

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Hatem Öcel
Karabük Üniversitesi

Özet

Bu çalışma Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin (Counterproductive Work Behavior Checklist-CWB-C) Türkçe'ye uyarlaması amacıyla yürütülmüştür. Çalışma Karabük ili sınırları içinde yer alan Kardemir AŞ'de görev yapan 351 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular ölçeğin Türkçe formunun orijinalindekinden farklı olarak dört faktörlü bir yapıya sahip olduğunu, ölçek puanlarının aynı yapıyı ölçen bir ölçme aracıyla korelasyonuna bakılarak saptanan ilişki geçerliği ile bir sonuç değişkeni olan örgütsel yurttaşlık davranışları puanı arasındaki korelasyonlar incelenerek saptanan ölçüt geçerliğinin kabul edilebilir düzeyde bulunduğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .97, test-tekrar test güvenirlik katsayısı .92 ve hesaplanan iki yarım güvenirlik katsayısı .95'dir. Bu bulgulara dayanarak, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun ülkemizde yürütölen araştırmalarda kullanılabilmek için gerekli olan psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği, geçerlik, güvenirlik

Abstract

The study was carried out to investigate factor structure and psychometric properties of the Turkish version of (Counterproductive Work Behaviors Checklist CWB-C), an instrument developed to measure counterproductive work behaviors. A total of 351 private sector employees participated in the study. Principle component analysis revealed a four factor solution that accounted for 65.15 % of the total variance. The convergent and criterion related validities of the scale were explored by relating the scale scores with a sabotage scale and an organizational citizenship behavior scale respectively. The results indicated high convergent and criterion related validities. Reliability analyses showed that the scale had high internal consistency and high test-retest and split half reliabilities. Based on these results it was concluded that Turkish version of the CWB-C had sufficiently high reliability and validity to justify its use as a tool to measure counterproductive work behaviors in Turkey.

Key words: Counterproductive Work Behavior Scale, validity, reliability

Çalışanlar iş yerlerinde çalışma ortamı ile kendi bireysel özellikleri arasındaki etkileşimin ürünü olan birçok değişik davranış sergilerler. Bu davranışların büyük bir bölümü doğrudan doğruya görevleri ile ilgili iken, diğerleri görev tanımlarında yer almayan rol ötesi iş davranışlarıdır (O'Brien ve Allen, 2008). Rol ötesi iş davranışlarının bazıları örgütsel etkililiği artırma, diğerleri ise örgüte ya da örgüt çalışanlarına zarar verme amacına yöneliktir. Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında çalışan araştırmacılar son yıllarda çalışanların rol içi iş davranışlarının öncül ve sonuçlarının yanı sıra görev tanımlarında yer almayan rol ötesi iş davranışlarının öncül ve sonuçlarıyla da ilgilenmeye başlamışlardır (Fox, Spector ve Goh, 2007).

Örgütün ya da diğer çalışanların zarar görmesiy-le sonuçlanabilecek olumsuz rol ötesi iş davranışlarına işaret etmek için "sapkın çalışan davranışları" (Robinson ve Bennett, 1995), "örgütsel misilleme davranışları" (Skarlicki ve Folger, 1997), "örgütsel yurttaşlık karşıtı davranışları" (Ball, Trevino ve Sims, 1994) gibi değişik isimler önerilmekle birlikte, bu tür davranışlar son yıllarda genellikle üretim karşıtı iş davranışları başlığı altında ele alınmaktadır. Örgütsel adaletsizlik, yetersiz örgütsel destek, yanlış yönetimsel uygulamalar, düşük iş kontrolü, işin yapılabilmesi için gerekli olan beceri ya da araçlardan yoksunluk, fiziksel açıdan uygun ya da yeterli olmayan çalışma ortamı ve benzeri gibi stres yaratıcı iş koşulları karşısında verilen duygusal (Spector ve Fox, 2005) ya da bilişsel temelli (Skarlicki, Folger ve Tesluk, 1999) tepkiler olarak kabul edilen üretim karşıtı iş davranışının değişik araştırmacılar tarafından önerilen birçok değişik tanımı bulunmaktadır (örn., Fox, Spector ve Miles, 2001; Sackett, 2002; Spector, 1998). Ancak, değişik şekillerde ifade edilmekle birlikte, bu tanımların tümünde ortak olarak üretim karşıtı iş davranışı denildiğinde doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak örgütün zarar görmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz bir çalışan davranışının anlaşılması gerektiği vurgulanmaktadır. Örneğin, Spector (2006) üretim karşıtı iş davranışlarını örgüte veya örgütteki diğer insanlara (iş arkadaşları, süpervizör, müşteriler) zarar vermek amacıyla yapılan davranışlar olarak tanımlamaktadır. Jonas ve Leberherz (2008) üretim karşıtı iş davranışı terimini örgüt normlarını ihlal eden ve dolayısıyla örgütün iyi oluşu için tehdit oluşturan tüm istemli davranışlara işaret etmek için kullanmaktadır. Sackett (2002) tarafından önerilen bir başka tanımda ise üretim karşıtı iş davranışlarının örgütün yasal çıkarlarına karşı yapılan davranışlar olduğu belirtilmektedir.

Üretim karşıtı iş davranışları denildiğinde genellikle örgüte zarar verebilecek davranışlar anlaşılmalıdır. Bununla birlikte, bir iş davranışının üretim karşıtı olarak nitelendirilmesi için hangi ölçütün kullanılması

gerektiği ya da her üretim karşıtı iş davranışının kaçınılmaz bir biçimde örgüte zarar vermekle sonuçlanıp sonuçlanmayacağı konusunda araştırmacılar arasında bir görüş birliğinin bulunduğunu söylemek güçtür. Örneğin, Spector ve Fox (2005) üretim karşıtı davranışlarının en önemli özelliğinin bilinçli olarak zarar verme amacıyla yapılması olduğunu belirtmektedir. Başka bir deyişle, bu araştırmacılara göre, bir iş davranışının üretim karşıtı olarak nitelendirilebilmesi için bu davranışın örgüte zarar verme amacı ile yapılmış olması gereklidir. Dolayısıyla, örneğin işle ilgili beceri eksikliğinden kaynaklanan kötü performans üretim karşıtı iş davranışı olarak görülemez, çünkü çalışan örgüte zarar vermek amacıyla değil, beceri eksikliği nedeniyle kötü performans sergilemektedir. Benzer şekilde, Penny ve Spector (2002) üretim karşıtı iş davranışlarının örgüte ya da çalışanlarına zarar vermek amacıyla yapılan hırsızlık, sabotaj, saldırganlık, işi yavaşlatma ve söylentiler çıkarma gibi davranışları kapsadığını belirtmişlerdir. Jonas ve Leberherz (2008) üretim karşıtı iş davranışı kavramını örgüt normlarını ihlal eden istemli davranışlar olarak tanımlamaktadır. Marcus ve Schuler de (2004) üretim karşıtı iş davranışının ayırt edici özelliğinin zarar verme niyeti taşınması olduğuna işaret etmektedir. Marcus ve Schuler'e (2004) göre, bir davranışın üretim karşıtı iş davranışı olarak sınıflandırılabilmesi için bu davranışın (a) maddi sonuçlarına bakılmaksızın kişinin kendi iradesiyle yapılmış olması, (b) istenmeyen bir sonuca yol açmasa bile, zarar verme potansiyeli taşınması ve (c) yasaları ihlal ediyor olması gerekmektedir.

Üretim karşıtı iş davranışları hem çalışanlar hem de örgüt açısından olumsuz sonuç doğurabilecek ciddi bir örgütsel problem olarak nitelendirilmektedir (MacLane ve Walmsley, 2010; Spector ve Fox, 2010). Bu nedenle bu tür davranışların öncüllerinin ve sonuçlarının belirlenmesi akademik olduğu kadar pratik açıdan da önem taşımaktadır. Örneğin, Ones (2008) farklı türlerdeki üretim karşıtı iş davranışlarının dünyada her yıl milyonlarca dolarlık zarara neden olduğunu bildirmektedir. Diğer yandan, üretim karşıtı iş davranışlarını açıklamak üzere önerilen modeller bu tür davranışların stres yaratıcı örgüt koşullarına tepki olarak çıktığını öngörmektedir (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002; Spector, 1998; Spector ve Fox, 2005). Uzun süreli stresin fiziksel ve psikolojik sağlık üzerinde olumsuz etkileri olabileceği artık tartışmasız olarak kabul edilebilecek bir olgudur. Dolayısıyla, örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecek üretim karşıtı iş davranışlarının gerisinde yatan nedenlerin aynı zamanda çalışanlar açısından da sorun yaratabileceğini söylemek mümkündür.

Örgütler ve çalışanları için çok sayıda olumsuz sonuçları bulunan üretim karşıtı iş davranışlarının öncüllerinin ve sonuçlarının belirlenmesi ve gereken müdahalelerin yapılabilmesi için öncelikle bu tür davranışların

boyutlarının belirlenmesi ve ölçülmesi gerekmektedir. Bu nedenle, üretim karşıtı iş davranışlarına ilişkin çalışmalar başlangıçtan itibaren bu davranışların ölçülme çabalarıyla birlikte yürütülmüştür. İlgili literatür incelendiğinde üretim karşıtı iş davranışlarını ölçmek için yaygın olarak kullanılan iki farklı ölçeğin olduğu görülmektedir. Bunlardan biri Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen Kişilerarası ve Örgütsel Sapma Ölçeği (Interpersonal and Organizational Deviance Scale), diğeri ise Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh ve Kesler (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'dir (Counterproductive Work Behavior-Checklist). Bennett ve Robinson'ın (2000) ölçeği örgüte yönelik ve kişiye yönelik üretim karşıtı iş davranışları olmak üzere iki boyut altında toplanan 19 maddeden oluşmaktadır. Spector ve arkadaşlarının (2006) Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nde ise üretim karşıtı iş davranışlarına işaret eden maddeler kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş boyut altında toplanmaktadır. Bu bakımdan Spector ve arkadaşlarının (2006) ölçeğinin daha kapsamlı olduğu düşünülmektedir.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nde (Spector ve ark., 2006) kötüye kullanma boyutu altında iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma, tehdit etme gibi davranışlar yer almaktadır. Üretimden sapma boyutu görev tanımında yer alan işleri bilerek gerektiği gibi yapmama ya da yanlış yapma, bilerek kötü performans gösterme, işi ağırdan alma, yönergelere uymama; hırsızlık boyutu örgütün ya da örgüt çalışanlarının mal ve paralarını çalma; geri çekilme boyutu işe gelmeme, geç gelme-erken ayrılma, mola saatlerini verileden daha uzun tutma ve işten ayrılma gibi davranışları kapsamaktadır. Sabotaj boyutunda ise örgüte ait mal ve mülkü bozmaya ya da tahrip etmeye yönelik davranışlar yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı

Üretim karşıtı iş davranışlarının son yıllarda ülkemizde de araştırmacıların ilgisini çeken bir konu haline geldiği görülmektedir (örn., Altıntaş, 2009; Bayram, Gürsakal ve Bilgel, 2009; Öcel, 2009). Bu araştırmalarda, aralarında "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği"nin de (Spector ve ark., 2006) bulunduğu birçok değişik ölçme aracı kullanılmıştır. Ancak, bu araştırmaların bir bölümünde kullanılan ölçme aracının psikometrik özelliklerinden hiç söz edilmediği, bir bölümünde sadece iç tutarlık katsayılarının hesaplandığı, "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği"nin kullanıldığı bir araştırmada ise (Öcel, 2009) iç tutarlık katsayıları ile faktör yapılarına ilişkin bilgi verildiği görülmektedir. Dolayısıyla, kaynaklara ulaşılabildiği kadarıyla, ülkemizde üretim kar-

sıtı iş davranışlarının ölçülmesinde yararlanılabilecek psikometrik özellikleri tüm yönleriyle incelemiş bir ölçme aracının olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, üretim karşıtı iş davranışları konusunda değişik ülkelerde yürütülen araştırmalarda en sık kullanılan iki ölçekten biri olan "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği"nin Türk örnekleme uyarlama çalışmasının yapılarak araştırmacıların kullanımına sunulmasının yararlı olacağı düşünülmüştür.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini Karabük ili sınırları içinde yer alan Kardemir AŞ'de görev yapan 351 katılımcı oluşturmaktadır. Yaşları 25 ile 58 (*Ort.* = 39.37, *S* = 5.07) arasında değişen katılımcıların 317'si erkek, 34'ü kadındır. Katılımcıların 26'sı (% 7.4) ilköğretim mezunu, 252'si (% 71.8) lise mezunu ve 73'ü (% 20.8) lisans mezunudur. Katılımcılardan 253'ü (% 72.1) mavi yakalı ve 98'i (% 27.9) ise beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların çalışma süreleri 1 yıl ile 33 yıl arasında değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (Counterproductive Work Behaviors-Checklist). Geliştirme çalışmaları 1975 yılına kadar uzanan Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'ne (Counterproductive Work Behaviors-Checklist) son şekli Spector ve arkadaşları (2006) tarafından verilmiştir. Başlangıçta 45 madde olarak geliştirilen ölçek daha sonra yapılan bir dizi çalışma sonrasında 33 maddeye indirilmiştir. Ölçek maddeleri kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabote etme (sabotage), çalma (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olarak adlandırılan beş alt boyut altında toplanmaktadır. Kötüye kullanma boyutu 18, üretimden sapma boyutu 3, sabote etme boyutu 3, çalma boyutu 5, geri çekilme boyutu 4 madde içermektedir. Katılımcılar ölçeği her biri bir üretim karşıtı iş davranışını betimleyen maddeleri beş basamaklı ölçekler üzerinde kendileri için uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmaktadırlar (1 = hiçbir zaman, 2 = çok seyrek, 3 = ayda bir ya da iki kez, 4 = haftada bir ya da iki kez, 5 = her gün). Ölçekten alınan yüksek puan üretim karşıtı iş davranışlarının daha sık sergilendiğine işaret etmektedir. Ölçeğin Spector ve arkadaşları (2006) tarafından rapor edilen Cronbach Alfa 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'dir.

Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Ölçeği (Organizational Citizenship Behaviors Scale). Üretim Karşıtı

İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun ölçüt geçerliğini incelemek amacıyla kullanılan Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Ölçeği rol ötesi olumlu iş davranışlarını ölçmek amacıyla Van Dyne, Graham ve Diensch (1994) tarafından geliştirilmiştir. Başlangıçta 54 madde olarak tasarlanan, ancak yapılan faktör analizi sonucunda 34 maddeye indirilen ölçek kurallara uyma, sadakat, sosyal katılım, savunmacı katılım ve işlevsel katılım olarak adlandırılan 5 boyuttan oluşmaktadır. Katılımcılar ölçek maddelerini beş basamaklı ölçekler üzerinde değerlendirmektedirler (1 = hiç katılmıyorum, 5 = tamamen katılıyorum). Daha yüksek puan, daha fazla örgütsel yurttaşlık davranışının sergilendiğine işaret etmektedir. Van Dyne ve arkadaşları (1994) ölçeğin Cronbach Alfa değerlerini, kurallara uyma boyutu için .83, sadakat boyutu için .79, sosyal katılım boyutu için .68, savunmacı katılım boyutu için .84, işlevsel katılım boyutu için .75 ve tüm ölçek için .91 olarak rapor etmişlerdir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Muçaoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilmiştir. Elli dört maddelik orijinal ölçekle yürütülen faktör analizi çalışmasının sonucunda madde sayısı 21'e indirilmiş ve "sadakat" boyutuna ilişkin maddelerin diğer boyutlara dağıtılması nedeniyle bu boyut ölçekten çıkarılmıştır. Böylelikle, ölçeğin Türkçe formu dört boyut altında toplanan 21 maddeden oluşmuştur. Kurallara uyma boyutu 7 (örn., işime her zaman vaktinde gelirim), sosyal katılım boyutu 4 (örn., projeler üzerinde çalışırken iş arkadaşlarımla işbirliği yapmakta zorluk çekerim), savunmacı katılım boyutu 5 (örn., her zaman yapabileceğimin en fazlasını yaparım) ve işlevsel katılım boyutu 5 (örn., performansımı geliştirmek için ek eğitim almaya çalışmam) madde içermektedir. Ölçeğin araştırmacı tarafından rapor edilen içtutarlık katsayıları alt boyutlar için sırasıyla 80, .69, .75, .78, toplamı için .86'dır.

Sabotaj Ölçeği. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin yapı geçerliğini saptamak amacıyla kullanılan Sabotaj Ölçeği Altıntaş (2009) tarafından geliştirilmiştir. Yirmi maddelik ölçek bilgi sabotajı (8 madde), şiddet sabotajı (6 madde) ve görev sabotajı (6 madde) olarak adlandırılan 3 boyuttan oluşmaktadır. Katılımcılar ölçek maddelerini beş basamaklı ölçekler üzerinde değerlendirmektedirler (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puan daha fazla sabotaj davranışının sergilendiğine işaret etmektedir. Altıntaş (2009) tarafından ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .83 olarak rapor edilirken alt boyutlar için herhangi bir güvenilirlik katsayısı rapor edilmemiştir.

İşlem

Araştırmada veri toplama araçları katılımcılara Kardemir Demir Çelik Fabrikası'nda ve gruplar halinde

araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Katılımcılara öncelikle araştırmanın amacı ve ölçeklerin nasıl doldurulacağı konusunda bilgi verilmiş ve varsa sorulara sorular yanıtlandıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Veri toplama araçları katılımcılara en üstte bir yönerge sayfası, hemen altında bilgi formu olmak üzere diğer ölçme araçlarının karışık sıralarda yer aldığı bir paket halinde verilmiştir. Yönerge sayfasında araştırmanın akademik amaçlarla yürütüldüğü, amacın tek tek bireyler hakkında bilgi toplamak olmadığı, bu nedenle de isim ya da kimliği belli edecek herhangi bir şeyin yazılmasına gerek olmadığına özellikle vurgu yapılmıştır. Ancak, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin tekrar test güvenilirliğinin incelenmesi hangi ölçeğin kime ait olduğunun bilinmesini gerektirdiğinden, tekrar test uygulamasının yapılacağı birimlerdeki çalışanlardan yönerge sayfasının başına sadece kendilerinin bileceği bir işaret koymaları istenmiştir. İlk uygulamadan 1 ay sonra uygulamanın yapıldığı kuruma tekrar gidilerek işaretlerin kendilerine ait olduğunu beyan eden 100 kişiye Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği tekrar uygulanmıştır.

Bulgular

Geçerlik Çalışması

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerliği kapsam geçerliği, yapı geçerliği, ilişki geçerliği ve ölçüt geçerliği olmak üzere dört tür geçerlik açısından ele alınmıştır.

Kapsam Geçerliği. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin kapsam geçerliğini sınamak amacıyla, araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilen ölçek maddeleri alanında uzman olan iki psikolog tarafından daha değerlendirilmiş ve çevirilerin uygun olduğuna karar verilmiştir.

Yapı Geçerliği. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin yapı geçerliğini denetlemek amacıyla faktör analizi yapılmış ve aynı yapıyı ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan bir ölçme aracından elde edilen puanlar arasındaki ilişkiye bakılmaması içeren ilişki geçerliğine (convergent validity) bakılmıştır.

Faktör Analizi. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun orijinal ölçeğe uygun olarak beş faktörlü bir yapısının olup olmadığını belirlemek amacıyla öncelikle Lisrel kullanılarak verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının beş faktörlü yapının uyum indekslerinin verilerle uyumlu olmadığını göstermesi nedeniyle ölçeğin faktör yapısı incelenmek üzere verilere Temel Bileşenler Faktör Analizi uygulanmıştır. Varimax eksen döndürmesi tekniği kullanılarak yapılan analizlerde verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla, öncelikle Kaiser-Meyer-

Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmış ve KMO örneklem uygunluğu test sonucu .91 olarak bulunmuş, Bartlett normal dağılım test sonucu da anlamlı çıkmıştır (9345.93, $p < .001$). KMO katsayısının .60'dan büyük olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizine uygun olduğunu ve normal dağılım

gösterdiklerini ifade etmektedir. Analizler sonucunda, ölçeğin özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın % 65.15'ni açıklayan dört faktörlü bir yapısının olduğu saptanmıştır. Dört faktörün açıkladığı bu varyans miktarı kabul edilebilir düzeydedir. Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasın-

Tablo 1. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğine Uygulanan Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

Faktör maddeleri	Faktör Yüğü			
	1	2	3	4
37. İzin almadan herhangi birinin özel eşyalarını (mektup, çekmece) karıştırma	.88			
36. İşyerindeki birine onu utandıracak eşek şakaları yapma	.86			
39. İşyerindeki biriyle dalga geçme ya da ona hakaret etme	.85			
26. İnsanların özel hayatlarıyla alay etme	.84			
38. İşyerindeki birini itme ya da vurma	.81			
32. İşyerindeki insanları itip kakarak korkutma	.73			
30. İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılama	.71			
33. İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme	.68			
23. İşyerine zarar verici söylentiler çıkarma	.67			
29. İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma	.67			
35. İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapma	.63			
34. İşyerindeki herhangi birine kendisini kötü hissettirecek açık saçık şeyler söyleme	.62			
27. İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma	.62			
25. İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağılama	.62			
24. Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davranma	.61			
28. Kendi yaptığımız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama	.59			
31. İşyerindeki birine uygunsuz el kol hareketleri yapma	.54			
8. İş bilerek yanlış yapma		.82		
12. İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürme		.82		
15. İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz alma/yürütme		.80		
14. İzin almadan işvereninize ait parayı alma		.77		
13. Gerçekte çalıştığımızdan daha fazla saat için mesai ücreti almaya çalışma		.68		
11. İşvereninize ait olan bazı şeyleri yürütme		.61		
4. İzin almadan işe geç gelme			.73	
6. Mola saatlerini izin verileden daha uzun tutma			.70	
7. Mesai bitiminden önce işten ayrılma			.68	
22. Dışarıdaki insanlara çalıştığımız yer hakkında kötü şeyler söyleme			.65	
5. Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme			.58	
10. Verilen yönergelere bilerek uymama			.50	
3. Çalışma ortamınızı bilerek kirletme				.76
2. Örgüt mallarına bilerek zarar verme				.75
1. İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa harcama				.74
Açıklanan Varyans (%)	43.66	10.19	6.59	4.70
Özdeğer (Eigenvalue)	13.97	3.26	2.11	1.50

Not. 1 = Kötüye kullanma, 2 = Çalma, 3 = Geri çekilme, 4 = Sabotaj

da maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin .45'in üstünde ve tek bir faktörde yüksek yük değerine sahip olmalarına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2008). Ölçek maddeleri ve faktör yükleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Faktör analizi sonuçları ölçeğin Türkçeye çevrilmiş formunun, özgün ölçekten farklı olarak dört boyutlu bir yapısının olduğuna işaret etmiştir. Özgün ölçekte üretimden sapma boyutunda yer alan maddelerin ayrı bir boyut oluşturmadığı, bu boyutta bulunan 8. maddenin çalma 10. maddenin geri çekilme boyutu altında yer aldığı, 9. maddenin (hızlıca bitirilmesi gereken işleri bilerek yavaş yapma) ise herhangi bir boyut altına girmediği görülmüştür. Faktör analizi sonuçları, ayrıca, orijinal ölçekte kötüye kullanma boyutu altında yer alan 22. maddenin geri çekilme boyutu altında yer aldığını göstermiştir. Bu sonuçlara dayanarak 9. maddenin ölçekten çıkarılmasına; 10. ve 22. maddelerin geri çekilme boyutuna, 8. maddenin de çalma boyutuna aktarılmasına karar verilmiştir. Böylelikle, ölçeğin Türkçe formunun 32 madde ve dört boyuttan oluşmasına karar verilmiştir. Kötüye kullanma boyutunda 17, çalma boyutunda 6, geri çekilme boyutunda 6 ve sabote etme boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Ölçeğin kötüye kullanma alt boyutu toplam varyansın % 43.66'sını, çalma alt boyutu % 10.19'unu geri çekilme boyutu % 6.59'unu ve sabote etme boyutu % 4.70'ini açıklamaktadır.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin orijinalinin beş faktörlü olarak geliştirilmiş olması (Spector ve ark., 2006) nedeniyle temel bileşenler analizinin ortaya koyduğu dört faktörlü yapının uyum indeksleri tek ve beş faktörlü yapıların uyum indeksleriyle karşılaştırılmıştır.

Tek, dört ve beş faktörlü modellerin uyum indeksleri Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'de gösterilen dört faktörlü modele ilişkin χ^2 değeri anlamlı olmakla birlikte, örneklemin küçük olduğu durumlarda kullanılması önerilen χ^2/sd değerinin (3.90), 5'in altında olması nedeniyle modelin bu açıdan uyum ölçütünü karşıladığı sonucuna varılmıştır (Şimşek, 2007). Model χ^2/sd ölçütünün yanı sıra GFI = 0.80, CFI = 0.87, RMSEA = 0.08, AGFI = 0.81 ve NFI = 0.85 göstergeleri açısından da verilerle uyumlu görünmektedir.

İlişki Geçerliliği. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin ilişki geçerliği katılımcıların ölçeğin alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Sabotaj Ölçeği puanları arasındaki korelasyonlar hesaplanarak incelenmiştir. Bu işlem sonucunda elde edilen korelasyon katsayıları sırası ile sabotaj alt boyutu ile .30, geri çekilme alt boyutu ile .43, çalma alt boyutu ile .37 ve kötüye kullanma alt boyutu ile .47'dir. Bu değerler .001 düzeyinde anlamlıdır.

Ölçüt Geçerliliği. Üretim karşıtı iş davranışları genel olarak örgüte ve çalışanlarına zarar vermeyi içeren davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, bu olumsuz iş davranışlarını gösteren çalışanlar örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik olumlu iş davranışlarını içeren örgütsel yurttaşlık davranışlarını göstermeyecek ya da çok az göstereceklerdir. Bu bilgiden hareketle Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini belirlemek amacıyla katılımcıların ölçeğin alt boyutlarından aldıkları puanlar ile örgütsel yurttaşlık davranışları ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki korelasyonlar hesaplanmış ayrıca Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin alt bo-

Tablo 2. Tek Faktörlü, Beş Faktörlü ve Dört Faktörlü Ölçüm Modellerinin Uyum İndeksleri

Model	χ^2/sd	sd	Ortalama Kare	GFI	AGFI	RMSEA (% 90 GA)	CFI	NFI
Tek Faktörlü Model	12.59	464	5842.7	.49	.42	.18 (.18-.19)	.60	.58
Beş Faktörlü Model	5.89	454	2676.6	.68	.62	.11 (.11-.12)	.76	.73
Dört Faktörlü Model	3.90	458	1738	.80	.81	.08 (.8-9)	.87	.85
5 ve 4'lü Model - Ortalama Kareler Toplamı = 938								
1 ve 4'lü Model - Ortalama Kareler Toplamı = 4104								

* $p \leq .001$

Not. GFI = İyi Uyum İndeksi, AGFI = Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi, RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, NFI = Normleştirilmiş Uyum İndeksi

yutlarının puanları açısından alt ve üst gruplar oluşturularak bu grupların örgütsel yurttaşlık puanlarının ortalamaları *t* test ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar katılımcıların sabotaj ($r = -.25, p < .01$); geri çekilme ($r = -.39, p < .01$); çalma ($r = -.35, p < .01$) ve kö-

Tablo 3. Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Ait Madde-Toplam Korelasyonu, Ortalama, Standart Sapma ve Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değerleri

Madde No	Madde Toplam Test Kor.	Ort. (S)	Madde Çıkarıldığında α Değeri
1	.65	1.06 (.38)	.97
2	.53	1.07 (.44)	.97
3	.70	1.07 (.39)	.97
4	.68	1.10 (.42)	.97
5	.77	1.07 (.39)	.97
6	.59	1.19 (.39)	.97
7	.70	1.13 (.42)	.97
8	.88	1.03 (.26)	.97
9	.64	1.09 (.42)	.97
10	.66	1.05 (.37)	.97
11	.79	1.03 (.28)	.97
12	.68	1.05 (.31)	.97
13	.82	1.01 (.23)	.97
14	.77	1.03 (.26)	.97
15	.66	1.07 (.31)	.97
16	.88	1.03 (.25)	.97
17	.86	1.03 (.29)	.97
18	.66	1.09 (.39)	.97
19	.75	1.06 (.30)	.97
20	.81	1.05 (.31)	.97
21	.77	1.05 (.35)	.97
22	.64	1.10 (.37)	.97
23	.71	1.09 (.41)	.97
24	.68	1.09 (.41)	.97
25	.84	1.04 (.27)	.97
26	.80	1.06 (.34)	.97
27	.82	1.04 (.28)	.97
28	.92	1.03 (.28)	.97
29	.74	1.09 (.40)	.97
30	.91	1.05 (.34)	.97
31	.84	1.05 (.32)	.97
32	.74	1.08 (.40)	.97

tüye kullanma ($r = -.38, p < .01$) alt boyutlarının tamamının puanları ile örgütsel yurttaşlık puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Alt ve üst grup karşılaştırmaları Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği alt boyutlarının puanları açısından alt ve üst gruplar oluşturularak yapılmıştır. Alt ve üst grubu oluşturan katılımcıların örgütsel yurttaşlık puanlarının ortalamaları arasında yapılan karşılaştırmaların sonuçları geri çekilme açısından üst grubu oluşturan katılımcıların örgütsel yurttaşlık puanlarının ortalamasının (73.86) alt grubu oluşturan katılımcıların örgütsel yurttaşlık ortalamasından (70.00) daha yüksek ($t_{341} = -3.67, p < .01$), kötüye kullanma açısından üst grubu oluşturan katılımcıların örgütsel yurttaşlık puanlarının ortalamasının (74.75) alt grubu oluşturan katılımcıların örgütsel yurttaşlık ortalamasından (69.86) daha yüksek ($t_{349} = -4.92, p < .01$) ve sabotaj açısından üst grubu oluşturan katılımcıların örgütsel yurttaşlık puanlarının ortalamasının (73.20) alt grubu oluşturan katılımcıların örgütsel yurttaşlık ortalamasından (69.34) daha yüksek ($t_{349} = -2.92, p < .01$) olduğunu ortaya koymuştur. Çalma açısından ise alt grup üst grubu oluşturan katılımcıların örgütsel yurttaşlık puanlarının ortalaması arasında anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

Güvenirlilik Çalışması

Ölçeğin güvenirliliğini belirlemek amacıyla madde-toplam test puanı korelasyonları Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmış, bunun yanı sıra test-tekrar test ve iki yarım güvenirliliği incelenmiştir. Ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapmaları ile toplam test puanı arasında hesaplanan korelasyon katsayıları Tablo 3'de verilmiştir. Tablo incelendiğinde değerlerin .53 ile .92 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlerin tümü anlamlıdır.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .97, 4 hafta arayla hesaplanan test-tekrar test güvenirliliği .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tek numaralı maddeleri ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon hesaplanarak saptanan iki yarım güvenirlilik katsayısı ise .95'dir.

Tartışma

Bu araştırma Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'ni (CWB-C) Türkçeye uyarlama amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasının iki açıdan yararlı olabileceği düşünülmüştür. Bunlardan ilki uygun psikometrik özelliklere sahip olduğu belirlendiği taktirde çalışanların üretim karşıtı iş davranışlarını ölçmede yaygın olarak kullanılan ölçeği araştırmacıların kullanımına sunmak, diğeri ise, ölçeğin önerilen

beş faktörlü yapısının kültürlerarası geçerliğinin olup olmadığını sınavarak ölçeğe ilişkin bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin faktör yapısını belirlemek amacıyla uygulanan temel bileşenler analizi ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları ölçek maddelerinin varyansın % 65.15'ini açıklayan dört faktörlü bir yapısının olduğunu ve dört faktörlü modelin verilerle daha uyumlu olduğunu göstermiştir. Ölçek maddelerinin dört faktör altında açıkladığı bu varyans oranı kabul edilebilir düzeydedir (Büyüköztürk, 2008). Ayrıca, ölçeğin yapı geçerliğinin bir diğer göstergesi olan ilişki geçerliğine ilişkin analiz sonuçları, ölçek puanlarının aynı yapıyı ölçen Sabotaj Ölçeği puanlarıyla anlamlı düzeyde korelasyon gösterdiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, ölçüt geçerliğine ilişkin analizlerden ölçek puanları ile örgütsel yurttaşlık puanları arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğunu ve ölçekten yüksek puan alan katılımcılarla düşük puan alan katılımcıların örgütsel yurttaşlık puanları arasında beklendiği yönde anlamlı farklılıklar olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir.

Güvenirlilik analizlerinin sonuçları ölçeğin toplam maddelerinin .97'lik bir Cronbach alfa içtutarlık güvenirlik katsayısının bulunduğunu ve tüm maddelerin toplam ölçek puanı ile korelasyonlarının anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, ölçeğin dört hafta arayla gerçekleştirilen test-tekrar test güvenirliği ile iki yarım güvenirliğine ilişkin hesaplamalardan elde edilen güvenirlik katsayılarının da oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçlarının Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun dört faktörden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna işaret ettiğini söylemek mümkündür.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin yeterli düzeyde yapı geçerliğinin de olduğunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indekslerine bakıldığında dört faktörlü modelin uyum indeksleri değerlerinin kabul edilebilir düzeylerin altında kaldığı gözlenmiştir (Sümer, 2000). Ancak, kabul edilebilir kesme değerleri olan .90 bazı araştırmacılar tarafından çok katı olmakla eleştirilmiş ve özellikle ölçüm modelleri için bir miktar gevşetilmesi gerektiği belirtilmiştir (Marsh, Hau ve Wen, 2004). Yazarlar .90 yerine .80 kesme değerinin kullanılmasının uygun ve uygun olmayan modelleri ayırt etmede daha kullanışlı olabileceğini belirtmektedir. Nitekim, ölçüm modelinde .90'nın altında değerler rapor edilen araştırmalar bulunmaktadır (Sümer ve Knight, 2001). Bu bilgilerin ışığında Üretim Karşıtı İş Davranışlarının dört faktörlü modeli için elde edilen CFI, NFI, GFI ve AGFI değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun dört faktörlü bir yapısının olduğunu gösteren sonuçlar kendi içinde geçerli olmakla birlikte, ölçeğin önerilen (Spector ve ark., 2006) ve araştırma bulgularıyla genel olarak desteklenen beş faktörlü yapıyla uyusmamaktadır. Bu sonuç ölçeğin faktör yapısında kültürden kaynaklanan farklılıkların olabileceğine işaret etmektedir. Çalışanların örgütsel uygulama ve olaylara bakış açılarının kültüre bağlı önemli farklılıklar gösterebileceği araştırmacılar tarafından kabul edilen bir olgudur. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel bir olgu olan üretim karşıtı iş davranışlarına bakış açılarının da kültürlerle bağlı farklılıklar gösterme olasılığı oldukça yüksektir. Ölçeğin Türkçe uyarılmasında beş alt boyuttan biri olan üretimden sapma boyutu altında yer alan iki maddenin (8 ve 10) farklı boyutlar altında yer aldığı 9 maddenin ise yeterli faktör yüküne sahip olmadığı için ölçekten çıkarıldığı dolayısıyla ölçeğin Türkçe formunun dört alt boyut ve 32 maddeden oluştuğu bulgular kısmında ifade edilmişti. "İşi bilerek yanlış yapma" şeklinde ifade edilen 8. maddenin çalma boyutu altında yer alması açıklanması güç bir bulgu olarak görünmektedir. Diğer yandan "verilen yönergelere bilerek uymama" şeklindeki 10. maddenin geri çekilme boyutu altında yer alması daha anlaşılabilir bir bulgudur. Pasif olarak üretim karşıtı iş davranışı göstermeyi ifade eden bu madde yine çalışanların örgüte aktif olarak zarar verme yerine kendilerini geri çekme davranışlarını içeren bir boyutun altında yer alması mantıklı görünmektedir. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin alt boyutlarında yer alan maddeler incelendiğinde kötüye kullanma boyutunda yer alan maddelerden sadece 22. maddenin geri çekilme boyutu altında yer aldığı görülmektedir. "Dışarıdaki insanlara çalıştığınız yer hakkında kötü şeyler söyleme" şeklinde ifade edilen bu madde katılımcılar tarafından geri çekilme davranışı olarak algılanmıştır. Bunun bir nedeni 22. madde dışında bu boyutta yer alan maddelerin tamamının kişiye yönelik kötüye kullanma davranışlarını (örn., "işyerindeki diğer çalışanları yok sayma" ve "işyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme" gibi) içermesi bu maddenin ise örgüte yönelik kötüye kullanma davranışını içermesi olabilir. Dolayısıyla katılımcılar ölçeği doldururken örgüte yönelik ve kişiye yönelik üretim karşıtı iş davranışları ayrımını göz önünde bulundurmuş olabilirler.

Sonuç olarak bu araştırmadan elde edilen bulguların, Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun dört faktörlü bir yapısının bulunduğunu ve ölçeğin ülkemizde üretim karşıtı iş davranışları konusunda yürütülecek araştırmalarda kullanılabilmesi için gerekli psikometrik özellikleri taşıdığını gösterdiği söylenebilir. Bununla birlikte araştırmanın bazı sınırlılıklarının da bulunduğunu belirtmekte yarar vardır. Bu

sınırlılıklardan en önemlisi ölçeğin ölçüt geçerliğinin sadece bir ölçekle sınanmasıdır. İleride daha fazla sonuç değişkeni ele alınarak yapılacak çalışmalar Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin bu araştırmada saptanan psikometrik özellikleri hakkındaki bilgileri doğrulamak açısından önem taşımaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmı erkek, lise mezunu ve mavi yakalılardan oluştuğundan ölçeğin farklı örneklemelerde kullanılmasında örneklemin bu özelliğinin dikkate alınmasında yarar görülmektedir.

Kaynaklar

- Altıntaş, F. Ç. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi. *HÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27, 95-111.
- Ball, G. A., Trevino, L. K. ve Sims, H. P. Jr. (1994). Just and unjust punishment influences on subordinate and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37, 299-322.
- Bayram, N., Gürsakal, N. ve Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 180-188.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A. ve Kari, B. (2007). Does your coworker know what you are doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 14, 41-46.
- 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.
- Jonas, K. ve Leberherz, C. (2008). Social psychology in action. M. Hewstone, W. Stroebe ve K. Onas, (Ed.), *Introduction to social psychology: A European perspective* (4. baskı), içinde. Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (2001). *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- MacLane, C. N. ve Walmsley, P.T. (2010). Reducing counterproductive work behavior through employee selection. *Human Resource Management Review*, 20, 62-72.
- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive work behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647-660.
- Marsh, H. W., Hau, K. T. ve Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11, 320-341.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. ve Douglas, S. C. (2002). An attributional explication of counterproductive behavior. *International Journal of Selection and Analysis*, 10, 36-50.
- Muçaoğlu, D. (2006). *Çalışanların arkadaşlık başarı ve statü çabaları ve bu çabalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- O'Brien, K. E. ve Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human Performance*, 21, 62-88.
- Ones, D. S. (2008). Expanding the criterion domain: Counterproductive work behaviors. *Assessment Center Study Conference*, Stellenbosch, South Africa.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanları örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Penny, L. M. ve Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 126-134.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors. Dimensionality, and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection of Assessment*, 10, 5-11.
- 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 moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42, 100-108.
- Spector, P. E. (1998). A control theory of the job stress process. L. C. Cooper, (Ed.), *Theories of organizational stress* içinde (153-167). NY: Oxford University Press.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. NY: John Wiley.
- 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, 446-460.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of Counterproductive work behavior. S. Fox ve P. E. Spector, (Ed.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* içinde (151-174). Washington, DC: APA
- 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, 21-39.
- Stümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3, 49-74.
- Stümer, H. C. ve Knight, P. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-life linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663.
- Şimşek, Ö. F. (2007) Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ankara: Ekinoks.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. ve Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.

Summary

The Counterproductive Work Behavior Checklist: A Study for Validity and Reliability

Hatem Öcel
Karabük University

Counterproductive work behaviors (CWBs) are behaviors by employees intended to harm their organization or organization members, such as theft, sabotage, interpersonal aggression, work slowdowns, wasting time and/or materials, and spreading rumors” (Penny & Spector, 2002, p. 126). Because of the potentially adverse consequences of CWBs, much research has been devoted to determine the antecedents and causes of these behaviors. As there are many different forms of counterproductive work behavior that can harm the organization and their members, one of the major concern of these efforts has been to categorize and asses these behaviors. Among the self-report measures developed to asses CWBs, Bennett and Robinson’s (2000) Interpersonal and Organizational Deviance Scale and Spector, Fox, Penny, Bruursema, Goh and Kesler’s (2006) Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C) have been the most frequently used instruments. The aim of the present study was to adapt Counterproductive Work Behaviors Checklist (CWB-C) into Turkish and to investigate its factor structure and psychometric properties.

Method

Participants

A total of 351 private sector employees, 317 males and 34 females participated in the study. The mean age of participants was 39.37 ($SD = 5.07$). Of the participants, 253 were blue collar worker and 98 were white collar workers. Participants’ work period were ranging from 1 to 33 years.

Instruments

Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C). Counterproductive Work Behavior Checklist (Spector et al., 2006) consists of 33 items. Each item describes a CWB that prevails in workplaces. Respondents were asked to indicate on 5-points Likert type scales

the frequency with which they engage in the behaviors described in the items. Response choices range from “never” to “everyday”. The scale had the five subscales identified as abuse toward others, production deviance, sabotage, theft and withdrawal with Cronbach’s alphas ranging from .42 to .81.

Organizational Citizenship Behaviors Scale (OCB).

The 21-item Organizational Citizenship Behaviors Scale was used to assess citizenship behaviors (Van Dyne, Graham, & Diensch, 1994). Respondents were asked to indicate on 5-points Likert type scales the frequency with which they engage in the behaviors described in the items. The scale has five subscales identified as obedience, loyalty, social participation, functional participation and advocacy participation with Cronbach’s alphas ranging from .68 to .84.

Sabotage Scale (SS). The Sabotage Scale developed by Altıntaş (2009) was used to measure sabotage behaviors. The SS consists of 20 items. Respondents are asked to indicate on 5-points Likert type scales the frequency with which they engage in the behaviors described in the items. Response choices range from “completely agree” to “completely disagree”.

Procedure

CWB-C was translated from English into Turkish by the author. Three independent judges, one I/O and two social psychologists, who have good command of English and also familiar with CWB literature and the CWB-C, read the translations and assessed the degree to which the translated items maintained their original meaning.

Turkish version of the CWB-C, together with the Organizational Citizenship Behavior Scale and Sabotage Scale, were administered to the participants in their workplaces. After the four weeks interval, the CWB-C was administered to 100 participants again for assessing its test-retest reliability.

Results

Validity of the NAQ-R

Construct Validity. Explanatory factor analysis produced one factor with eigenvalue greater than 1 accounting for 65.15 % of the total variance. Confirmatory factor analysis was conducted using LISREL 8.30 (Jöreskog & Sörbom, 2001) to ratify four factor model obtained in the exploratory analysis. Since the scale was originally constructed as a five factors instrument, the four factor model and a proposed five factors model were tested. The results showed that the four factor model had acceptable goodness-of-fit indexes ($\chi^2 = 1738$, $SD = 458$, $GFI = .80$, $AGFI = .81$, $RMSEA = .08$, $CFI = .87$, $NFI = .85$) and fitted better to the data.

Convergent Validity. Convergent validity was explored by correlating the scores of CWB-C subscales with those of the Sabotage Scale. The correlation coefficients obtained between the scores of CWB-C subscale and those of Sabotage Scale ranged from .30 to .47, all being significant at .001 levels.

Criterion Related Validity. Criterion related validity was explored by correlating the scores of the CWB-C scores with those of citizenship behaviors. Correlations between CWB-C and citizenship behaviors were statistically significant in the expected direction.

Reliability of CWB-C

The reliability of the CWB-C was examined by calculating item-total correlations, Cronbach's alpha coefficient, test-retest and split-half reliabilities. The results revealed that each of the 32 items was positively

and significantly correlated with the total scale scores; and the correlation coefficients obtained ranged between .53 and .92. Cronbach's alpha and four weeks interval test-retest coefficients of the scale were .97 and .92, respectively. The split-half correlation obtained for the CWB-C was .95.

Discussion

The present study was conducted to adapt CWB-C into Turkish and to investigate its psychometric properties. The results of exploratory factor analysis showed that Turkish version of the CWB-C had a four factor structure that accounts for an acceptable percentage of the total variance. Confirmatory factor analysis indicated that the four factor model fitted the data better than a five and one factor model. In addition, convergent and criterion validities of the scale were found to be satisfactory. With regard to reliability, internal consistency, test-retest and split-half reliabilities of the scale were found to be high. Based on these results, we concluded that the Turkish version of the CWB-C had a reliable and valid measure of exposure to counterproductive work behaviors in Turkey.

The validity and reliability measures of the Turkish version of CWB-C were comparable to those obtained in the studies carried out with USA with the exception of factor structure. Originally, the CWB-C was proposed as having five dimensions and factor analyses of the CWB-C have supported five factors structure (Spector et al., 2006). The four factor structure of the Turkish version of the CWB-C might stem from cultural differences.