
- Herscovis, M.S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K.A., Dupré, K.E., Inness, M., et al. (2007). Predicting Workplace Aggression: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228-238.
- Kanafa-Chmielewska, D. (2019). The Two Faces of an Employee: Exploring The Relationships Between Organizational Citizenship Behaviour, Counterproductive Work Behaviour and Job Satisfaction. *Argumenta Oeconomica*, 1(42), 317-336.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- Kaplan, H. B. (1976). Self-attitudes and Deviant Response. *Social Forces*, 54(4), 788–801.
- Kelloway, E. K., Loughlin, C., Barling, J., ve Nault, A. (2002). Self-Reported Counterproductive Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors: Separate but Related Constructs. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 143-151.
- Lau, V. C. S., Au, W. T., ve Ho, J. M. C. (2003). A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73–99.
- Lehman, W. E., ve Simpson, D. D. (1992). Employee Substance Use and On-The-Job Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 309-321.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Merdan, E., Erdem, A.T., Gümüşsoy, Y. (2022). Boreout Sendromunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Üzerine Etkisinde Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü, *Business & Management Studies: An International Journal (BMIJ)*, 10 (1), 176-191,
- Mount, M., Ilies, R., ve Johnson, E. (2006). Relationships of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Mercado, B. K., Dilchert, S., Giordano, C., ve Ones, D. S. (2018). *Counterproductive Work Behaviors*. D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, ve H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance* içinde (2nd ed., pp. 109–211), Sage Reference.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Ones, D. S., ve Dilchert, S. (2013). *Counterproductive Work Behaviors: Concepts, Measurement, and Nomological Network*. K. F. Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, ve M. C. Rodriguez (Eds.), *APA handbook of testing and assessment in psychology*, Vol. 1.

Ülbeği, İ.D., İplik, E. & Kılıç, K. C. (2024). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1025-1039.

Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology içinde (ss. 643–659). American Psychological Association.

O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W. ve Clew, D. J. (1996). Organization-Motivated Aggression: A Research Framework. *Academy of Management Review*, 21, 225-253.

Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215-234.

Penney, L.M., ve Spector, P.E. (2005). Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.

Rayner, C., Hoel, H., ve Cooper, C. L. (2002). *Workplace Bullying: What We Know, Who is to Blame and What Can We Do?* London: Taylor Francis.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.

Robinson, S. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on The Antisocial Behavior of Employees. *Academy of Management Journal*, 41, 658-672.

Sackett, P. R., ve DeVore, C. J. (2001). *Counterproductive Behaviors at Work*. N. Anderson, D. S. Ones, H. Sinangil Kepir, ve C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology: Vol. 1. Personnel psychology içinde* (pp. 145–164). London, England: Sage.

Salgado, J.F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(2), 117-125.

Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 7(14), 1-22.

Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434–443.

Skarlicki, D. P., Folger, R., ve Tesluk, P. (1999). Personality as a Moderator in The Relationship Between Fairness and Retaliation. *Academy of Management Journal*, 42, 100–108.

Spector, P. E. (1978). Organizational frustration: A Model and Review of The Literature. *Personnel Psychology*, 31, 815–829.

Spector, P. E. (1975). Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions of employees. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 635–637.

Spector, P.E., ve Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269-292.

Spector, P. E., ve Fox, S. (2005). *The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior*. S. Fox ve P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets içinde* (pp. 151–174). Washington, DC: American Psychological Association.

Spector, P. E., ve Fox, S. (2010). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior?. *Applied Psychology: An International Review*, 59(1), 21–39.

- lbeęi, İ.D., İplik, E. & Kılıç, K. C. (2024). retkenlik Karşıtı İř Davranışları lçeęinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *KM Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1025-1039.
- Spector, P. E., Fox, S. ve Domagalski, T. (2005). Emotions, Violence and Counterproductive Work Behaviour. *Journal of Vocational Behaviour*, 66, 438-456.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., ve Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
- Sprung, J. M. (2011). *Work Locus of Control as a Moderator of The Relationship Between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior*. (Master Thesis), Bowling Green State University, USA.
- Storms, P. L., ve Spector, P. E. (1987). Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions: The moderating effect of perceived control. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 227-234.
- Suroso, A., Gal, T. ve Anggraeni, A. I. (2020). Work Stress and Counterproductive Work Behaviour. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14(12), 1334-1346.
- Sypniewska, B. A. (2020). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Cognitive Psychology*. 16(4), 321-328
- Szostek, D. (2018). Counterproductive Work Behavior. Comparison of The Public and Private Sector. *Journal of Positive Management*, 9(1), 3-17.
- Szostek, D., Balcerzak, A. P., Rogalska, E., Pelikánová, R., M. (2022). Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Role of Demographic Characteristics. *Economics & Sociology*, 15(4), 231-263.
- Tepper, B.J. (2007). Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261-289.
- Williams, L. J., ve Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85.

Extended Abstract

The Reliability and Validity of The Counterproductive Behavior Scale

Aim: Understanding and addressing counterproductive work behaviors is crucial for an organization's sustainability and future. These behaviors can directly impact employees, leading to workforce instability and financial losses that can negatively affect the overall performance and health of the organization, putting it at risk. Therefore, numerous studies have been conducted in the literature to explore the dimensions, measurements, influencing factors, and relationships with other voluntary behaviors of employees regarding counterproductive work behaviors. When examining studies in the Turkish literature (Doğan and Kılıç, 2014; Kanten and Ülker, 2014; Polatçı and Özçalık, 2015; Sezici, 2015; Merdan, Erdem, and Gümüşsoy, 2022), it is generally observed that the 5-dimensional scale developed by Spector et al. (2006) (sabotage, production deviance, withdrawal, theft, and abuse) and the 2-dimensional scale developed by Robinson and Bennett (1995) (interpersonal deviance and organizational deviance) are used. While these scales are powerful tools for evaluating counterproductive behaviors, introducing a shorter and single-dimensional scale into the Turkish literature could help prevent potential issues in data collection and minimize data loss. In the scope of this, the aim of this study is to test the validity and reliability of the "Counterproductive Work Behaviors" scale developed by Kelloway et al. (2002) in Turkish adaptation and to introduce this scale into the Turkish literature for future empirical research purposes.

Method: This study was conducted by gathering data from two different samples. Data collected in the first phase were utilized for conducting exploratory factor analysis, reliability analysis, and confirmatory factor analysis. Data obtained from the second sample were then used to demonstrate structural validity through discriminant and convergent validity, as well as criterion-related validity. In the second study, the discriminant, convergent, and criterion-related validities of the scale were determined using scales for positive work behaviors, job satisfaction, and organizational citizenship behaviors. Exploratory factor analysis was employed to determine the factor structure of the scale, utilizing Varimax rotation with principal component analysis. This analysis helped in identifying the dimensions of the scale and potential sub-scales or factors. Item analysis was conducted to evaluate the internal consistency or reliability of the scale, and the Cronbach's alpha coefficient was calculated. Subsequently, confirmatory factor analysis was performed to test the adequacy of the factor structure derived from the exploratory factor analysis, using the maximum likelihood method for estimation.

Findings: In the first study conducted within the scope of the research, exploratory factor analysis was initially performed. The sample size adequacy test, indicated by the Kaiser-Meyer-Olkin measure ($KMO = 0.97$), and Bartlett's sphericity test ($\chi^2 = 3375.05$; $df = 45$; $p < 0.000$), confirmed the suitability of the data for factor analysis. Exploratory factor analysis resulted in a single factor explaining a total variance of 70.10%. Confirmatory factor analysis was then conducted to validate the single-factor structure, which indicated an excellent fit using the maximum likelihood method, with high factor loadings obtained. The internal consistency of the Counterproductive Work Behaviors Scale used in the study was calculated using the Cronbach's Alpha coefficient and found to be 0.95.

In the second study, the structural validity of the Counterproductive Work Behavior Scale was established by determining discriminant, convergent, and nomological validities. The analysis results showed that the average variance extracted (AVE) was higher than the maximum shared variance (MSV), indicating discriminant validity (Hair et al., 2013:633, 637). For convergent validity, both factor loadings and AVE results needed to be greater than 0.50, and the composite reliability coefficient (CR) needed to exceed 0.70, which were met (Hair et al., 2013:618, 619). Lastly, in demonstrating nomological validity, the expected relationships between variables in the study (counterproductive work behaviors, positive workplace behaviors, organizational citizenship behavior, job satisfaction) were observed, confirming the study's findings.

Conclusion: The analysis results have shown that, similar to the original scale, the single-factor structure of the scale demonstrates a very good fit. Furthermore, the findings align with previous studies (Spector and Fox, 2010; Czarnota-Bojarska, 2015; Kanafa-Chmielewska, 2019; Sypniewska, 2020), indicating a negative relationship between counterproductive work behaviors and variables such as positive work behaviors, job satisfaction, and organizational citizenship behaviors. Therefore, the criterion-related validity of the "Counterproductive Behaviors Scale" developed by Kelloway et al. (2002) has been established. Based on the findings of the research, it is evident that the single-dimensional "Counterproductive Behaviors Scale" developed by Kelloway et al. (2002) has a high level of internal consistency and structural validity. In this context, it is considered a valid and reliable measurement tool with satisfactory psychometric properties, suitable for future research on counterproductive work behaviors in Turkey.
