

## Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması\*

### *The Reliability and Validity Studies of Counterproductive Work Behaviour-Checklist in Educational Organizations*

Ebru Demircioğlu<sup>1</sup>, Murat Özdemir<sup>2</sup>

#### Öz

Bu araştırmanın amacı orijinali Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler (2006) tarafından geliştirilmiş olan ve Öcel (2010a) tarafından Türk kültürüne uyarlaması yapılan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin (ÜKİDÖ) eğitim örgütlerinde geçerliği ve güvenirliliğinin sınanmasıdır. Tarama modeline dayalı olarak yürütülmüş olan araştırmanın örneklemini, tabakalı örnekleme tekniği ile belirlenen ve Ankara ilinde yer alan 34 lisede görev yapan 466 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri ÜKİDÖ ile toplanmıştır. ÜKİDÖ'nün geçerliği açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA), güvenirliliği ise Cronbach's Alpha iç tutarlılık güvenirlilik katsayısı ile incelenmiştir. AFA sonucunda ölçeğin üç faktörlü bir yapıyı temsil ettiği gözlenmiştir. Bu bulgu DFA ile de desteklenmiştir. Ölçeğin güvenirlilik katsayıları da her bir alt boyut ve ölçeğin toplamı için oldukça yüksek değerlerde hesaplanmıştır. Bu bulgular, ÜKİDÖ'nün eğitim örgütlerinde öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarını incelemek amacıyla kullanılabilir ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

**Anahtar sözcükler:** Üretim karşıtı iş davranışları, eğitim örgütleri, geçerlik, güvenirlilik

#### Abstract

The purpose of the present study is to test the reliability and validity of the CWB-C which was originally developed by Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler (2006) and adapted Turkish by Öcel (2010a). Sample of the study consisted of 466 teachers who work in 34 different high schools. The sample was selected with stratified sampling technique. The data were collected through the CWB-C. To explore the factor structure of the CWB-C, the data were analyzed with exploratory (EFA) and confirmatory factor analyses (CFA). The validity of the scales was calculated with Cronbach's Alpha internal consistency coefficient. The EFA studies have showed that CWB-C is composed of three sub-dimensions. These findings have been confirmed by CFA. All the Cronbach's Alpha values of the sub dimensions of CWB-C were found to be high. Finally, it is concluded that 32-items CWB-C with three sub-dimensions is reliable and valid instrument for the possible further studies in educational organizations.

**Keywords:** Counterproductive work behaviours, educational institutions, reliability, validity

<sup>1</sup>Arş. Gör., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çankırı, 8706ebru@gmail.com, <sup>2</sup>Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Ankara, mrtozdem@gmail.com

#### Atf için/Please cite as:

Demircioğlu, E., & Özdemir, M. (2014). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 20(2), 173-190. doi: 10.14527/kuey.2014.008

Genel olarak örgüt üyelerinin benimsedikleri tutum ve davranışların örgütsel etkililik ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu görüşle uyumlu olarak yönetim ve örgüt araştırmalarının uzun süreden beri, örgüt üyelerinin hangi tür davranışlarının örgütsel etkililiğe katkı sunduğu üzerine odaklandığı görülmektedir. Bununla birlikte, klasik yönetim yaklaşımından günümüze kadar geçen tarihsel süreç içerisinde bilim insanlarının örgütsel etkililiğin genel doğasını anlamaya ve açıklamaya yöneldikleri belirtilebilir. Ancak özellikle davranışçı yaklaşımı benimseyen bazı bilim insanının, klasik yönetim anlayışının aksine örgütsel amaçlarla örgüt üyelerinin kendi bireysel amaçlarının her koşulda uyuşmadığı argümanını dile getirdikleri gözlenmektedir. Örneğin Barnard, Bakke ve Argyris başta olmak üzere kimi davranış bilimci, örgütsel başarının ancak örgüt üyelerinin kişisel amaçlarının örgütsel amaçlarla kaynaşması ile mümkün olabileceği görüşünü ortaya atmıştır (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 7). Bu kuramsal perspektif doğrultusunda araştırmacıların uzun yıllardır, örgüt üyelerinin örgütsel etkililiğin artırılmasına katkı sağladığı varsayılan çeşitli davranış örüntüleri üzerine odaklandıkları gözlenmektedir. Örgüt üyeleri tarafından benimsenen ve örgütsel etkililiğe katkı sunduğu varsayılan davranışlar arasında psikolojik sözleşme (Guest, 2004; Rousseau, 1989), örgütsel bağlılık (Mowday, Steers ve Porter, 1979), örgütsel vatandaşlık (Organ, 1988), örgütsel özdeşleşme (Ricketta, 2005) ve örgütsel sadakat (Hirshman, 1970) sıralanabilir.

Örgütlerde kimi zaman örgütün işleyişine, amaç ve hedeflerine engel olabilecek örgüt üyeleri tarafından benimsenen tutum ve davranışlarla da karşılaşmak mümkündür. Örgüt üyeleri tarafından sergilenen bu tür davranışların bazen isteyerek ve kasıtlı olarak gerçekleştiği de düşünülebilir. Alan yazında örgüt üyeleri tarafından sergilenen ve örgütsel amaçlarla uyuşmayan bu tür davranışların 'sapkın çalışan davranışları', 'örgütsel misilleme davranışları' ve 'örgütsel yurttaşlık karşıtı davranışları' gibi isimlerle ele alınıp incelendiği rapor edilmiştir (Öcel, 2010b). Ancak son yıllarda, sözü edilen bu tür davranışların 'üretim karşıtı iş davranışları-ÜKİD' (counterproductive work behaviour-CWB) genel başlığı altında toplandığı görülmektedir (Chang ve Smithikrai, 2010; Dalal, 2005; Gruys ve Sackett, 2003).

Üretim karşıtı iş davranışları genel olarak 'örgüte ve örgüt üyelerine yönelik kasıtlı ve zarar verme amacı taşıyan davranışlar' şeklinde tanımlanmaktadır (Spector ve Fox, 2002). Zarar verme; hırsızlık, sabotaj, çatışma, iş yavaşlatma, zaman/kaynakların savurgan kullanılması ve dedikoduların yaygınlaşması şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Kesler, 2007). Araştırmalar örgütün ve örgüt üyelerinin genel sağlığını tehdit eden üretim karşıtı iş davranışlarının yaygın olduğunu göstermektedir (Lee, 2000, s. 595; Rayner ve Cooper, 1997, s. 213). Örneğin Arpacıoğlu'nun (2005, s. 61) bir çalışmasında çalışanların %81'inin yöneticileri, %14'ünün çalışma arkadaşları ve %5'inin ise astı tarafından potansiyel olarak yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Bir

başka çalışmada ise Amerika'daki firmaların, çalışanlarının yüzde 25'ini firmaya ait interneti kötü amaçlı kullanmaları nedeni ile işten çıkardıkları tespit edilmiştir (Mount, Ilies ve Johnson, 2006). Ayrıca, iş yerlerinin neredeyse tamamında hırsızlık vakalarının meydana geldiği saptanmıştır. Bu ve buna benzer üretim karşıtı iş davranışlarının büyük bir ekonomik kayba yol açtığı da ifade edilmektedir (Mount, Ilies ve Johnson, 2006). Örgütsel bir davranışın üretim karşıtı iş davranışı sınıflandırması içerisinde yer alabilmesi için söz konusu davranışın kişinin kendi iradesi ile sergilenmiş olması, zarar verme potansiyeli taşıması ve yasalara aykırı bir davranış olması gerekmektedir (Marcus ve Schuler, 2004'den akt. Öcel, 2010a, s. 19).

Alan yazında üretim karşıtı iş davranışlarını saldırganlık, hırsızlık ve devamsızlık gibi tek bir davranış olarak inceleyen araştırmalarla karşılaşmak olası iken (Einarsen, Hoel ve Notelears, 2009; Hollinger ve Clark, 1982; Zereneler, 2008), bu davranışları belirli boyutlar altında toplayarak inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Spector vd., 2006). Bu kapsamda Raver (2004), üretim karşıtı iş davranışlarının 'bireyler arası' ve 'örgütsel' olmak üzere iki başlık altında incelenmesinin uygun olacağını belirtmektedir. Bireyler arası üretime karşı iş davranışları, çalışanların zaman zaman birbirlerine karşı kötü niyetli davranışlarını içermektedir. Bu durumun muhtemel bir nedeni örgüt üyesinin bilinçaltında yer alan veya bastırılmış olan olumsuz duygularının belirli aralıklarda ortaya çıkması olabilir. Örgütsel boyutta ise üretim karşıtı iş davranışları, örgütün bütününe yönelik örgüt üyesi tarafından sergilenen olumsuz içeriğe sahip davranışlardan oluşmaktadır. Örgütlerde yaygın olarak görülen üretim karşıtı iş davranışları; bilgiyi, kaynakları ve zamanı kötüye kullanma, devamsızlık yapma, ayrımcılık, yabancılaşıma, iş kalitesinin düşüklüğü, madde bağımlılığı, sözlü ve fiziksel saldırılar, güvensizlik, sosyal baskı, zorbalık ve psikolojik yıldırma şeklinde örneklendirilmektedir (Foldes, 2006; Seçer ve Seçer, 2007).

Örgütsel yaşamın ve dolayısıyla örgütsel davranış türlerinden biri olan üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında örgütsel ve kişisel bazı parametrelerin rol oynadığı söylenebilir. Üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında rol oynayan örgütsel değişkenler arasında örgütsel adalet algısı önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda örgütsel adaletin alt-boyutları olan dağıtıcı, işlemsel ve ilişkisel adalet algısının örgüt üyelerinin üretim karşıtı iş davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu rapor edilmiştir (Flaherty ve Moss, 2007). Bununla birlikte üretim karşıtı iş davranışının ilişkisel alt-boyutunun ortaya çıkmasında ise daha çok örgüt üyelerinin kişilik özelliklerinin önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Örgüt üyelerinin ilişkisel alt-boyutta üretim karşıtı iş davranışları sergilemeleri sürecinde iş doyum düzeyinin ise yordayıcı bir değişken olduğu saptanmıştır (Mount vd., 2006). Yine aynı çalışmada, 'beş büyük faktör' olarak bilinen kişilik kuramının alt-boyutlarından biri olan 'uyumluluğun' ilişkisel; buna karşın 'sorumluluğun' ise örgütsel üretim

karşıtı iş davranışları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile bir kişilik özelliği olarak uyumluluk düzeyi düşük çalışanlar, daha çok kişiler arası ilişkilere yönelik saldırgan içerikli davranışlar sergileme eğilimindedirler. Buna karşın, sorumluluk duygusu düşük çalışanlar ise örgüte yönelik olarak sabotaj eylemleri ve örgütten çekilme içerikli davranışları daha çok sergileme eğilimi taşımaktadır. Penney ve Spector (2002), narsist kişilik özelliğine sahip çalışanların üretim karşıtı iş davranışlarını daha fazla sergilediklerini belirlemişlerdir. Spector ve Fox (2010) ise üretim karşıtı iş davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Son yıllarda sınırlı olmakla birlikte Türkiye’de üretim karşıtı iş davranışını inceleyen çalışmalarla da karşılaşmak mümkündür. Örneğin Seçer ve Seçer (2007) üretim karşıtı iş davranışlarını kuramsal yönden irdelenmişlerdir. Altıntaş (2009) ise öğrenci örnekleme üzerinde yürüttüğü çalışması kapsamında gerçekleştirdiği faktör analizi sonrasında ‘bilgi sabotajı’, ‘görev sabotajı’ ve ‘şiddet sabotajı’ olmak üzere üç farklı örgütsel sabotaj türü keşfetmiştir. Bununla birlikte Bayram, Gürsakal ve Bilgel (2009) çeşitli Türk şirketlerinde çalışan 766 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, katılımcıların sınırlı bir düzeyde üretim karşıtı iş davranışları sergilediklerini ve üretim karşıtı iş davranışlarının daha çok iş yerinde sınırlandırılmaya maruz kalan çalışanlar tarafından sergilendiğini bulmuşlardır. Aynı çalışmada ayrıca iş doyumunu ile üretim karşıtı iş davranışları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu da saptanmıştır. Öcel (2009) ise çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye yönelik bir model önerisi çalışması yürütmüştür. Yine Öcel (2010a), Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilmiş olan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasını yapmıştır. Öcel (2010b) ayrıca kamu ve özel sektörde görev yapan katılımcılar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında ‘adil dünya inancı’ ile ‘cinsiyetin’ üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmasında Öcel, genel olarak adil dünya inancı düşük çalışanlar ile erkek çalışanların görece üretim karşıtı davranış sergileme eğilimi taşıdıklarını saptamıştır.

Eğitim bilimleri yazınında ise, eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarını inceleyen çalışmalara rastlanamamıştır. Dolayısıyla eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarına ilişkin görüşlerinin saptanmasına yönelik çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Kuramsal katkısının yanı sıra eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışlarının incelenmesinin, uygulamaya yönelik geliştirici katkılar sunması olasılığı da yüksektir. Ne var ki, gerek Türkiye’de gerekse uluslararası alanyazın taramalarında, eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarını ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı ile karşılaşmamıştır. Bu

genel problem doğrultusunda mevcut araştırmanın amacı, Öcel (2010a) tarafından Türk kültürüne uyarlaması gerçekleştirilmiş ve orijinali Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilmiş olan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin (ÜKİDÖ), eğitim örgütlerinde uygulanabilirliğinin sınanmasıdır. Bu kapsamda araştırmada ÜKİDÖ'nün eğitim örgütlerinde kullanılabilirlik ve geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı olup olmadığı sorgulanmıştır.

### Yöntem

ÜKİDÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı bu araştırma, bir tarama çalışmasıdır. Araştırma nicel yaklaşımla yürütülmüştür.

#### Çalışma Grubu

Araştırma, Ankara iline bağlı sekiz ilçede yer alan 34 resmi lisede yürütülmüştür. Araştırmanın yürütüldüğü okullarda toplam 500 ölçeğin dağıtımı gerçekleştirilmiş; bunlardan 466'sı veri analizine uygun dönmüştür. Araştırmada uyarlama çalışması gerçekleştirilmiş olan ÜKİDÖ'de yer alan toplam madde sayısı 32'dir. Dolayısıyla araştırma, ÜKİDÖ'de yer alan madde sayısının on katından daha fazla bir katılımcı grubu üzerinde yürütülmüştür. Bu araştırmada ÜKİDÖ'nün eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması yürütüldüğünden, araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yaklaşımı gereğince öğretmenlerden rastgele yöntemle seçilmiştir. Araştırmanın yürütüldüğü ilçeler, bu ilçelere bağlı okullardan araştırmaya katılan öğretmen sayıları ile çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1  
Örnekleme İlişkin Betimsel İstatistikler

	Ankara ili merkez ilçeleri								Toplam (n=156)
	Çankaya (n=30)	Altındağ (n=26)	Mamak (n=19)	Y.Mahalle (n=23)	Sincan (n=17)	Etimesgut (n=8)	K.Ören (n=29)	Gölbaşı (n=4)	
Okul	7	9	2	6	1	1	7	1	34
Cinsiyet									
Kadın	41	63	7	55	5	5	35	6	217
Erkek	62	66	13	49	2	8	39	10	249
Yaş									
$\bar{X}$	38.84	41.88	42.05	44.25	42.14	40.15	41.48	30.75	40.19
Min- Max	24-60	25-60	25-57	22-63	28-58	27-52	23-58	24-55	
S	8.80	7.92	7.91	7.44	11.24	8.19	7.74	7.65	8.36

Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere araştırma Ankara ili merkezinde yer alan sekiz ilçeye bağlı 34 okulda görev yapan 466 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Katılımcıların 217'si kadın, geri kalan 249'u erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması ise 40.19'dur.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veri toplama aracı olarak ÜKİDÖ kullanılmıştır (Spector ve diğerleri, 2006). ÜKİDÖ'nün orijinal versiyonu, otuz üç maddeden oluşmakta olup, beş dereceli Likert formatında hazırlanmıştır. ÜKİDÖ; 'kötüye kullanma', 'üretimden sapma', 'sabote etme', 'çalma' ve 'geri çekilme' olmak üzere beş alt-boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, katılımcılar tarafından bir üretim karşıtı iş davranışını betimleye yönelik "1: Hiçbir zaman 2: Çok seyrek, 3: Ayda bir ya da iki kez, 4: Haftada bir ya da iki kez, 5: Her gün" sıklık derecelerinden birisinin belirtilmesi ile yanıtlanmıştır. Ölçeğin Spector ve diğerleri (2006) tarafından rapor edilen Cronbach's Alpha güvenirlik değerleri, 'kötüye kullanma boyutu' için .81, 'üretimden sapma boyutu' için .61, 'sabote etme boyutu' için .42, 'çalma boyutu' için .58, 'geri çekilme boyutu' için .63 ve ölçeğin tüm maddeleri için .87 olarak hesaplanmıştır.

ÜKİDÖ'nün Türkçeye uyarlama çalışması ise Öcel (2010a) tarafından kamuda ve özel sektörde çalışan toplam 100 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonuçları orijinal ölçek sonuçlarından farklı olarak ölçeğin dört boyutlu bir yapısı olduğunu ortaya koymuştur. Maddelerden birisinin ölçekten çıkarıldığı ve ölçeğin orijinal yapısının alt boyutunda yer alan maddelerin birkaçının Türkçe yapısında farklı boyutlarda yer aldığı belirtilmiştir. Böylelikle, ölçeğin Türkçe formununun 32 madde ve dört boyuttan oluşmasına karar verilmiştir. Ölçeğin güvenirlik düzeyini belirlemek amacıyla hesaplanan iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; 'sabote etme boyutu' için .78, 'geri çekilme boyutu' için .75, 'çalma boyutu' için .86, 'kötüye kullanma' boyutu için .91, ölçeğin toplamı için ise .94 olarak bulunmuştur.

Çalışmada UKİDÖ'den 6. Madde (Mola saatlerini izin verileden daha uzun tutma), 7. Madde (Mesai bitiminden önce işten ayrılma), 8. Madde (İşi bilerek yanlış yapma) ve 17. Maddenin (Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ve çirkin davranma) içeriğinin öğretmenlerin çalışma alanlarında gösterdikleri davranışlara uygun olmamaları nedeniyle ölçekten çıkarılmışlardır. Bu doğrultuda analizler 28 madde üzerinden gerçekleştirilmiştir.

### **İşlemler ve Verilerin Çözümlemesi**

ÜKİDÖ'nün bu çalışma kapsamında kullanılabilmesi için ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını gerçekleştiren Öcel'den izin alınmıştır. Ardından araştırmanın uygulanabilmesi amacıyla Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden yasal izin belgesi edinilmiştir. Veri toplama süreci 2012-2013 eğitim öğretim yılının ikinci yarısında gerçekleşmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler, araştırmacılar tarafından öğretmenlere bizzat okullar ziyaret edilerek ve gönüllülük ilkesine bağlı kalınarak uygulanmıştır. Katılımcılardan veri işlemeye uygun halde geri dönen 466 ölçek üzerinde betimleyici istatistiklerin yanı sıra açımlayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve Cronbach's

Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplamaları yapılmıştır. Veri analizleri .05 anlamlılık düzeyinde SPSS 20.0 ile LISREL 8.7 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

### Bulgular

Bu bölümde ÜKİDÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına yer verilmiştir. Bu kapsamda öncelikle geçerlik ve güvenilirlik sonuçlarının güvenilir olması amacıyla verilerin normallik, doğrusallık ve artık değer varyanslarının homojenliği (homoscedasticity) ve aykırı değer olmaması varsayımları kontrol edilmiştir. Öncelikle verilerde kayıp verilerin bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Kayıp verilerin olmadığına tespit edilmesinin ardından verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri .05 anlamlılık düzeyinde incelenmiştir. Maddelere ait çarpıklık değerleri - .47 ile 1.54, basıklık değerleri - 1.66 ile 1.38 arasında değişmektedir.  $\pm 1$  aralığının dışında çarpıklık veya basıklık değerine sahip olan maddelere gerekli dönüşümler yapılmış ve dağılımlar normalleştirilmiştir (Çarpıklık = - .47 – 0.92, Basıklık -1.08 – 1.01). Maddelerin uç değer (outliers) gösterip göstermedikleri, standardize edilmiş hatalar (standardized residuals) hesaplanarak incelenmiştir. Maddelerin hata değerleri kabul edilen  $\pm 3$  aralığında yer almıştır. Yapılan bu istatistiksel tekniklerle varsayımların karşılandığına tespit edilmesinin ardından veri analizine devam edilmiştir. ÜKİDÖ'ye ait her bir maddenin ayırt ediciliğini belirlemek için hesaplanan madde test korelasyonları (r) Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

#### Madde Test Korelasyonları

Madde	r	Madde	r	Madde	r	Madde	r
1	.08	11	.25	19	.56	26	.26
2	.07	12	.28	20	.66	27	.55
3	.06	13	.33	21	.56	28	.64
4	.08	14	.31	22	.74	29	.75
5	.08	15	.14	23	.65	30	.72
9	.17	16	.66	24	.72	31	.67
10	.34	18	.61	25	.62	32	.59

Tablo 2'de madde ayırt edicilik değerlerinin .09 ile .71 arasında değiştiği görülmektedir. Madde temelinde hesaplanan bu madde-test korelasyon katsayılarının negatif, sıfır ya da sıfıra yakın bulunmaması (Tavşancıl, 2010, s. 54), bir maddenin diğer maddelerle ölçülmek istenen tutumu ölçtüğünün bir göstergesidir. Bu nedenle maddelerin genel olarak yüksek ayırt edicilik gücüne sahip olduklarından bahsedilebilir.

### **ÜKİDÖ'nün Geçerlik Çalışmaları**

ÜKİDÖ'nün geçerliği, geçerlik türlerinden birisi olan yapı geçerliği ile sınanmıştır. ÜKİDÖ'nün faktör yapısı AFA ile incelenmiştir. Ardından elde edilen faktör modelinin anlamlılığını istatistiksel olarak test etmek ve örneklem verisinin modeli doğrulayıp doğrulamadığını kontrol etmek için DFA yönteminden yararlanılmıştır.

*Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA):* ÜKİDÖ'nün faktör analizine uygunluğu örneklem büyüklüğü ve Barlett Sphericity testleri ile belirlenmiştir. Bu bulgulara göre KMO örneklem uygunluk katsayısı .89, Barlett Sphericity testi  $\chi^2$  değeri ise 12442.47 ( $p < .05$ ) olarak anlamlı bulunmuştur. Temel bileşenler (Principal Component) faktör analizi yöntemiyle ortaya çıkarılan ölçek yapısında dik döndürme yöntemlerinden birisi olan Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Varimax yöntemi, daha az değişkenle faktör varyanslarının maximum olması sağlanacak şekilde döndürme yaptığından dolayı tercih edilmiştir (Tavşancıl, 2010). Öncelikle ölçeğin orijinal yapısından yola çıkılarak faktör varyansı beş, daha sonra ölçeğin Türkçe formunda elde edilen yapısından yola çıkılarak faktör varyansı dört ile sınırlandırılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin faktör yapısının üç ile sınırlandırıldığı analiz bulgularının maddelerin hem kuramsal yapısı hem de istatistiksel değerleri dikkate alındığında ölçeği daha iyi betimlediği düşünülerek, ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğuna karar verilmiştir. Maddelerin analizi sonucunda elde edilen faktör deseni, faktör yük değerleri ve açıklanan faktör varyansları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3 incelendiğinde ölçeğin üç faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. Bu faktörler *Kötüye Kullanma*, *Çalma* ve *Geri Çekilme* olarak adlandırılmıştır. *Kötüye Kullanma* faktöründe 17 madde yer almaktadır ve maddelerin faktör yükleri .89 ile .38 arasında değişmektedir. Ölçeğin orijinal ve Türkçe formunda da bu faktörde aynı 17 madde bulunmaktadır. Öğretmenlerden elde edilen veriler üzerinde yapılan analiz sonucunda kötüye kullanma faktörünün ölçeğin orijinal ve Türkçe formu ile eşdeğer olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin *Çalma* alt boyutunda, faktör yükleri .87 ile .78 arasında değişen altı madde bulunmaktadır. Ölçeğin orijinal formu incelendiğinde bu boyutta beş madde bulunduğu görülmektedir. Ölçeğin Türkçe formunda ise bu boyutta 6 madde yer almaktadır. Bu araştırma kapsamında ölçeğin çalma alt boyutunun Türkçe formu ile uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Üçüncü alt boyut olan *Geri Çekilme* boyutunda ise dokuz madde yer almaktadır. Faktör yükleri .79 ile .55 arasında değerler almaktadır. Ölçeğin orijinal formunda bu boyutta dört madde vardır. Türkçe formunda ise altı madde bulunmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler üzerinden ölçeğin boyutları incelendiğinde ölçeğin orijinal ve Türkçe boyutları arasında farklılık olduğu gözlenmektedir. Ölçeğin orijinal formunda ölçek maddelerinden geriye kalan maddeler *Sabote Etme* ve *Üretimden Sapma* boyutlarını oluşturmuşlardır. Türkçe formunda ise geriye kalan üç madde



*Sabotaj* adlı dördüncü bir boyutta yer almıştır. Faktörlerin toplam varyansa olan katkıları incelendiğinde birinci faktör olan *Kötüye Kullanma*'nın toplam varyansın %29.43'ünü, ikinci faktör olan *Çalma*'nın %13.88'ini, üçüncü faktör olan *Geri Çekilme*'nin %13.42'sini oluşturduğu görülmektedir. Ölçeğin tanımlanan üç faktörünün, toplam varyansın %56.74'ünü açıkladığı saptanmıştır.

Tablo 3  
*Maddelere İlişkin Faktör Deseni, Faktör Yükleri ve Açıklanan Varyans Yüzdeleri*

	Açıklanan Varyans (%)	Faktör Yüğü
<b>Faktör 1: Kötüye Kullanma</b>	<b>29.43</b>	
29. İşyerindeki birine onu utandıracak eşek şakaları yapma		.89
22. İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma		.87
30. İzin almadan herhangi birinin özel eşyalarını (mektup, çekmece) karıştırma		.85
24. İşyerindeki birine uygunsuz el kol hareketleri yapma		.85
28. İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma		.79
18. İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağılama		.77
31. İşyerindeki birini itme ya da vurma		.77
16. İşyerine zarar verici söylentiler çıkarma		.75
20. İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma		.75
25. İşyerindeki insanları itip kakarak korkutma		.72
32. İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme		.71
23. İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılama		.70
27. İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme		.67
21. Kendi yaptığınız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama		.65
19. İnsanların özel hayatlarıyla alay etme		.65
26. İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme		.38
<b>Faktör 2: Çalma</b>	<b>13.88</b>	
10. İşvereninize ait olan bazı şeyleri yürütme		.86
14. İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz alma/yürütme		.83
12. Gerçekte çalıştığınızdan daha fazla saat için mesai ücreti almaya çalışma		.82
13. İzin almadan işvereninize ait parayı alma		.81
11. İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürme		.78
<b>Faktör 3: Geri çekilme</b>	<b>13.42</b>	
4. İzin almadan işe geç gitme		.79
5. Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme		.79
3. Çalışma ortamınızı bilerek kirletme		.74
2. Örgüt mallarına bilerek zarar verme		.62
15. Dışarıdaki insanlara çalıştığınız yer hakkında kötü şeyler söyleme		.59
1. İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama		.56
9. Verilen yönergelere bilerek uymama		.55
<b>Toplam</b>	<b>56.74</b>	

*Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA):* Açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen ÜKİDÖ'nün orijinal formunun beş faktörlü, Türkçe formunun dört faktörlü ve araştırma örnekleminde elde edilen verilerle sonucunda ortaya çıkan üç faktörlü yapısının hangisinin ölçeğin yapısını doğruladığını görebilmek amacıyla her üç ayrı durum için birinci düzey (first/lower order) DFA yapılmıştır. DFA'da sınanan modelin yeterliliğini ortaya koymak amacıyla birçok uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness,  $\chi^2$ ), iyilik uyum indeksi (Goodness of Fit Index, GFI), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (Adjustment Goodness of Fit Index, AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index, CFI), tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (Root Mean Square

Error of Approximation, RMSEA) ve normleştirilmiş uyum indeksi (Normed Fit Index, NFI) incelenmiştir. Beş, dört ve üç faktörlü model için örtük değişkenler (faktör) ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri betimleyen uyum iyiliği indeksleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4  
ÜKİDÖ Ölçüm Modeline Ait Hesaplanan Uyum İndeksleri

1. Ölçek Yapısı	Uyum İyiliği İndeksleri							
	$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	GFI	AGFI	RMSEA	CFI	NFI
Beş faktörlü	2124.68	337	6.30	.75	.70	.11	.91	.89
Dört faktörlü	1961.92	340	5.77	.76	.51	.10	.92	.90
Üç faktörlü	1634.44	341	4.79	.80	.76	.09	.93	.91

Tablo 4 incelediğinde her üç faktör yapısının  $\chi^2/sd$  oranı incelendiğinde, üç faktörlü modelin  $\chi^2/sd$  oranının beşin altında bir değerde olduğu görülmektedir. Bu bakımdan elde edilen değer, üç faktörlü modelin kabul edilebilir bir model olduğuna önemli bir kanıttır. Bu oranın iki veya altında bir değerde olması, modelin çok iyi bir model olduğunu; beş veya daha altında bir değerde olması ise modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir (Şimşek, 2007). Uyum indekslerinin kabul edilebilirlik düzeyleri birçok yazara göre değişiklik göstermektedir (Bentler ve Bonet, 1980; Bentler, 1990, Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998; Marsh, Balla ve McDonald, 1988, Sümer, 2000). Genel olarak GFI, AGFI ve CFI'nin .90 ve üzeri olması, RMSEA'nın .08'in ve SRMR'nin .10 altında olması iyi düzeyde bir uyum iyiliğini ifade etmektedir (Kline, 1998; Şimşek, 2007). Tablo 4'teki değerlere bakıldığında üç faktörlü modele ait belirtilen uyum iyiliği indekslerinin diğer modellere göre daha iyi bir yapıyı temsil ettikleri anlaşılmaktadır. Elde edilen bu değerler GFI = .80, AGFI = .76, CFI = .93 ve RMSEA = .09 şeklindedir. Modifikasyon önerileri uyum iyiliği değerlerinde .02 gibi oldukça küçük iyileştirmelerde bulunduğu için

verinin faktör yapısının bozulmaması amacıyla gerçekleştirilmemiştir. Bu değerlerin çok yüksek olmadıkları, ancak daha büyük bir çalışma grubunda kabul sınırlarında uyum iyiliği değerleri üretebileceği görölmektedir.

Bu kısımda DFA tekrar yapılmalıdır.  $\chi^2/sd$  oranını düşürecek teknikler kullanılmalıdır. Model iyileştirildiğinde GFI, AGFI gibi değerler de yükselecektir.

#### ÜKİDÖ'nün Güvenirlik Çalışmaları

Örneklemden elde edilen veriler üzerinden ÜKİDÖ'nün güvenirliği Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ile hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin her bir alt boyutu ve toplamı için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları, orijinal formundan ve Türkçe formundan elde edilen katsayılarla karşılaştırılarak Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5  
ÜKİDÖ'nün Örnekleme, Orijinal ve Türkçe Formundan Elde Edilen Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayıları

Alt Boyutlar	Örneklemden elde edilen form		Orijinal Form		Türkçe Form	
	Madde Sayısı (k)	$\alpha$	Madde Sayısı (k)	$\alpha$	Madde Sayısı (k)	$\alpha$
Kötüye Kullanma	16	.94	17	.81	15	.91
Çalma	5	.89	5	.58	8	.86
Geri çekilme	7	.76	4	.63	6	.75
Sabotaj			3	.42	3	.78
Üretimden kaçma			3	.61		
Toplam	28	.89	32	.87	32	.94

Tablo 5'e göre ÜKİDÖ'nün Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları *Kötüye Kullanma* faktörü için .94, *Çalma* faktörü için .89, *Geri Çekilme* faktörü için .76 ve ölçeğin tamamı için .89'dur. Ölçeğin orijinal formunda her bir alt boyutun iç tutarlılık değeri sırasıyla .81, .58, .63, .42 ve .61'dir. Ölçeğin tümünden elde edilen güvenirlik katsayısı ise .87'dir. Öcel'in (2009) ölçeğle ilgili yapmış olduğu çalışmasında da ölçeğin her bir alt boyutunun iç tutarlılık değeri sırasıyla .91, .86, .75 ve .78 hesaplanmıştır. Tüm maddelere ilişkin ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .94'tür. Öcel (2010a) bir başka çalışmasında ise ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısını .97 olarak bulmuştur.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

ÜKİDÖ'nün eğitim örgütlerinde uygulanabilirliğine ilişkin geçerlik ve güvenilirliğinin sınındığı bu araştırmada üç bulgu saptanmıştır. Bulgulardan birincisi ölçeğin yapı geçerliğini belirleyen istatistiksel çalışmalardan birisi olan AFA sonucudur. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin üç faktörlü bir yapıyı temsil ettiğine karar verilmiştir. Ancak ölçeği geliştiren Spector ve diğerleri (2006), ölçeğin beş boyutlu bir yapıyı betimlediği sonucuna ulaşmışlardır. Sonuçlar arasındaki farklılığın olası nedeninin ölçeğin farklı kültürleri temsil eden örneklerde uygulanması olabilir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasını gerçekleştiren Öcel (2010a) ise ölçeğin dört faktörlü bir örüntünün birleşimi olduğunu belirtmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgu ile ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasından elde edilen bulgunun farklı olmasının muhtemel nedeni araştırma örneğini farklı meslek gruplarının temsil etmesi olarak düşünülebilir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanma çalışması özel bir firmada çalışan işçiler üzerinde gerçekleştirilmiş iken, mevcut araştırma eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenler tarafından toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bulgusu ÜKİDÖ'nün AFA sonucunda belirlenen üç faktörlü yapısının DFA yöntemi ile doğrulanmasıdır. DFA uyum indeksleri kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri üretmiştir. Çalışmada ayrıca ölçeğin orijinal yapısı olan beş boyutlu faktör analizine uygun olarak da DFA yapılmıştır. Ancak çalışma örneği için AFA sonucunda bulunan üç faktörlü DFA sonuçlarının, beş faktörlü DFA sonuçlarına göre istatistiksel olarak daha iyi sonuçlar ürettiği görülmüştür. Ayrıca ölçeğin Türkçe formunda belirtilen dört faktörlü yapı için de aynı analizler tekrarlanmış ve yine üç faktörlü yapının ölçeği daha iyi tanımladığı saptanmıştır. Bu sonuçlar arasındaki farklılığın nedenlerinden birisi örneklem büyüklüğü olabilir. DFA analizi geniş bir örneklem gerektirir (Kline, 1998, s. 14). Bunun nedeni kovaryansların da korelasyonlara benzer olarak küçük örneklemden tahmin yapıldığında daha kararsız olmalarıdır (Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 682) (Lisrel'in önerdiği modifikasyon önerileri çok küçük oranda iyileştirmede bulunduğu için faktör yapısının bozulmaması amacıyla gerçekleştirilmemiştir). Bir diğer neden olarak ise AFA analizi sonucunda da olduğu gibi katılımcıların farklı kültür ve meslek grubunda çalışıyor olmaları düşünülebilir. ÜKİDÖ'nün maddelerinin oluşturulmasında yararlanılan Chen ve Spector'ın (1992) stres yaratıcı iş koşulları ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri inceledikleri bir çalışmada, üretim karşıtı iş davranışlarının beş, dört veya üç boyutun aksine saldırganlık, sabotaj, düşmanlık ve şikayet, hırsızlık, madde kullanımı ve devamsızlık olmak üzere toplam altı kategoride toplandığı saptanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bulgusu güvenilirlik analizi kapsamında yapılan ölçeğin alt boyutlarına ve tamamına ilişkin hesaplanan iç tutarlılık katsayısıdır. İç tutarlılık katsayılarının, genel olarak .70 değeri ölçüt alınarak (Domino ve Domino, 2006; Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012; Leech, Barlett ve Morgan, 2005)

incelendiğinde oldukça yüksek değerlerde oldukları görülmektedir. Bu çalışma kapsamında elde edilen güvenilirlik değerlerinin, ölçeğin orijinal versiyonundan elde edilen değerler ve Öcel (2010a) tarafından gerçekleştirilmiş olan uyarlama çalışmasındaki değerler ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada orijinali Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilmiş olan ve Öcel (2010a) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ÜKİDÖ'nün, eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin üretim karşıtı iş davranışlarını incelemekte kullanılmaya elverişli bir araç olup olmadığını incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda MEB'de çalışan öğretmenlerden toplanan veriler üzerinde ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği sınanmıştır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak ÜKİDÖ'nün, Spector ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilmiş olan ve beş faktörlü yapısı ile ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapan Öcel'in (2010a) tanımlamış olduğu dört faktör yapısından farklı olarak üç faktörlü versiyonun eğitim örgütlerinde kullanılmaya elverişli geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu genel sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma Ankara ili merkez ilçesinde yer alan resmi genel liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. İleride mevcut ölçeğe dayalı farklı şehirlerde ve farklı eğitim kademelerinde yapılacak olası üretim karşıtı iş davranışları çalışmalarında ÜKİDÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik sınamalarının tekrar yapılması önerilmektedir. Ayrıca ÜKİDÖ'nün yapı geçerliğine yönelik işlemlerin AFA ve DFA'nin yanı sıra yakınsak (convergent validity) ve ıraksak (divergent) geçerliğinin incelenmesi de önerilebilir.

Makalede ayrıca faktörlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri de verilerek en azından öğretmenlerden bu ölçek ile elde edilen betimsel sonuçlar paylaşılabilir.

## **The Reliability and Validity Studies of Counterproductive Work Behaviour-Checklist in Educational Organizations**

Ebru Demircioğlu<sup>1</sup>, Murat Özdemir<sup>2</sup>

*Introduction.* For a long time, scholars studying organizations have mainly concentrated on the variables that contribute to organizational effectiveness, such as organizational commitment, psychological contract, organizational citizenship behaviours and organizational loyalty (Guest, 2004; Hirschman, 1970; Mowday, Steers & Porter, 1979; Organ, 1988; Riketta, 2005; Rousseau, 1989). However, recently some scholars have argued that there are some organizational behaviours that harm the organizations and other organizational members. Those behaviours have been defined as ‘organizational retaliation behaviours’ or ‘counter organizational citizenship behaviours’ (Öcel, 2010a). Parallel with this view, some other researchers have also conceptualized those undesirable organizational behaviours as ‘counterproductive work behaviours-CWBs’ (Chang & Smithikrai, 2010; Dalal, 2005; Gruys & Sackett, 2003). CWB is defined as ‘any intended behaviours committed by any workers to hurt the organization or other members of organization’. This includes acts with the potential for harm, such as avoiding work, physical aggression, verbal hostility, sabotage and theft. Some of these acts including aggression and hostility are directed at people, while some others including doing tasks incorrectly or sabotage are directed at organizations (Kesler, 2007; Spector & Fox, 2002). As Raver (2004) indicated that there are two different forms of CWBs, one of which is ‘interpersonal’, and the other one is ‘organizational’. Some empirical studies have shown that organizational justice and its sub-dimensions are one of the main organizational reasons for the CWBs (Flaherty & Moss, 2007). Yet, some other studies have also indicated that job satisfaction predicts CWBs (Mount, Ilies & Johnson, 2006). In addition, Spector and Penney (2002) think that some personality traits are related to CWB. It has also observed that there is a negative correlation between CWB and organizational citizenship behaviour (Spector & Fox, 2010). Literature examination has shown that the studies on CWB are limited in educational context. Consistent with this, there is not any instrument which is suitable for the CWBs researches in educational setting. Hence, this was considered as the problem of the present study.

*Purpose.* The main purpose of the current study is to test the reliability and validity of CWB-Checklist, which was originally developed by Spector et al.

---

<sup>1</sup>Res. Assit., Çankırı Karatekin University, Çankırı, 8706ebru@gmail.com, <sup>2</sup>Assoc. Prof. Dr., Hacettepe University, Ankara, mrtozdem@gmail.com

(2006) and later adapted into Turkish culture by Öcel (2010a), in educational organizations.

*Method.* The present study was conducted in eight central districts of Ankara province. Totally 466 teachers from 34 different public high schools participated in the research voluntarily. The stratified sampling technique has been used for determining the sample. With regard to their gender, it was seen that 217 of the participants are female and the rest of them are male (f=249). The average of ages of the participants is 40.19. To collect data, CWB-Checklist, which was developed by Spector et al. (2006) and adapted Turkish culture by Öcel (2010a), was used. The scale is composed of 33 items and five sub-dimensions in the original form. However, Turkish version of the scale is composed of 32 items and four sub-dimensions. Both forms of the CWB-Checklist were prepared based on 5-point Likert type. The collected scales were firstly analysed with the descriptive statistical techniques. To explore the factor structure of the scale, exploratory factor analysis (EFA) was applied initially and then confirmatory factor analyzing techniques was applied to test the results of EFA.

*Findings and Discussion.* EFA results have revealed that the 32-items CWB-Checklist is composed of three sub-dimensions including ‘abuse towards others’, ‘theft’ and ‘withdrawal’. Item-total correlation results indicated that the item discrimination values ranges between .09 and .71. CFA has confirmed the findings of EFA. The goodness of fitness indexes was calculated as follows: [ $\chi^2 = 3329.71$ ,  $df = 459$ ,  $\chi^2/df = 7.25$ ,  $GFI = .69$ ,  $AGFI = .64$ ,  $RMSEA = .12$ ,  $CFI = .89$ ,  $NFI = .88$ ]. Although both EFA and CFA results have revealed the different factor structure as compared to the original version Spector et al. (2006) and Turkish version (Öcel, 2010a) of CWBs, it was thought that the reason for the differences could be explained based on sample differences. In addition, findings have also shown that CWB-Checklist explains 56.74 of the variance. Validity studies have indicated that Cronbach’s Alpha value of CWB-C is .88. This finding was also found to be consistent with the previous studies.

*Conclusion.* With the present study, it is concluded that 32-items CWB-Checklist with three sub-dimensions is reliable and valid instrument for the possible further studies in educational organizations.

### Kaynaklar/References

- Altıntaş, F. Ç. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerine etkisi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 95-111.
- Arpaciođlu, G. (2005). Türkiye’de zorbalık bir çalışma biçimi. İçinde D. Yalın (ed.), *İnsan kaynaklarında yeni eğilimler* (ss. 245-273). İstanbul: Hayat.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem A.
- Bayram, N., Gürsakal, N., & Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 180-188.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural modadels. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive behaviour at work: An investigation into reduction strategies. *The international Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1272-1288.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177-184.
- 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.
- Domino, G., & Domino, M. L. (2006). *Psychological testing: An introduction*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Einarsen, S. Hoel, H., & Notelears, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harrasment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative acts Questionnaire-Revised. *Work and Stres*, 23, 24-44.
- Flaherty, S. & Moss, S. A. (2007). The impact of personality and team context on the relationship between workplace injustice and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(11), 2549-2575.
- Foldes, H. L. J. (2006). *Ethical misconduct of senior leaders: Counterproductive work behaviors at the top* (Unpublished doctoral dissertation). University of Minnesota, Minnesota-USA.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw Hill.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.



- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 541-555.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tahtam, R., L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, loyalty*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hollinger, R., & Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience. *Work and Occupations*, 9(1), 98-114.
- Kesler, S. R. (2007). *The effects of organizational structure on faculty job performance, job satisfaction, and counterproductive work behavior* (Unpublished doctoral dissertation). University of South, Florida-USA.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practices of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Lee, D. (2000). An Analysis Of Workplace Bullying In The UK. *Personnel Review*, 29, 595.
- Leech, N. L. Barlett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics; use and interpretation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* (Çev. Ed. G. Arastaman). Ankara: Nobel.
- Marsh, H. W., Balla, L. B., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, 391-410.
- MEB (2013). Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şube Müdürlüğü. Ankara.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanları örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi davranışları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Öcel, H. (2010a). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13, 18-29.
- Öcel, H. (2010b). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), 73-83.

- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissim and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assesment*, 10(1), 126-134.
- Rayner, C., & Cooper, C. (1997). Workplace bullying: Myth or reality? Can we afford it ignore it?. *Leadership and Organisation*, 18(4), 211-214.
- Raver, J. L. (2004). *Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A Mediated and moderated model* (Unpublished doctoral dissertation). University of Maryland.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Seçer, H. Ş. ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(4), 147-175.
- Spector, P. E., & 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., Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., & Kessler S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organisational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior?. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 21-39.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (4. Baskı) Ankara: Nobel.
- Zerenler, M. (2008). Örgütlerde işe devamsızlık. İçinde M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (eds.), *Örgütsel davranışta seçme konular*. Ankara: İlke.

Received: 16/10/2013

Revision received: 29/12/2013

Second revision received: 27/04/2014

Approved: 08/05/2014

---

\* Bu çalışma, 5-7 Eylül 2013 tarihleri arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde gerçekleşmiş olan 22. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sözlü bildiri olarak sunulmuştur.