

ÖRGÜTSEL MİSİLLEME DAVRANIŞI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI

 ZÜLBİYE KAÇAY¹

ÖZ

Sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkararak sergilediği performans ile örgütlerin belirlenen hedeflere ulaşmasında katkı sağlayan en temel etmen işgörenlerdir. Dolayısıyla işgörenlerin çalıştığı örgütle özdeşleşerek sahip olduğu bilgi, deneyim, yetenek ve motivasyon düzeyini örgüt amaçlarına ulaşmak ve rekabet avantajı sağlamak için kullanması önem arz etmektedir. Ancak kimi zaman örgütsel faktörler çalışanların adaletsizlik algılamasına ve örgüte olumsuz etki edecek davranışlar sergilenmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda çalışanların böyle bir durumda sergileyebileceği olumsuz davranışların ya da bu davranışları yapma ihtimallerinin belirlenmesi, örgütlerin gerekli önlemleri alması açısından yol gösterici olacaktır. Bu bağlamda çalışanların adaletsiz durumlar karşısında verebileceği karşılıkların belirlenmesi amacıyla Skarlicki ve Folger, (1997) tarafından örgütsel misilleme davranışını ölçmeye yönelik olarak hazırlanan davranışsal gözlem ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Ampirik araştırma niteliğinde olan bu çalışmada veriler, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenmiş, 190 kadın (%38,0) ve 309 erkek (%62,0) olmak üzere toplam 499 çalışan bireyden anket tekniği aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Analizler sonrasında Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği'nin 11 madde ve Süreci Sabote Etmek (1,2,3,4), Olumsuz iletişim (5,6,7,8) ve Olumsuz eylem (9,10,11) olmak üzere 3 faktörlü bir yapıda olduğu doğrulanmıştır. Ölçek 5'li likert olarak tasarlanmış olup 1 (Hiç Katılmıyorum) ile 5 (Tamamen Katılıyorum) arasında puanlanmaktadır. Sonuç olarak Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği'nin bu formuyla Türkiye örnekleminde farklı yöntem ve uygulamalarda personelin örgütsel misilleme davranışlarının belirlenmesinde kullanılabilir nitelikte geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu ifade edilebilir.

Anahtar kelimeler: Örgüt, Misilleme, Örgütsel davranış, Spor örgütü, Uyarlama

TURKISH ADAPTATION STUDY OF ORGANIZATIONAL RETALIATORY BEHAVIOR SCALE

ABSTRACT

The most basic factor that helps organizations achieve their goals with their performance by revealing the value they have is the employees. For this reason, it is important that employees identify with the organization they work for and use their knowledge, experience, ability and motivation level to achieve organizational goals and gain competitive advantage. However, sometimes organizational factors cause employees to perceive injustice and exhibit behaviors that will negatively affect the organization. Determining the negative behaviors that these employees may exhibit in such a situation, or the possibility of doing these behaviors, will be instructive for organizations to take possible measures. In this context, in order to determine the responses that employees can give in the face of unfair situations, this research was carried out by adapting the behavioral observation scale, which was prepared by Skarlicki and Folger, (1997) to measure the behavior of organizational retaliation, into Turkish and test its validity and reliability. In this study, which is an empirical research, the data were collected using a questionnaire tool from a total of 499 employees, 190 female (38.0%) and 309 male (62.0%), using the convenience sampling method, one of the non-probabilistic sampling methods. Descriptive statistics, explanatory and confirmatory factor analyzes were used in the analysis of the data. After the analysis, it was seen that the Organizational Retaliatory Behavior Scale has 11 items and 3 sub-dimensions, namely Sabotaging the Process (1,2,3,4), Negative Communication (5,6,7,8) and Negative Behavior (9,10,11). The scale is estimated as a 5-point likert and is graded between 1 (Never Agree) and 5 (Strongly Agree). As a result it can be stated that the Organizational Retaliatory Behavior Scale is a sufficient and reliable measurement tool used to determine the organizational retaliatory behaviors of the employee in Turkey samples of the different methods and practices.

Keywords: Organization, Retaliation, Organizational behavior, Sports organization, Adaptation

GİRİŞ

Örgütsel misilleme davranışı, içinde bulunduğu durumdan hoşnut olmayan çalışanların karşılık olarak yaptıkları eylemleri ifade etmektedir (Penney, 2007). Bu nedenle çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilecek uygulama ve davranışlardan uzak durulmalıdır. Çünkü, teknolojik gelişmelerin hız kazandırdığı küreselleşme neticesinde örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi, insan etkinlik ve verimliliğine bağlıdır (Kaçay ve diğ., 2018:569). Dolayısıyla, örgütler çalışanların huzur ve refahına öncelik vererek performanslarına olumsuz etki edecek bir atmosfer oluşmaması için gereken önlemleri almalıdır. Çalışanlar, haksızlık ve adaletsizlik algıladığında aynıyle karşılık verme çabasında bulunabilirler. Bu hususta örgütsel misilleme davranışı gündeme gelmektedir.

(EEOC) The Equal Employment Opportunity Commission (Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu) haksızlıklara karşı aynıyle karşılık verme durumunun en yaygın konu olduğunu rapor etmiş ve 2013 mali yılındaki şikayetlerin neredeyse yarısının misilleme davranışlarıyla ilgili olduğunu belirtmiştir. İnsanlar, diğer canlıların aksine düşünebilen, yapacağı eylemlerin sonucunu tartabilen, bu anlamda yasal ya da sosyal olarak kabul edilebilir durumları belirleyerek hareket eden varlıklardır. Davranışsal seçimlerde bilişsel, duygusal ve sosyal süreçler

içgüdüyü hükümsüz kılarak davranışı yönlendirmektedir. Bu bağlamda misilleme davranışı algılanan haksızlıklar karşısında başa çıkma mekanizması olarak ifade edilmektedir (URL 1).

Çalışanların yapmakla yükümlü olduğu ve görev tanımı içinde yer alan davranışlar resmi rol davranışları (Barksdale ve Werner, 2001) olarak ifade edilirken, beklenen dışında sergilenen davranış kalıpları ise rol fazlası olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne, Cummings ve Parks,1995). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı bu davranışlar arasında gösterilmektedir (Miles, Borman, Spector ve Fox, 2002). Bu bağlamda örgütsel misilleme davranışı, içinde bulunduğu durumdan hoşnut olmayan çalışanlarca işyerinde karşılaştığı adaletsiz uygulama ve davranışlara karşı verilen tepki olarak ifade edilebilir.

Literatürde örgütsel misilleme davranışı olarak sınıflandırılan birçok davranış üretkenlik karşıtı iş davranışı (Demir, Ayas ve Harman, 2018; Kılıç, 2013; Kelly, 2015), işyerinde sapkın davranış (Bennett ve Robinson, 2000), intikam (Bies, Tripp ve Kramer, 1997) ya da işyeri saldırganlığı (Neuman ve Baron, 2005; Verona ve diğ., 2007) olarak ifade edilmektedir. Ancak örgütsel misilleme davranışı, davranışın ana katalizör olarak meydana geldiği durumsal bağlama daha

güçlü bir vurgu yapmaktadır. Öte yandan örgütsel misilleme davranışı, özellikle işyerinde haksız muameleyle kışkırtılan davranışları ve tek bir gerekçeyi kastederken, adaleti veya eşitliği yeniden sağlamak için; üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işyeri saldırganlığı gibi diğer eylemler, davranışı yönlendiren güdüler veya niyetlerle ilgili olarak daha geniş bir perspektif alır. Örneğin; bir çalışanın terfi alma şansını artırmak için iş arkadaşı hakkında zararlı söylentiler yayması işyeri saldırganlığı olarak nitelendirilmektedir. Sonuç olarak, tüm örgütsel misilleme davranışları işyerinde saldırganlık ve tüm işyerinde saldırganlık davranışları da üretkenliğe karşı iş davranışı olarak kabul edilse de, bunun tersi kabul edilmemektedir (URL2). Diğer bir ifade ile, saldırganlık ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tamamını örgütsel misilleme olarak adlandırmak doğru bir yaklaşım olmayabilir.

Literatüde örgütsel yapının bozulması, etkililiği düşmesi, kaynaklar, çalışanlar ve örgüt ikliminin zarar görmesi, örgüt hedeflerinden sapma, vb davranışlar doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel misilleme davranışının yol açabileceği sonuçlar olarak belirtilmektedir (Spector ve Fox,2002; Mount, Ilies ve Johnson, 2006; Dunlop ve Lee, 2004).Öte yandan katı bürokratik yapılar, görev odaklı çatışmalar, rekabet yaratan ödül sistemi gibi örgütsel faktörler de misilleme davranışını

etkilemektedir (Fox, Spector ve Miles, 2001; Lau vd., 2003). Diğer bir deyişle, örgütsel misilleme davranış, örgütsel faktörlerden kaynaklıdır ve bu faktörlere karşılık verme amaçlı bilinçli olarak yapıldığından, yanlış veya tesadüfi olarak gerçekleşen, yani hata olarak nitelendirilebilecek davranışlardan bu yönü ile ayrılmaktadır.

Bireyler işyerinde adil davranılmadıklarında ve resmi yollarla bu sorunları adilce çözemeyeceklerine inandıklarında aynıyle karşılık vermenin yollarını aramaktadırlar. Ayrıca ciddi suçlamalarla karşılaştıklarında, suçlamalar işyerinde diğerleriyle olan ilişkilerine zarar verecekse ve işlerinin tehlikede olduğuna inanırlarsa yine misilleme yolları aramaları muhtemeldir (Samnani ve Singh, 2012).

Örgütsel misilleme davranışı işleri aksatma, kasıtlı olarak yanlış yapma, hasta olmadığı halde hastaymış gibi davranma, dedikodu yayma, iş saatinde kişisel sorunlarla uğraşma, mola süresini uzatma vb birçok şekilde sergilenebilir (Skarlicki ve Folger, 1997:438).

Greco ve diğ., (2019) meta-analiz yöntemi ile gerçekleştirdikleri çalışmada davranışa paralel olarak karşılıkların verildiği sonucuna ulaşmışlardır. Dedikodu, kötüye kullanım, kaynakların verimsiz kullanımı ya da fikirlerin çalınması gibi davranışlar aynıyle karşılık bulacaktır. Bu nedenle yöneticiler, karşılık alınabilecek

davranışlar içine girmemeye özen göstermelidir.

Her örgütte misilleme davranışına maruz kalmak etkinlik ve verimliliği azaltabileceğken, bir kamu kurumu ve Türkiye’de sporun yönetiminden bilfiil sorumlu olan Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü (GSB SGM) personelinin misilleme davranışında bulunma ihtimalinin hem örgüte hemde hizmet ettiği topluma verilecek hizmetin aksayabilmesi açısından olumsuz etki edeceği düşünülmektedir. Spor örgütlerinin amacı toplumun spor ihtiyacını belirleyerek bu ihtiyacı karşılamak üzere gerekli çalışmaları yapmak ve sonuç itibari ile sağlıklı bir nesil yaratılmasına katkı sağlamaktır. Amaç sağlıklı bir nesil olduğundan toplumsal katkısı nedeniyle personelin özveri ile sorun yaratmadan çalışması, bu kurumun amaçlarına ulaşması açısından hassasiyet gösterilmesi gereken bir konudur. Bu açıdan düşünüldüğünde, SGM’nin geniş kitlelere hitap eden, ülke sporunun geleceği ve gençlerin yetiştirilmesinde spor hizmetlerinin üretimi ve pazarlanmasından da sorumlu olan bir yapı (Kaçay ve Soyer, 2020) olması nedeniyle misilleme davranışlarına maruz kalmaması özellikle önem arz etmektedir.

Misilleme davranışı bir örgütün etkinlik ve verimliliğini en aza indirerek varlığını tehdit edebilir. Dolayısıyla haksız

davranışa maruz kalanlar, ya aynıyle karşılık verme yolları arayacak, ya konuyu üst düzeydeki kişilere taşıyacak yada bunu yapmadan konuyu kapatacaktır. Önemli olan misilleme davranışının nasıl gerçekleştiğini ve önlenebileceğini belirlemektir. Bu açıdan düşünüldüğünde çalışanların uğradığı haksızlık ve adaletsiz uygulamalar karşısında nasıl karşılık verebileceğini anlamaya yardımcı olacak bir ölçeğin Türk kültürüne uyarlanarak kullanılması bu hususta hem yöneticilere hem de literatüre katkı sağlayacaktır. Mevcut çalışma ile bu durumun ortaya çıkarılmasına katkı sağlayacağı düşünülen örgütsel misilleme davranışı ölçeğinin geçerlik güvenirlik çalışmasını yaparak Türk kültürüne uyarlayıp literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

YÖNTEM

Geçerlik ve güvenirlik çalışması olarak dizayn edilen bu çalışma, var olan yapının keşfedilmesi ve doğrulanmasını içeren iki aşamada gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Çalışmanın örnekleme, Açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için farklı bireyler olmak üzere seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenmiş, 190 kadın (%38.0) ve 309 erkek (%62.0) olmak üzere toplam 499 kişiden oluşmaktadır. Söz konusu örneklemin tamamı Gençlik Spor

Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarından oluşmaktadır.

Açıklayıcı Faktör Analizi Çalışma Grubu, 71 kadın (%39.7) ve 108 erkek (%60.3) olmak üzere toplam 179 kişiden oluşmaktadır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışma Grubu, 118 kadın (%37.2) ve 201 erkek (%62.8) olmak üzere toplam 320 kişiden oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmanın verileri anket yöntemi kullanılarak online formlar aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma veri toplama aracı olarak, Skarlicki ve Folger (1997) tarafından katılımcıların örgütsel misilleme davranışlarını saptamak amacı ile geliştirilmiş olan “Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeği” (ÖMDÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal hali 17 madde ve tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçek 5 li Likert türünde tasarlanmış olup “1-hiç katılmıyorum – 5-tamamen katılıyorum” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin geliştirilme çalışmasında Cronboach’s alpha kat sayısı $\alpha = .93$ olarak tespit edilmiştir (Skarlicki ve Folger, 1997:437).

Bu bilgiler doğrultusunda tasarlanan bu adaptasyon çalışmasında; ITC, (2018)’de belirtilen ölçek adaptasyonuna ilişkin aşamalar dikkate alınarak çeviri-tekrar çeviri yöntemi ışığında ölçeğin İngilizce formunun alanda uzman 3 dilbilimci tarafından Türkçe çevirisi

yapılmıştır. Çeviri sonrasında ise ölçek farklı 3 uzman dilbilimci tarafından tekrar İngilizce’ye çevrilmiştir. Oluşturulan çevirinin alana uygunluğunun incelenmesi ve düzenlenmesi için, alan uzmanlıklarından faydalanmak üzere Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri alanında hizmet eden üç akademisyenden görüş alınmıştır. Uzmanların uygun gördüğü şekilde düzeltmeler yapılmış, ardından ölçek iki Türk dilbilimci tarafından incelenmiş ve bu inceleme sonunda da uygun olan düzeltmeler yapılarak ölçeğe son şekli verilmiştir.

Verilerin analizi

Verilerin analizinde var olan yapının keşfedilmesi adına Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ortaya çıkan yapının doğrulanması adına da Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizinde, varimax eksen döndürme yöntemi ile temel bileşenler analiziyöntemi uygulanmıştır. AFA için örneklem uygunluğunun ölçümü noktasında; Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Barrlett Küresellik testleri yapılmıştır. Anlamlı bileşim maddelerinin tespiti ve faktör sayısının belirlenmesi için ise öz değer (Eigen value) ve Scree Plot testleri yapılmıştır.

DFA için ise uyum değerleri ve standart yükleri, R^2 değerleri ve t değerleri incelenmiştir. Güvenilirlik analizleri için ise, ölçeğin iç tutarlılık kat sayısını belirlemek

üzere Cronbach'sAlpha testi yapılmıştır. ilişkilerinin saptanması amacıyla Pearson Ortaya çıkan faktörlerin birbirleriyle olan Korelasyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin tespiti için yapılan analizlere ilişkin bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		0,86
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	1616,473
	Serbestlik derecesi	91
	Anlamlılık	0,000

Tablo 1'e göre, ölçeğin KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,86 düzeyinde ve Bartlett Küresellik Testi'nin anlamlılık değerinin $P < 0.01$ olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Öz Değerler ve Açıklanan Toplam Varyans Temel Yapı Analizi

Bileşen	Açıklanan Toplam Varyans					
	Başlangıç öz değerleri			Döndürme sonrası yüklemeler		
	Toplam	Varyans %	Toplam Varyans %	Toplam	Varyans %	Toplam Varyans %
1	6,860	48,998	48,998	3,809	27,207	27,207
2	1,513	10,810	59,809	3,459	24,704	51,911
3	1,191	8,505	68,313	2,296	16,402	68,313
4	,875	6,249	74,562			

Tablo 2 incelendiğinde, 14 maddenin analizine ilişkin bulgularda, maddelerin öz değerlerinin 1'den büyük üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Ortaya çıkan üç faktör, toplam varyansın %68.313' ünü açıklamaktadır.

Tablo 3. Döndürülmüş Faktör Yükleri

	Faktörler		
	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör
M17	.838		
M12	.825		
M6	.820		
M13	.695		
M15	.686		
M10		.844	
M8		.747	
M7		.742	
M16		.723	
M9		.689	
M5			.743
M14			.639
M11			.633
M3			.569

Metod: Temel yapı analizi. Döndürme metodu: Varimax normalleştirilmesi

Tablo 3 incelendiğinde, birinci faktörün 17,12,6,13,15. maddelerden, ikinci faktörün 10,8,7,16,9. maddelerden ve üçüncü faktörün ise 5,14,11,3. maddelerden oluştuğu saptanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan 14 maddelik 3 faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak tekrar sınanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonrası 17 maddelik ölçekten 3 madde çıkartılmıştır. Maddelerden birinin iki farklı faktör altında olması ve faktör yükleri arasında gözlenen değerlerin .1'in altında olması, diğer 2 maddenin ise tek bir boyut altında toplanması ve bir boyutun oluşması için iki maddenin yeterli olmaması nedeniyle üç madde analiz dışı bırakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için ilk olarak kalan ölçek maddeleri küçükten büyüğe doğru yeniden numaralandırılarak 1'den 14'e kadar sıralandırılmıştır. Bu işlem sonrasında ortaya çıkan 14 maddelik form tekrar online olarak tasarlanıp 320 kişiye uygulanmıştır. Elde edilen yeni veri seti DFA için kullanılmıştır. Tablo 4'de yapılan doğrulayıcı faktör analizi için uyum iyiliği sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. İlk aşama ve son aşama DFA uyum iyiliği sonuçları

Uyumluluk indeksi	Uyum indeks değerleri	Kabul edilir uyum	İyi uyum
Ki-Kare (X^2)	116.51		
Serbestlik Derecesi	40		
Ki-Kare/sd	2.91	$2 \leq X^2/sd \leq 5$	$0 \leq X^2/sd \leq 3$
RMSEA	0.07	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	$0 \leq RMSEA < 0,05$
SRMR	0.03	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	$0 \leq SRMR \leq 0,05$
GFI	0.94	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$
AGFI	0.90	$0,90 \leq AGFI \leq 0,95$	$0,95 \leq AGFI \leq 1,00$
CFI	0.98	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$
NNFI	0.98	$0,90 \leq NNFI \leq 0,95$	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$
NFI	0.97	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$

(Çokluk ve ark., 2010: 271,272)

Tablo 4 incelendiğinde, yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgularda, 3 faktör 14 maddelik yapıdan en çok modifikasyon alan, faktör yükü yeterli olmayan ve hata varyansı yüksek olan 3, 6 ve 12. maddeler analiz dışı bırakılmıştır. İkinci defa analizi yapılan 3 faktörlü 11 maddelik yapının doğrulandığı ve bütün uyum iyiliği indekslerine uyum sağladığı tespit edilmiştir. Tablo 5'te bu yapıya ilişkin standart yükler, R^2 ve t değerleri verilmiştir.

Tablo 5. DFA sonucu standart yükler, R² değerleri ve t değerleri

Maddeler		Standart Yükler	R ²	t değeri
1.DFA	2.DFA		Faktör 1	
M1	M1	0.77	0.72	18.46
M2	M2	0.70	0.46	13.26
M4	M3	0.87	0.70	18.00
M5	M4	0.84	0.81	20.27
Faktör 2				
M7	M5	0.79	0.62	16.34
M8	M6	0.80	0.63	16.56
M9	M7	0.76	0.58	15.48
M10	M8	0.77	0.60	15.86
Faktör 3				
M11	M9	0.57	0.32	10.10
M13	M10	0.32	0.11	5.46
M14	M11	0.76	0.58	13.68

Tablo 5 incelendiğinde madde 14'ün en yüksek standart yük değerine (=0,88), t-değerine (=5,50) ve R² (=0,10) değerine sahip olduğu, madde 8'in ise en düşük standart yük değerine (=0,33), t-değerine (=15,91) ve R² (=0,67) değerine sahip olduğu görülmektedir.

Son olarak, toplam ölçeğin ve alt boyutların Alfa iç tutarlılık değerlerine bakılarak faktörler tanımlanmıştır. Ayrıca faktör analizi ile son halini alan ölçekteki maddeler küçükten büyüğe doğru 1'den 24'e kadar yeniden numaralanarak, hangi numaralı maddelerin hangi alt boyutta yer alacağı yeniden düzenlenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Ölçeğin alt boyutlarının tanımlanması, alt boyutların ve toplam ölçeğin alfa değerleri

Maddeler	Madde sayısı	AFA		DFA	
		Alt boyutların alfa değeri	Toplam ölçeğin alfa değeri	Alt boyutların alfa değeri	Toplam ölçeğin alfa değeri
Süreci Sabote Etmek Madde 1. Bir ekipmana veya çalışma sürecine kasten zarar verirdim. Madde 2. İş arkadaşıma gereken bilgiyi yanlış verirdim. Madde 3. Boşa zaman geçirdiğim halde çok meşgulumuş gibi görünmeye çalışırdım. Madde 4. Bilerek daha yavaş çalışırdım.	4	$\alpha=0,90$		$\alpha=0,84$	
Olumsuz İletişim Madde 5. Yöneticime sert karşılık veririm. Madde 6. Yöneticimin emirlerine kulak asmazdım. Madde 7. İşteyken kişisel meselelere zaman harcardım. Madde 8. Yöneticim hakkında dedikodu yapardım.	4	$\alpha=0,89$	$\alpha=0,91$	$\alpha=0,83$	$\alpha=0,86$
Olumsuz Eylem Madde 9. Hafta sonu çalışması ya da ek mesai yapılması istendiğinde bunu reddederdim. Madde 10. İş arkadaşımınla anlaşamadığımda ona karşı sessiz kalarak tepkimi gösterirdim. Madde 11. Başkalarına çalıştığım kurum hakkında olumsuz konuşurdum.	3	$\alpha=0,67$		$\alpha=0,54$	
Ölçeğin toplam madde sayısı	11				

Tablo 6 incelendiğinde, birinci alt boyutun (Süreci Sabote Etmek) 1., 2., 3., 4. maddelerden oluştuğu ve 4 maddelik bu alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin AFA için $\alpha=0.90$, DFA için $\alpha=0.84$ olduğu görülmektedir. İkinci alt boyut olan (Olumsuz İletişim) boyutunun 5., 6., 7., 8. maddeler olmak üzere 4 maddeden oluştuğu ve bu alt boyutun Alpha değeri AFA için $\alpha=0.89$, DFA için $\alpha=0.83$ olarak tespit edilmiştir. Üçüncü alt boyut ise (Olumsuz Eylem) 9., 10., ve 11. maddelerden oluşmuş ve yine bu boyutun Alpha değeri $\alpha=0.56$ olarak tespit edilmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise AFA için $\alpha=0.67$, DFA için $\alpha=0.54$ olarak saptanmıştır.

Tablo 7’de Ölçeğin boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon (Pearson Correlation Moment) analizi yapılmış ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Misilleme Davranışı Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Süreci Sabote Etmek	Olumsuz İletişim	Olumsuz Eylem
Süreci Sabote Etmek	1	0,738**	0,437**
Olumsuz İletişim		1	0,573**
Olumsuz Eylem			1

** 0.01 anlamlılık düzeyi

Tablo 7 incelendiğinde; alt boyutlardan Süreci Sabote Etmek boyutu ile Olumsuz İletişim boyutu ($r= 0,738$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ve Olumsuz Eylem boyutu ile ($r=-0,437$) arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunmaktadır. Olumsuz iletişim boyutu ile Olumsuz eylem boyutu ($r=-0,573$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada; çalışanların örgütsel misilleme davranışlarını belirlemede kullanılacak likert tipi bir ölçüm aracının geçerlik güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bu doğrultuda elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmıştır.

Elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla örneklem yeterlilik testi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü yapılmıştır. Bu test sonucu belirlenen KMO değeri 0.863 olarak belirlenmiş ve bu değer 1'e yakın olduğundan veri setinin faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Ayrıca korelasyon matrisinin benzer matris olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett Küresellik Testi kullanılmıştır (Akgül ve Çevik, 2005, Şencan, 2005, Bayram, 2004). Bu test sonucuna göre $P>0,01$ olduğundan verilerin yapılacak olan faktör analizine uygun olduğu ifade edilebilir. (Tablo 1).

Faktör analizine uygunluk belirlendikten sonra elde edilen verilere ilişkin özdeğerler incelenmiş ve maddelerin, toplam varyansın yaklaşık %68.313'ünü açıklayan, öz değeri 1'den büyük üç faktör

altında toplandığı tespit edilmiştir (Tablo 2). Bu hususta alan yazında sosyal alanlarda yapılan çalışmalarda analizlerden elde edilen %40 ile %60 arasında değişen varyans oranları yeterli görülmektedir. Varyans yüksekliği ile faktör yapısının gücü arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Tavşancıl, 2006). Bu bilgilere göre, çalışmada geliştirilen ölçek açısından elde edilen varyansın oldukça yeterli olduğu ifade edilebilir. Alanyazında ".40" faktör yükü olarak kabul edilebilir bir değer (Akgül ve Çevik, 2005; Tavşancıl, 2006) olduğundan bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi faktör yükleri alt kesme noktası .40 olarak alınmıştır.

Verilerin faktör analizine uygunluğu ve ölçeğin üç alt boyuttan oluşan bir yapıda olacağı analiz edildikten sonra maddelerin altında hangi faktörler altında kümeleneceğini tespit etmek amacı ile ölçekte bulunan 17 madde varimax eksen döndürme testine tabi tutulmuştur. İki aşamada gerçekleşen bu faktör analizinin birinci aşamasında, 2. maddenin iki farklı faktör altında olduğu ve faktör yükleri arasında gözlenen değerlerin .1'in altında olduğu saptanmış ve analiz dışı

birakılmıştır. İkinci aşamada yapılan varimax döndürme sonucunda ise 1. ve 4. maddelerin bir boyut altında toplanması ve bir boyutun oluşması için iki maddenin yeterli olamayacağından dolayı boyut iptal edilerek boyutta yer alan 1. ve 4. maddeler analiz dışı bırakılmıştır. Son yapılan varimax döndürmede ise 14 madde ve 3 faktörden oluşan yapı keşfedilmiştir. (Tablo 3).

Açıklayıcı faktör analizi sonucu tanımlanan 14 maddelik 3 faktörlü yapının normallik testi yapılmış ve verilerin normal dağılım göstermesinin saptanmasının ardından maximum likelihood hesaplama yöntemi uygulanarak başka bir geçerlilik yöntemi olan doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Doğrulayıcı faktör analizi daha önceden tanımlanmış ve sınırları çizilmiş bir yapının, uygun bir model olarak doğrulanıp doğrulanmayacağını test eden bir analiz yöntemidir (Çokluk ve ark., 2010). İlk yapılan doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeks değerlerinin uygun olmadığı saptanmış ve modifikasyon önerilerine ek olarak 14 maddelik yapıdan 2., 6. ve 12. maddeler düşük faktör yük değerlerinden ve fazlaca modifikasyon önerisi aldığından dolayı analizden çıkarılmıştır.

Maddelerin analizden çıkarılması ile işlem tekrar yapılmış ve tüm uyum iyiliği indekslerinin uygun olduğu saptanmış ve analiz tamamlanmıştır. Uyum iyiliği

indeksleri incelendiğinde, Ki-Kare/sd=2.91 $P < 0.01$ büyük örneklem için mükemmel uyum, RMSEA=0.07 iyi uyum, SRMR=0.03 mükemmel uyum, GFI=0.94 ve AGFI=0.90 iyi uyum, CFI=0.98 mükemmel uyum, NNFI= 0.98 ve NFI=0.97 mükemmel uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 4). Söz konusu değerlerin uygunluğu ilgili literatürde yer alan değerler ile desteklenmektedir (Çokluk ve ark., 2010). DFA sonucunda 3 faktörlü 11 maddelik bir yapı doğrulanarak ortaya konulmuştur. Elde edilen yapıya ilişkin standart yükleri gösteren R2 ve t değerleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5'e göre madde 3 en yüksek ($=0,87$), $t=18,00$ ve $R2 =0,70$), madde 10 ise en düşük standart ($=0,32$), $t (=5,46)$ ve $R2 (=0,58)$ değerlerine sahiptir.

Gözlenen değişken ve gizli değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran t-değerinin 1,96'yı aştığında 0,05 düzeyinde; 2,56'yı aştığında ise 0,01 düzeyinde anlamlı olacağı ifade edilmektedir (Çokluk ve ark.; 2010). Bu analizle ortaya çıkan 11 maddenin gizli değişkenleriyle arasındaki t-değerleri incelendiğinde en düşük t-değerinin madde 10'da ($=5,46$) olduğu ve 2,56 değerinin üzerinde bulunduğu görülmektedir. Standart yük değerleri, her bir gözlenen değişken ile bağlı olduğu gizli değişkenin arasındaki korelasyonu belirtirken, R2 ise gözlenen değişken ile gizli değişken arasındaki ilişkinin gücünü

göstermektedir (Çokluk ve ark., 2010; Şimşek, 2007). Analize alınan 1 maddenin standart yüklerinin ve R2 değerleri incelendiğinde makul sınırlar içinde olduğu söylenebilir.

Tüm alt boyutlar ve maddelerin toplamından oluşan ölçeğe ilişkin yapılan Cronbach Alpha iç tutarlılık testi değerleri Tablo 6'da verilmiştir. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alpha değerleri sırasıyla $\alpha=0,84$; $\alpha=0,83$ ve $\alpha=0,54$ olarak belirlenmiştir. Toplam ölçek Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha=0,86$ olarak tespit edilmiştir. George ve Mallery (2003)'e göre Alfa değerleri “.90 ve üzeri Mükemmel, .80 ve üzeri İyi, .70 ve Uygun, .60 ve üzeri kabul edilebilir, .50 ve üzeri Zayıf, son olarak .50 ve altı Kabul edilemez” olarak açıklanmıştır. Bu bilgi ışığında analiz sonucu elde edilen alfa katsayılarının iyi değerlere sahip oldukları söylenebilir. Üçüncü faktörün Alpha katsayısının diğer faktörlere göre düşük olmasının sebebi olarak ise soru sayısının azlığı gösterilebilir.

Faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutların yapı geçerliliklerini değerlendirmek için bu boyutların korelasyon değerleri hesaplanmıştır (Tablo 7). Hesaplama sonucu, Süreci Sabote Etmek alt boyutu ile Olumsuz iletişim boyutu ($r= 0,738$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ve Olumsuz eylem boyutu ile ($r=-0,437$) pozitif yönde orta düzeyde bir

ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Olumsuz iletişim boyutu ile Olumsuz eylem boyutu ($r=-0,573$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu ifade edilebilir (Gürbüz & Şahin, 2018).

Ölçüm aracının psikometrik özelliklerine bakıldığında süreci sabote etmek boyutunda çalışanlar daha çok yaptıkları davranışlar ile işin gidişatını aksatmayı hedeflemektedirler. Olumsuz iletişim boyutundaki ifadelerle göre ise, daha çok yöneticiye karşı bir karşılık verme söz konusudur. Çalışanlar algıladıkları haksız davranışlara tepki olarak amaç her türlü örgüt performansını düşürmeye yönelik olsa da, bu tepkiyi yönetici ile olan ilişkilerine yansıtarak ve iş saatinde özel işlerle vakit harcayarak vermeye çalışmaktadırlar. Olumsuz eylem boyutunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemekten kaçınması, sorun yaşadığında eylemsel tepki vermek yerine, tepkisiz kalmayı tercih etmesi ve örgütü dış paydaşlara karşı olumsuz yansıtacak davranışlarda bulunması vardır.

Alan yazın incelendiğinde, Robinson ve Bennett (1995)'in örgütsel ve bireylerarası olarak iki temel boyuttan ve üretimi saptırma, mülkiyeti saptırma, politik saptırma ve bireye saldırı alt boyutlarından oluşan 'Sapkın Davranış Tipolojisi Modeli', Skarlicki ve Folger, (1997)'in örgütsel misilleme davranışını ölmeye yönelik

hazırladıkları davranışsal gözlem ölçeği ile oldukça benzer davranışlar içermektedir. Bu davranışlar arasında İşten erken çıkma Uzun molalar verme, Bilerek yavaş çalışma, Kaynakları israf etme, Ekipmanlara zarar verme, dedikodu yapma vb. davranışlar bulunduğunu görmek mümkündür.

Çalışanların dahil edildiği ortak bir kültür ile yüksek lider-üye etkileşimi çalışanların performansını artırmaya, daha ilgili olmaya ve değer vermeye teşvik eder, bunun aksi ise ayrımcılık ve taciz riskine sokar. Örgütte rahatsızlık veren taciz eden

durumlarla karşılaşan çalışanlar ise ya misilleme yapar ya da misilleme korkusu ile bu tarz deneyimleri bildirmekten kaçınırlar. Sonuç olarak örgütler, ortak kimlik ve adalet kültürünü teşvik ederek, adaleti koruyan yapıları uygulayarak eğitim yoluyla şikayet süreçlerini iyileştirebilir ve misilleme davranışını azaltabilirler. Ayrıca ortak bir kimliğin kurulması, güven ve saygı kültürü geliştirme (Kemmerer ve ark, 2020), nezaket, vicdanlılık vesivil erdem davranışları ile örgütsel adalet algısının (Akkaya, 2019) misillemeyi azalttığı ifade edilebilir.



KAYNAKÇA

- Akgül A., Çevik O. (2005). *İstatiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset. Ankara.
- Akkaya, B., (2019). *İlkokullardaki Öğretmenlerin Üretkenlik Karşiti İş Davranışının Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet ile İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Barksdale, K. ve Werner, J. M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: Testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*, 51(2), 145-155.
- Bayram N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Ezgi Kitapevi. Bursa.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Bies, R. J., Tripp, T. M. ve Kramer, R. M. (1997). *At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations*. In R. A. Giacalone ve J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu G., Büyüköztürk Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Pagem Akademi. Ankara.
- 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
- Demir, M., Ayas, S. ve Harman, A. (2018). Üretim Karşiti İş davranışları üzerinde örgütsel adalet algısının rolü: Banka çalışanları örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19), 435-448.
- Dunlop, P. D. ve Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.
- 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.
- Greco, Lindsey M., Jennifer A. Whitson, Ernest H. O'Boyle, Cynthia S. Wang, and Joongseo Kim. 2019. "An Eye for an Eye? A Meta-Analysis of Negative Reciprocity in Organizations." *Journal of Applied Psychology*.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 81-103. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1004>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, (s 271).
- International Test Commission (ITN). (2018). Guidelines for translating and adapting tests. *International Journal of Testing*, 18(2), 101-134. <http://dx.doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>.
- Duan, J., Lam, W., Chen, Z., & Zhong, J. A. (2010). Leadership justice, negative organizational behaviours, and the mediating effect of affective commitment. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 38(9), 1287-1296.
- Kaçay, Z. ve Soyer, F. (2020). İş Yeri Yılmazlığının Yordayıcıları Örgütsel Güven, Lider-Üye Etkileşimi ve İş Yeri Maneviyatı. *Lap Lambert Academic Publishing (2020-05-21)*.
- Kaçay, Z., Damar, A., Yüksek, M., Soyer, F. (2018). *Spor Örgütü Çalışanlarında Örgütsel Güven Algısının İşyeri Yılmazlığı Üzerine Etkisi*. ERPA International Congresses on Education 2018, İstanbul. ISBN: 978-605-83418-5-2
- Kelly, E. D. (2015). Examining the counterproductive work behavior process: Momentary relationships among personality, affect, & situational strength. (Unpublished master's thesis). Georgia Institute of Technology School of Psychology.
- Kemmerer, K., Cruz, J.C., Adams, B. and Breckon, D. (2020). Which cultural interventions most effectively reduce retaliatory behavior within organizations. *Muma Business Review* 4(10), 107-118. <https://doi.org/10.28945/4585>.
- Khattak, M.N., Zolin, R. and Muhammad, N. (2020). The combined effect of perceived organizational injustice and perceived politics on deviant behaviors, *International Journal of Conflict Management*, doi.org/10.1108/IJCM-12-2019-0220.

- Kılıç, S. (2013). *Algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Lau, V. C., Au, W. T. ve Ho, J. M. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73-99.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 51-57.
- Mount, M., Ilies, R. ve Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (2005). *Aggression in the workplace: A socialpsychological perspective*. In S. Fox ve P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 13-40). Washington, DC: American Psychological Association.
- Penney, L. (2007). *Organizational retaliatory behavior*. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 577-579). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: 10.4135/9781412952651.n221
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- Samnani, A. & Singh, P. (2012). *20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace*. *Aggression and Violent Behavior*, 17, 581-589. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Skarlicki, P. D., & Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 434-443.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 1-24.
- Spector, P. E., Fox, S. ve Domagalski, T. (2006). *Emotions, violence and counterproductive work behavior*. In E. K. Kelloway, J. Barling ve J. Hurrell (Eds.), *Handbook of workplace violence* (pp. 29-46). Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Şencan H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık. Ankara
- Tavşancıl E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. 3. Baskı. Nobel Yayınları. Ankara
- Townsend, J., Phillips, J. S., & Elkins, T. J. (2000). Employee retaliation: The neglected consequence of poor leader-member exchange relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 457-463.
- URL1: <https://www.eeoc.gov/retaliation-making-it-personal>. (Erişim: 28.09.2020).
- URL2:<http://psychology.iresearchnet.com/industrial-organizational-psychology/organizational-behavior/organizational-retaliatory-behavior/>. (Erişim: 25.09.2020).
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. ve Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, 17, 215-285.
- Verona, E., Reed, A., Curtin, J. J. ve Pole, M. (2007). Gender differences in emotional and overt/covert aggressive responses to stress. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 33(3), 261-271.