

# İşe Alım Sürecinde Kullanılacak Dürüstlük Ölçeği Oluşturma Çalışması

Reyhan Bilgiç Özlem Bıkmaz Ecem Esgin Gizem Suzan Şahin  
Orta Doğu Teknik Üniversitesi

## Özet

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de işe alım sürecinde kullanılabilecek bir Dürüstlük Ölçeği oluşturmaktır. Çalışmanın örneklemini farklı yaş ve eğitim gruplarından olan ve farklı mesleklere sahip toplam 143 kişiden oluşturulmuştur. Önce çalışanlardan oluşan odak grubundan dürüstlük ile ilgili sorular sorularak bilgiler toplanmış ve bu mülakat geliştirilecek olan dürüstlük ölçeğine temel teşkil etmiştir. Daha sonra, psikoloji yüksek lisans ve lisans öğrencilerinden oluşan bir yargıcı grubuna değerlendirilen ölçek son halini almıştır. Yapılan analiz sonunda, yargıcılar-arası korelasyon tatmin edici bulunmuştur. Geliştirilen ölçeğin, örneklemini oluşturan aktif çalışanlara uygulandığında ölçek performansının yaş, cinsiyet ve performansla ilişki göstermesi beklenmiştir. Üretim karşıtı iş davranışlarını ölçmek için katılımcılardan geliştirilen Dürüstlük Ölçeği yanında Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğini de doldurmaları istenmiştir. Verilerin faktör, güvenilirlik ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Bu analizlere göre, ölçekten üç faktör elde edilmiştir. Bu analizler sonucunda elde edilen bulguların öngörülen ilişkileri desteklediği görülmüştür. Dürüstlük testi puanları, verimlilik karşıtı davranışlar, cinsiyet ve yaşla beklenen yöde ilişki göstermiştir. Sonuçlar tartışılmış ve çalışmanın sınırlılıkları belirtilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Dürüstlük testleri, üretim karşıtı iş davranışları, işe alım

## Abstract

The study aims to develop an integrity scale which could be used for job applicant selection in Turkey. The new scale was developed by gathering information related to integrity at work from people at different work places in Ankara. Then the interview results were content analyzed to obtain statements related to integrity at work. A group of referees consisting of graduate and undergraduate psychology students rated the appropriateness of the items in measuring integrity. The intra-class correlation was found to be satisfactory and some items were further revised. The revised items along with the other scales to be used in this study were administered to a sample 143 people whose backgrounds vary in both jobs and education. Reliability, correlation and factor analyses were conducted for the data. The results showed that the newly developed integrity test has three dimensions and the reliability of the scales obtained from the factor analysis is medium to high. The integrity test scores correlated with counterproductive work behavior, sex, and age in the expected direction. The results were discussed and limitations of the study were given.

**Key words:** Integrity tests, counterproductive work behaviors, personnel selection

Günümüzde iş yerleri elemanlarını seçerken sadece onların işte başarılı olmasını değil aynı zamanda dürüst ve güvenilir olmasını istemektedirler. Birçok ülkede başarılı elemanı seçebilmek ve davranışlarını yordamak için yetenek, kişilik testleri gibi ölçme araçları kullanılmaktadır. Fakat, müstakbel çalışanın başarılı olmanın ötesinde dürüst ve güvenilir olup olmadığını daha önceki yıllarda ya kişilik testleriyle veya yalan makinalarıyla ölçmüşlerdir. Yalan makinalarının yasallığının 1988 de Amerika'nın birçok eyaletinde ortadan kalkmasından beri, dürüstlüğü kağıt-kalem testleriyle ölçmek için çaba gösterilmiştir (Ones ve Viswesvaran, 1998). Dürüstlük ölçekleri örtülü (covert) ve açık (overt) dürüstlük ölçekleri olmak üzere iki ana başlıktan oluşmaktadır. Açık dürüstlük ölçekleri kişilerin iş karştı davranışlara karşı (hırsızlık gibi) tutum ve inanışlarını ve kişilerin geçmişte bu tarz davranışları gösterip göstermedikleri ya da bu tarz davranışların yaşandığı ortamlarda bulunup bulunmadıklarını ölçer (akt. Casillas ve ark. 2009; Marcus, Lee ve Ashton, 2007) Bu tip ölçeklerde araştırılmak istenilen davranışları açıkça belirtilmiş olup, istenilen bilgiler kişilere doğrudan sorular sorularak edinilir (Byle ve Holtgraves, 2008). Diğer bir kategori olan örtülü dürüstlük ölçekleri ise iş karştı davranış gösterme eğilimini öngören belirli psikolojik özellikleri ölçer (Casillas ve ark., 2009). İşe başvuran adaylar örtülü dürüstlük ölçeğini cevapladıklarında, hangi özelliklerinin ölçüldüğünü fark edememektedirler. Başka bir deyişle, örtülü dürüstlük ölçeklerinde ölçülmek istenilen davranış açıkça belirtilmez ve sorular dolaylı yoldan sorulur (Byle ve Holtgraves, 2008).

Dürüstlük ölçeklerinin bu kadar yaygın kullanılmasına rağmen bu ölçeklerin geçerliliği çok tartışılmakta ve sorgulanmaktadır. Bazı araştırmacılar, dürüstlüğün bir karakter özelliği olduğunu ve kimsenin kendisini bu özellikte ortalama ya da ortalamadan aşağı göstermeyeceğini savunmaktadır (Sackett, 1994). Ek olarak, dürüstlük, çevresel faktörlerden (yönetim uygulamaları gibi) etkilense de dürüstlük genel olarak sabit bir özellik olarak değerlendirilmektedir. Bu bilgilere ek olarak, dürüstlük ölçekleri dürüst olmayan düşüncelere sahip insanları diğer insanlardan kolaylıkla ayırabilse de bu insanların gerçekten dürüst olmayan davranışlarda bulunacaklarını kanıtlayamamıştır (Saxe, 1994). Bu tür endişeler araştırmacılara dürüstlük ölçeklerinin geçerliliğini incelemeleri için yol gösterici olmuştur.

Ones ve Viswesvaran (2001) dürüstlük ölçeklerinin, yapısal ve artımsal geçerliliğine kanıt bulabilmek için yaptıkları bir araştırmada dürüstlük ölçeklerinin sadece hırsızlığı yordamadığı, aynı zamanda iş eğitim performansını, üretim kayıplarını, iş kazalarını ve mülkiyet zararlarını da yordadığını belirtilmiştir. Ayrıca, açık ve örtülü dürüstlük ölçekleri sorumluluk (conscientiousness), uyumluluk (agreeableness) ve duygusal

denge (emotional stability) ile ilişkili bulunmuştur.

Dürüstlük ölçeklerinin işe gelmemeyi (absenteeism) yordayıp yordamadığını araştırdıkları meta-analitik bir çalışmada Ones, Viswesvaran ve Schmidt (2003), kişiliğe dayalı dürüstlük ölçeklerinin hırsızlıktan çok verimlilik karştı iş davranışlarını; açık dürüstlük ölçeklerinin ise temelde hırsızlığı daha iyi yordadığını belirtmişlerdir. Daha sonraki bir çalışma ise dürüstlük ölçeklerinin tipik (typical) performans ek olarak maksimum (maximal) performansı da yordayıp yordamadığı araştırılmış ve hem açık hem de örtülü dürüstlük ölçeklerinin maksimum performansı da yordadığını desteklemiştir (Ones ve Viswesvaran, 2007).

Dürüstlük ölçeklerinin geçerliliğinin yanı sıra bu ölçeklerde performansı etkileyen etmenler de araştırılmıştır. Beery, Sackett ve Wiemann (2007) dürüstlük ölçekleri ile ilgili literatürü yeniden gözden geçirmiş; bazı durumsal değişkenlere ek olarak yatkınlık (dispositional) faktörlerinin de dürüstlük ölçeklerini etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Yine aynı yazarlar, dürüstlük ölçeklerinin geniş bir aralıktaki kriterlerle ilişkisi olmasına rağmen (hem negatif hem pozitif) dürüstlük ölçekleri güçlü ve pozitif kriterle ilgili geçerlilik göstermeye devam ettiğini belirtmektedirler. Durumsal faktörlerin yanında, kişilik faktörleri de dürüstlük ölçeklerindeki performansı etkileyebilmektedir. Murphy ve Lee'nin (1994) yürüttükleri bir araştırmaya göre, sorumluluk duyma, dürüstlük ölçeğindeki puanların tüm yapısını anlayabilmek için kullanılacak tek özellik olmasa da dürüstlük ölçeğindeki performansı öngörebilmek için en yararlı kişilik özelliğidir. Bu etmenlerin dışında, Ones ve Viswesvaran (1998) demografik grup farklılıklarının (yaş, cinsiyet ve ırk) özellikle açık dürüstlük ölçeklerinde performansı etkileyeceğinin hipotezini kurmuşlardır. Araştırmanın sonucu, kadınların erkeklere göre dürüstlük ölçeğinde daha iyi performans gösterdiklerini belirtmiştir. Bunun yanı sıra genç adayların dürüstlük ölçeğindeki performansı, belki de tamamlanmamış sosyalleşmelerinden dolayı, kendilerinden yaşça daha büyük adayların performansına göre daha düşüktür. Ancak ırksal farklılıkların açık dürüstlük ölçeklerinde performansı etkilediğine dair anlamlı bir kanıt bulunamamıştır.

Dürüstlük testlerinin hem yapı hem de kriter geçerliği yazında sağlam bir temele oturmasına rağmen (Viswesvaran ve Schmidt, 1993), bu ölçeklerin zor bulunabilirliği ve puanlama güçlükleri nedeniyle bizim kültürümüzde kullanılabilirliğine pek olanak görünmemektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı, Türkiye'de kullanılabilir olacak, iş yerlerinde seçim amaçlarına yönelik bir dürüstlük ölçeği hazırlamaktır. Hazırlanan bu ölçeğin tipik iş performansını da yordayacağı beklenmektedir. Bununla birlikte, literatürün de desteklediği gibi, hazırlanan dürüstlük ölçeği örnekleme uygulandığında öncelikle cinsiyet ve yaş değişkenlerine bağlı olarak anlamlı

sonuçlar beklenmektedir (Ones ve Viswesvran,1998). Ayrıca, daha önceden de belirtildiği gibi dürüstlük ölçek puanlarıyla üretim karşıtı iş davranış ölçeği puanları arasında da olumlu bir korelasyon beklenmektedir (bkz., Marcus, Marcus, Lee ve Ashton, 2007).

## Yöntem

### Katılımcılar

Bu çalışmanın örneklemini aktif olarak bir işte çalışan 67 kadın ve 69 erkek olmak üzere 143 (7 kişi cinsiyetini belirtmemiştir) kişiden oluşmuştur. Katılımcıların ortalama yaşı 30.85 ( $S = 8.36$ ) olup, yaş dağılımı 18 ile 55 arasındadır.

### Veri Toplama Araçları

**Demografik Bilgi Formu.** Demografik bilgi formunda meslek, yaş, cinsiyet ve eğitim durumu sorulmuştur.

**Dürüstlük (Integrity) Ölçeği.** Çalışanların dürüstlük (integrity) düzeyini ölçmek amacıyla bu çalışma kapsamında geliştirilen 21 soruluk Dürüstlük Ölçeği kullanılmıştır. Hazırlan bu ölçek açık dürüstlük ölçeği biçiminde hazırlanmıştır. Ölçek 5 basamaklı frekans ölçeğidir (1 = hiçbir zaman, 5 = her zaman) olmak üzere. Bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .78 olarak bulunmuştur. Katılımcılardan bu ölçeği kullanarak kendilerini değerlendirmeleri istenmiştir. Dürüstlük Ölçeği puanları arttıkça kişinin dürüstlük karşıtı davranışları sergilemesi ve bu davranışlara karşı olumlu tutumunun da artması beklenmektedir.

**Verimlilik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği.** Yirmidört (24) olumlu ve olumsuz ifadeden oluşan 5 basamaklı Likert tipi olan bu ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışması Bilgiç ve arkadaşları (2010) tarafından yapılmış ve ölçeğin psikometrik özellikleri olumlu bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .79 ve hem görev hem de örgütsel iş performansı ile ilişkisi yazında görüldüğü gibi (Lievens, Conway ve De Corte, 2008) beklenen düzeyde bulunmuştur ( $r = -.43$  ve  $r = -.555$  olmak üzere). Puanlar, maddeler toplanıp madde sayısına bölünerek elde edilmiştir. Buna göre puanlar arttıkça verimlilik karşıtı davranış sıklığı artmaktadır. Bu ölçeğin bir maddesi “Amirimim emirlerini uygulamayı ihmal etmekte sakınca görmem” şeklindedir. Katılımcıların bu davranışı ne kadar sık yaptığı sorulmuştur.

### İşlem

**Aşama 1.** Dürüstlük Ölçeğini geliştirmek amacıyla meslekleri birbirinden farklı 18 çalışanla görüşme yapılmıştır. Bu görüşmede kendilerine dürüst ve dürüst olmayan davranışların neler oldukları, bu davranışları nasıl fark ettikleri ve eğer yaşadılarsa bu davranışlara örnek vermeleri ve bu durumda neler yaptıkları sorul-

muştur. Verilen cevaplar doğrultusunda içerik analizi yapılmıştır. En az 5 katılımcının değindiği davranışlar ölçeğin 23 soruluk ilk haline dâhil edilmiştir.

**Aşama 2.** Ölçeğin ilk hali Orta Doğu Teknik Üniversitesi psikoloji bölüm asistanları ve uygulamalı psikoloji dersini alan öğrenciler olmak üzere toplam 10 yargıcıya verilmiştir. Onlardan “hiç ölçmez” ve “çok iyi ölçer” arasında değişen 5 basamaklı bir ölçeği kullanarak maddelerin dürüstlüğü ölçme gücünü değerlendirmeleri ve varsa eleştiri ve önerilerini belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen sonuçlar hakemler arası ve maddeler arası tutarlılık analiziyle incelenmiştir. Hakemler arası ve maddeler arası tutarlılık katsayısı sınıfı (intraclass) korelasyonla incelenmiştir. Analizin ve hakem önerilerinin doğrultusunda ölçeğe 21 soruluk son hali verilmiştir.

**Aşama 3.** Aktif olarak çalışmakta olan 143 katılımcıya Dürüstlük ölçeğinin yanında verimlilik karşıtı davranışlar ve Performans Ölçekleri demografik bilgileri de içeren bir soru paketi halinde uygulanmıştır. Anket formları doldurulmadan önce, katılımcılara bilgilendirilmiş onay formu sunulmuş ve katılmayı kabul edenler anket formlarını doldurmuşlar ve bu işlem yaklaşık 20 dakikalarını almıştır. Performans ölçeği başka bir çalışma için kullanılacaktır. Bu nedenle bu çalışmaya dâhil edilmemiştir.

## Bulgular

### Dürüstlük Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri

Öncelikle, 143 kişiye uygulanan dürüstlük ölçeğinin 21 maddesine varimax döndürmeli temel bileşenler analizi uygulanmıştır. İlk çözümde, Kaiser kriterini kullanarak özdeğerleri 1'in üzerinde olan 6 faktör çıkmıştır. Özdeğerler 1.20 ile 4.74 arasında değişmiştir. Özdeğerler, açıklanan varyans oranı, güvenilirlik değerleri ve özdeğerlerin grafik dağılımı incelendiğinde 3 faktör oluşturmanın uygun olduğu bulunmuştur. Elde edilen faktörler toplam varyansın % 44.27'sini açıklamıştır. Faktör yüklerine göre; birinci faktör yalan söyleme, ikinci faktör hile yapma ve üçüncü faktör de samimiyetle davranmama şeklinde yorumlanabilir. Alt ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla .80, .67 ve .68'dir. Dürüstlük ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda ortaya çıkan madde yükleri, ortak katkıları, özdeğerler, açıklanan varyans oranları ve iç tutarlılık katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

Dürüstlük ölçeğinin faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile de incelenmiş ve üç faktörlü yapının uyum indekslerinin tek faktörlü yapıya göre daha iyi olduğu bulunmuştur. Tablo 2, bu indeksleri karşılaştırmalı olarak vermektedir.

Aynı zamanda “Dürüstlük Ölçeği” toplam ortalama puanları bir madde hariç (ceza gerektiren bazı suçlar af-

**Tablo 1.** Dürüstlük Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Yığılımları, Açıklanan Varyans Yüzdeleri ve İç Tutarlılık Katsayıları

Maddeler	Faktör Yükleri		
	Yalan Söyleme	Hileli Davranma	Samimiyetsizlik
3. İnsanların gerektiğinde kendilerini kurtarmak için yalan söylemeleri kabul edilebilir bir durumdur.	.827		
6. Sıkıştığım durumlarda yalan söylerim.	.798	.281	
10. Sıkıştığımda kaçamak cevaplar vermekte sakınca görmem.	.742	.176	
1. İş yerinde insanlar bazı durumlarda yalan söyleyebilir.	.717	.102	
19. Acımadığım halde bir insana acıyormuş gibi davranırım.	.503	.199	.117
12. Düşüncelerim ve davranışlarım arasında tutarsızlık olur.	.435	.371	
18. Çalıştığım işyerinde işyeri malzemelerinden çalınan olur.	.412	.390	
9. İşimi yaparken kuraldışı davranmakta sakınca görmem.	.406	.362	.111
21. İnsanların dürüst olmayan bir davranışı kapatmak için ilgisiz konulardan bahsetmesinde sakınca görmem.		.717	.118
2. Kolay bir iş yaptığım zaman bile, yaptığım iş çok zorluymuş gibi davranırım.	.145	.647	.129
15. Başkalarının ne yaptığını öğrenmek için onları gizlice gözlerim.		.629	-.102
20. Ucuz aldığım bir hediyeyi pahalı gibi sunarım.	.141	.599	
4. Tanıdığım birçok çalışan işyerinden değeri 10 TL'yi geçen bir şeyleri evine götürür.	.219	.580	-.110
14. Birçok arkadaşım dürüst olmayan davranışlarda bulunurlar.	.240	.428	-.139
16. Başkasının yaptığı bir işi kendim yapmış gibi göstermek kabul edilemez bir durumdur.	-.116		.805
13. İlişkilerimi çıkar üzerine kurmam.			.803
5. İşyerimden şimdiye kadar değeri 5 tlyi geçen hiçbir şeyi evime götürmedim.			.607
17. Bir müşteriyle veya iş sahibiyle ne kadar ilgileneneğime dış görünüşüne bakarak karar vermem.			.531
11. Ne durumda olursa olsun karşımdaki kişiyi aldatmak kabul edilemez bir durumdur.	.286		.525
7. İnsanların arkasından konuşmam.			.525
Açıklanan Varyans (%)	17.127	14.045	13.099
İç Tutarlılık Katsayısı	.80	.67	.68

fedilmelidir) diğer maddelerden elde edilmiştir. Bu dahil edilmeyen madde faktör analizinde hiç bir faktöre yüklenmeyen maddedir. Ortalama puana göre bu ölçekte yüksek puan dürüstlük derecesinin azalması demektir. Aslında maddeler dürüstlüğü değil, dürüst olmamayı ölçmektedir. Ayrıca toplam ölçek iç tutarlılık katsayısı hesaplanırken madde toplam korelasyonları incelenmiş ve tüm maddelerin iç tutarlılığa katkısı olumlu bulunmuştur. Alt ölçek toplam puanları da hesaplanmış diğer değişkenlerle olan korelasyonları da bulunmuştur.

#### **Dürüstlük Ölçeği ve Diğer Değişkenlerle Olan İlişkiler**

Dürüstlük ölçeğinde yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik değişkenlerle arasındaki korelasyonların an-

lamlı ve beklenen düzeyde olduğu görülmüştür. Bu analizin sonucuna göre; kadınlar ve erkekler arasında iş yerinde dürüstlükte anlamlı farklar bulunmuştur ( $t = 2.25$ ,  $p < .05$ ). Kadınlar dürüstlük ölçeğinden ( $Ort. = 1.99$ ,  $S = .41$ ), erkeklere kıyasla ( $Ort. = 2.18$ ,  $S = .46$ ) anlamlı düzeyde düşük puanlar almıştır. Ancak dürüstlüğü üç alt boyutunda kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca; gençler dürüstlük ölçeğinden yaşı daha büyüklerle kıyasla anlamlı düzeyde yüksek puanlar almıştır ( $r = -.19$ ,  $p < .05$ ). Eğitim düzeyi ile dürüstlük puanları arasındaki korelasyon negatif fakat anlamsızdır. Eğitimi lise ve altı ve üniversite eğitimi diye ayırdığımızda sadece samimiyetsizlik alt ölçeğinden birinci grup anlamlı olarak ikinci gruptan daha yük-

**Tablo 2.** Dürüstlük Ölçeğinin Üç Faktörlü Yapı için Ki-Kare Fark Testi ve Uyum İndeksleri

	$\chi^2$	sd	<i>p</i>	CFI	GFI	AGF	RMSEA
Tek faktör için	711	151	.001	.65	.78	.72	.12
Üç faktör için	197	150	.005	.90	.88	.84	.05

sek puan almıştır ( $t = 2.3, p < .05$ ;  $Ort_{grup1} = 1.96, S = .95$ ;  $Ort_{grup2} = 1.65, S = .99$ ). Diğer alt ölçeklerde gruplar arası anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Dürüstlük ölçeği toplam puanları ile verimlilik karşıtı iş davranışları arasındaki korelasyon oldukça yüksek ve anlamlıdır ( $r = .65, p < .000$ ). Ayrıca dürüstlük ölçeği alt ölçekleri ile verimlilik karşıtı ölçek arasından da anlamlı ve pozitif korelasyonlar bulunmuştur. Bu korelasyonlar yalan söyleme alt ölçeği için .52, samimiyetsiz davranma ile .42 ve hileli davranış ile yine .40'dır. Verimlilik karşıtı davranışları dürüstlük ölçeğinin alt boyutlarından yordarken en önemli yordayıcı yalan söyleme ( $\beta = .50$ ) ve samimiyetsiz davranma ( $\beta = .37$ ) olmuştur. Hileli davranış ( $\beta = .14, p > .05$ ) alt ölçeği anlamlı olmamıştır. Bu durum da gösteriyor ki alt ölçekleri kullanma da bize dürüstlüğü ilgilili değişkenleri arasında çok iyi bilgi vermektedir.

#### ***Dürüstlük Ölçeği Alt Ölçeklerini Dürüst Olan ve Olmayan Grubu Ayırdediciliği***

Toplam dürüstlük puanlarına göre, katılımcılar dürüst ve dürüst olmayan olarak ikiye ayrılmış ve alt ölçeklerin hangisinin daha iyi ayırdedici rol oynadığını bulmak için Linear Discriminant Function analizi uygulanmıştır. Yapılan analizlere göre, üç alt ölçek de iki dürüst olan ve olmayan grubu güvenilir bir şekilde ayırdetmişlerdir. Ek olarak, yalan alt ölçeği, kadınları erkeklerden diğer iki alt boyuta göre daha iyi ayırdetmiştir.

#### **Tartışma**

Bu çalışma, Türkiye'de uygulanabilecek bir dürüstlük ölçeği geliştirmeyi amaçlamış ve daha önceleri geliştirilmiş olan dürüstlük ölçeklerine paralel olarak hem açık dürüst olmayan örneğin hırsızlık gibi davranışları içeren; hem de kişilik ve tutumları içeren kapalı bir ölçek geliştirilmiştir. Bir ön çalışmayla geliştirilmiş olan bu ölçek 21 maddeden oluşmuştur. Yapılan madde analizleri her bir maddenin toplam puana katkısı olduğunu göstermesine rağmen yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın yüzde 44'ünü açıklayan üçlü bir faktör yapısı elde edilmiş ve bu üçlü faktör yapısının bir takım düzeltmelerle tek faktörlü yapıya oranla daha iyi uyum gösterdiği bulunmuştur. Yeni geliştiril-

miş olan bu ölçeğin iç tutarlık katsayıları Coyne ve Bartram'ın (2002) yaptıkları yazın gözden geçirmesi sonucu buldukları dürüstlük ölçeklerinin iç tutarlık katsayıları ile de örtüşmektedir. Ayrıca alt ölçeklerin hepsi de anlamlı biçimde dürüst olmayanlarla dürüst olanları ayırdetmiştir.

Bu çalışmada elde edilen ve faktör yapısı incelenen dürüstlük ölçeğinin gerçekten beklenen şekilde verimlilik karşıtı iş davranışını yordayıp yordayamayacağı da incelenmiştir. Yapılan bu inceleme sonunda dürüstlük davranışıyla verimlilik karşıtı iş davranışı arasında oldukça yüksek sayılabilecek ve beklenen yönde bir korelasyon elde edilmiştir. Ayrıca, alt ölçeklerden yalan söyleme, samimiyetsiz davranma verimlilik karşıtı iş davranışlarını anlamlı bir biçimde yordarken, hileli davranışın regresyon ağırlığı anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır. Bu durum daha önce dürüstlük ölçekleriyle yapılan hiçbir çalışmada ortaya çıkmamış olsa da Van Iddekinge ve arkadaşları (2005) çalışmasıyla da tutarlıdır. Bu da, yeni geliştirilmiş olan bu ölçeğin geçerli olabileceği konusunda ipuçları vermektedir. Bu çalışma bulguları daha önce bu konuda yapılmış literatürle de tutarlıdır (Berry ve ark., 2007).

Bu ölçekten alınan puanlarda yaş ve cinsiyet değişkenlerine bağlı olarak farklılıklar olması beklenmiştir. Cinsiyet ile ilgili bulgular, Ones ve Viswesvaran'ın (1998) araştırmasının sonuçları ile paraleldir. Her iki çalışmada da, kadınların erkeklerle karşılaştırıldıklarında dürüst olma eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Ancak bu fark bizim de elde ettiğimiz gibi çok düşüktür. Benzer sonuç Iddekinge, Taylor ve Eidson (2005) tarafından da bulunmuştur. Bu çalışmadaki başka bir sonuç ise, yaşları daha büyük kişilerin dürüstlük ölçeğindeki puanları genç kişilerin ölçek puanları ile karşılaştırıldığında, yaşça büyük kişilerin daha az puan aldığıdır. Başka bir deyişle, gençler yaşça büyük kişilere kıyasla daha çok dürüst olmama eğilimindedir. Bu bulgu da, yine Ones ve Viswesvaran'ın (1998) çalışma sonuçları ile örtüşmekle beraber, Iddekinge ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan yaş karşılaştırmasından farklı bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni, yaşlıların gençlere oranla daha çok sosyal çekiciliği olan yanıtlar vermeleri, gençlerin ise daha dürüst cevaplar vermiş olmaları olabilir.

Bu çalışma bazı yönlerden güçlü bir çalışmadır. Daha önce geliştirilmiş olan Dürüstlük ölçekleri psikolog olmayan kişiler tarafından geliştirilmiş ve puanlaması açısından bağımlı olan ölçeklerdir. Ayrıca, dürüstlük anlayışı her ne kadar evrensel bir kavram olsa da bazı yönlerden hangi davranış ve tutumların dürüstlikle ilgili olduğunun kültüre dayalı olduğu kanısı bulunmaktadır. Türk çalışanlarını ve bu konuda daha önce yapılmış literatürü baz alarak elde edilen yeni bir ölçek elde edilmiştir. Ayrıca bu ölçeğin hem iç tutarlılığı hem de diğer ilgili değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir.

Bu çalışmanın güçlü yönleri olmasına rağmen bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Örneğin çalışmadaki bir sınırlılık örneklem grubunun az oluşudur. Daha büyük bir örneklem grubuyla daha yüksek bir güvenilirlik seviyesine ulaşılabildi. Bunun yanında, bu çalışmada meslek değişkeni kontrol altına alınmamıştır. Bu çalışmaya katılan kişilerin çok değişik mesleklerden gelmeleri beklenen heterojenlikten dolayı doğru sonuçlara ulaşmakta sınırlayıcı bir faktör olarak görülebilir. İleriki araştırmalarda, bu değişkenin kontrolü göz önünde bulundurulabilir. Bu çalışma bu alanda yapılan ilk çalışma olması nedeniyle yeni örneklemelerden farklı işgörenlerle yeniden yapılmasında yarar bulunmaktadır. Ek olarak diğer hali hazırdaki dürüstlük ölçekleriyle birlikte kullanılarak, ölçeğin geçerliği konusunda yeni bulgular elde edilebilir. Ayrıca test-tekrar test güvenirliliği de yeni bir çalışmayla elde edilerek ek bilgiler elde edilebilirdi. Ancak bu soruların sosyal çekiciliği çok fazla olduğundan kişileri belirleyerek onlara tekrar sorular sormanın güçlüğü düşünülerek böyle bir yoldan çok, iç tutarlılık katsayıları ile yetinilmiştir.

### Kaynaklar

- Beffort, N. ve Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H. R. M. Research*, 8(1), 17-32.
- Berry, C. M., Sackett, P. R. ve Wiemann, S. (2007). A review of recent developments in integrity test research. *Personnel Psychology*, 60, 271-301.
- Bilgiç, R., Ağca, H., Algi, E., Aydın, F., Selvi, K., ve Yüce, Ü. (2010). *Yayınlanmamış çalışma*.
- Byle, K. A. ve Holtgraves, T. M. (2008). Integrity testing, personality, and design: Interpreting the personnel reaction blank. *J Bus Psychol*, 22, 287-295.
- Casillas, A., Robbins, S., McKinniss, T., Postlethwaite, B. ve Oh, I. S. (2009). Using narrow facets of an integrity test to predict safety: A test validation study. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(1), 119-125.
- Coyne, I. ve Bartram, D. (2002). Assessing the effectiveness of integrity tests: A review. *International Journal of Testing*, 2(1), 15-34.
- Marcus, B., Lee, K. ve Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big five, or one in addition? *Personnel Psychology*, 60(1), 1-34.
- Murphy, K. R. ve Lee, S. L. (1994). Personality variables related to integrity test scores: The role of conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 8(4), 413-424.
- Ones, D. ve Viswesvaran, C. (1998). Gender, age, and race differences on overt integrity tests: Results across four large-scale job applicant data sets. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 35-42.
- Ones, D. ve Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 31-39.
- Ones, D. ve Viswesvaran, C. (2007). A research note on the incremental validity of job knowledge and integrity tests for predicting maximal performance. *Human Performance*, 20(3), 293-303.
- Ones, D. S., Viswesvaran, Ç. ve Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679-703.
- Ones, D., Viswesvaran, C. ve Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism: A meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality*, 17, 19-38.
- Sackett, P. R. (1994). Integrity testing for personnel selection. *American Psychological Society*, 3(3), 73-76.
- Schmidt, F. L. ve Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Saxe, L. (1994). Detection of deception: Polygraph and integrity tests. *American Psychological Society*, 3(3), 69-73.
- Van Iddekinge, C. H., Taylor, M. A., ve Eidson Jr., C. E. (2005). Broad versus narrow facets of integrity. *Human Performance*, 18(2), 151-177; DOI: 10.1207/s15327043hup1802\_3; (AN 16805913).



## Summary

# The Construction of the Integrity Scale for the Use of Job Applicant Selection

Reyhan Bilgiç Özlem Bıkmaz Ecem Esgin Gizem Suzan Şahin  
Middle East Technical University

Today organizations need productive workers. But at the same time they do not want to lose material and money to dishonest employees. It seems that this is the real problem behind many business closings and employers trying to screen out employees who might engage in misconduct at the work place. There are a variety of techniques and methods used in personnel selection to determine the most productive worker (Schmidt & Hunter, 1998). However, these selection methods do not address the question of integrity. For that, practitioners use personality and other techniques to select employees who will not engage in behaviors counter to the goals of the organization and thus reduce theft at the work places. To screen out such employees, many employers use integrity tests (Walczyk, Mahoney, Doverspike, & Griffith-Ross, 2009). Integrity tests can be overt to measure theft related attitudes and admission of theft or personality based to measure attraction to other's belongings or impulsiveness (Casillas et al., 2009).

Although the integrity tests were used for personnel selection purposes, there are still questions related to their validity. Sackett (1994), for example, pointed out that integrity tests, especially the overt ones, are subject to social desirability. Integrity tests were found to differentiate between honest and dishonest people, but it was not certain if these people would really engage in dishonest behaviors (Saxe, 1994). This type of criticism necessitated further investigation especially of the criterion related to the validity of integrity tests. In a meta-analysis study, Ones and Viswesvaran (2001) found that integrity tests predicted not only employee theft but also a variety of workplace behaviors such as supervisory ratings of performance, safety behaviors, property damage, and training performance. In another meta-analytic study, Ones, Viswesvaran, and Schmidt (2003) found that personality based integrity tests usually predict counterproductive work behavior, whereas overt integrity tests predict employee theft better than the personality based integrity tests. Furthermore, Ones and Viswesvaran (2007) found that both types of test

measure the maximal performance in addition to typical performance. Therefore, they are good candidates for the selection tool at work places.

Studies explaining the relationship between integrity tests and a wide array of criterion pointed out that both situational and dispositional factors play an important role in this explanation. The most important personality variable in this explanation is the reliability sub factor of conscientiousness. Looking at the gender, age and race differences of the integrity scores, Ones and Viswesvaran (1998) found that females compared to males and older employees compared to younger ones get better scores on overt integrity tests but no difference was found between blacks and whites.

Although in the literature there is evidence for both construct and criterion related validity of the integrity tests, they may not be available in different countries and scoring may induce several problems. Therefore, there is a need to create new integrity tests and study the reliability and validity of such tests. From the literature, it is expected that there will be significant gender and age differences. Furthermore, there will be a positive correlation between the integrity scores and counterproductive work behavior.

## Method

### Participants

The sample for this study consists of 67 (49 %) females and 69 (51 %) males (7 % did not indicate gender). The average age was 30.85 ( $SD = 8.33$ ) and ages ranged between 18 and 55. Of those, 39 % of the participants had high school, 32 % had university diplomas, while the others were primary school, vocational high school or associate degree graduates. The participants were from variety of occupations in public and private sectors.

### Instruments

The newly developed integrity scale with 21 items and the 24 item counterproductive work behavior scale

were included in the questionnaire package along with two other scales that were not used in this study, and some demographic questions including job, age, gender and education level were also asked.

### **Procedure**

In the first phase, interviews were carried out with 18 employees from different occupations in their workplaces. During the interviews, the workers were asked to define integrity and the characteristics that differentiate people with and without integrity. They were also asked if they had encountered a person engaging in dishonest behavior and if they had what their response were. Then these responses were analyzed and statements that were mentioned at least by 5 employees were included in the initial scale. There were 23 items gleaned from the interviews with the working people.

In the second phase, the newly created scale was given to 10 judges consisting of research assistants and applied industrial psychology course students. The judges examined and rated each item in terms of a 5 point scale, with 1 being do not measure at all and 5 being this item measures integrity very well. At the same time, they were asked to make comments on the structure of the items for comprehension.

The intraclass correlations were estimated and 21 items were found to be good for measuring integrity. Then the scale along with performance and counterproductive scales were administered to 143 people. Both the integrity and the counterproductive work behavior scale were the frequency scales. Prior to this, employees were informed about the aim and scope of the study through informed consent. The authors were physically present during the administration of the questionnaire package.

## **Results**

### **Integrity Scale**

According to the results of the factor analysis with the varimax rotation, there were the three factors. These factors were related to telling lies, the second factor was related to deception and the third factor was related to not being honest. The variances explained by these three factors were 17.12 %, 14.05 % and 13.09 %. The reliability coefficients of the scales were .80, .68, and .67, respectively. While the first two factor items consisted of non integrity statements, the last factor was related to honesty, or the reverse statements. The results of the

exploratory factor analysis were given in Table 1. The items loaded on the respective factors were averaged. The higher scores indicate the dishonesty.

### **Relationship between Integrity Scale and Other Variables**

The correlation between integrity and age, education, and gender were at the expected direction. An independent t-test pointed out that men and women were significantly different from each other in terms of overall integrity scores ( $t = 2.25, p < .05$ ). Women received lower integrity scores ( $M = 1.99, SD = .41$ ) than men ( $M = 2.18, SD = .46$ ). But for the subscales there were no significant differences between men and women. The correlation between age and integrity was  $-.19, p < .05$ . That is, the older individuals received lower scores on both sub scales and the overall integrity test. The level of education and integrity scores were negatively but not significantly correlated. When the education was categorized as below or above university education, only on the dishonesty subscales did the less educated individuals received significantly higher scores ( $t = 2.3, p < .05; M_{\text{group1}} = 1.96, SD = .95; M_{\text{group2}} = 1.65, SD = .99$ ).

Total integrity scores and total counterproductive work behavior scores correlated positively with each other ( $r = .65, p < .000$ ).

## **Discussion**

The main purpose of this study was to create an open integrity scale for workplaces and organizations in Turkey. This newly created scale was administered to 143 different employees in order to evaluate its reliability and validity. In the present study, the items created were samples of both overt and covert integrity items. Additionally, the number of items was usually smaller than on other integrity tests.

The item analysis results showed that all the items contribute to the variance in the inter-item correlation matrix. The internal reliability coefficients were similar than the one found by Coyne and Bartram (2002). The factor analysis results indicated that the third factor solution had a better fit than the first factor solution. There is evidence of the construct and criterion related validity of the newly created scale. The whole scale and sub factors differentiated those with high and low scorers. There was also a strong correlation between integrity and the counterproductive work behaviors. These results are consistent with Berry et al. (2007).