

# Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi

Hatem Öcel  
Karabük Üniversitesi

Orhan Aydın  
Hacettepe Üniversitesi

## Özet

Bu araştırma adil dünya inancı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında bir ilişki olup olmadığını ve sergilenen üretim karşıtı iş davranışlarının türü açısından cinsiyete bağı farklılıkların bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla yürütülmüştür. Bu amaçla 400 kamu ve özel sektör çalışanına Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğı ile Adil Dünya İnancı Ölçeğı uygulanmıştır. Genel ve kişisel adil dünya inançları için ayrı ayrı uygulanan 2 (adil dünya inancı: yüksek-düşük) x 2 (cinsiyet: kadın-erkek) MANOVA ve izleyen ANOVA sonuçları genel adil dünya inancı düşük olan katılımcıların geri çekilme, kişisel adil dünya inancı düşük olanların ise kötüye kullanma, sabotaj ve geri çekilme boyutlarında yer alan üretim karşıtı iş davranışlarını adil dünya inancı yüksek olanlardan daha fazla sergilediklerini ortaya koymuştur. Bulgular, aynı zamanda erkeklerin kötüye kullanma, çalma ve sabotaj boyutunda yer alan üretim karşıtı iş davranışlarını kadınlardan daha fazla gerçekleştirdikleri göstermiştir.

**Anahtar kelimeler:** Adil dünya inancı, cinsiyet, üretim karşıtı iş davranışları

## Abstract

The present study was carried out to investigate the effects of belief in a just world and gender on counterproductive work behaviors. Belief in a Just World and Counterproductive Work Behavior Checklist were administered to 400 public and private sectors employees. Two separate 2 (belief in a just world: high-low) x 2 (gender: male-female) MANOVA's applied to general and personal belief in a just world. The results of following ANOVA's indicated that participants low in general belief in a just world as compared with those high in general belief in a just world scored higher on withdrawal dimension of CBW. Similarly, participants low in personal belief in a just world scored higher on abuse, withdrawal and sabotage dimensions. The results also showed that male participants displayed more counterproductive work behaviors on abuse, sabotage and theft dimensions than did female participants.

**Key words:** Belief in a just world, sex, counterproductive work behaviors

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında çalışan araştırmacılar son yıllarda örgütsel etkenlerin çalışanların görev tanımlarında yer alan iş davranışları üzerindeki etkilerinin yanı sıra görev tanımlarında yer almayan rol ötesi iş davranışları üzerindeki etkileriyle de ilgilenmeye başlamışlardır (Spector, 2006). Bu grupta yer alan davranışların bir kısmını örgütsel etkililiği artıran rol ötesi olumlu iş davranışları oluştururken, bir kısmını da örgüte ya da örgüt çalışanlarına kasıtlı olarak zarar vermeyi içeren davranışlar oluşturmaktadır. Örgütsel etkinliği arttıran rol ötesi olumlu iş davranışları örgütsel yurttaşlık davranışları (organizational citizenship behavior), örgüte ya da örgüt çalışanlarına kasıtlı olarak zarar vermeyi içeren davranışlar ise üretim karşıtı iş davranışları (counterproductive work behavior) başlığı altında ele alınmaktadır (Spector ve Fox, 2010).

Örgütsel adaletsizlik, yetersiz örgütsel destek, yanlış yönetsel 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 davranışlarının değişik araştırmacılar tarafından önerilen birçok değişik tanımı bulunmaktadır (örn., Jonas ve Leberherz, 2008; Sackett, 2002; Spector, 2006). Ancak, değişik şekillerde ifade edilmekle birlikte, bu tanımların tümünde ortak olarak üretim karşıtı iş davranışı denildiğinde, örgütün doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak zarar görmesiyle sonuçlanabilecek, kasıtlı olarak yapılan, olumsuz bir çalışan davranışının anlaşılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Spector ve arkadaşları (2006) mevcut literatürden hareketle üretim karşıtı iş davranışlarını kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), çalma (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş boyut altında toplamışlardır. Kötüye kullanma iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma, tehdit etme; üretimden sapma görev tanımında yer alan işleri bile gerek olduğu gibi yapmama ya da yanlış yapma, bile gerek kötü performans gösterme, işi ağırdan alma, yönergelere uymama; hırsızlık örgütün ya da örgüt çalışanlarının mal ve paralarını çalma; geri çekilme işe gelme, geç gelme-erken ayrılma, mola saatlerini verileden daha uzun tutma ve işten ayrılma; sabotaj ise örgüte ait mal ve mülkü bozmaya ya da tahrip etmeye yönelik davranışları kapsamaktadır.

Üretim karşıtı iş davranışları temel olarak stres yaratıcı iş koşullarının yol açtığı sonuçlar olarak düşünülmeyle birlikte, yapılan araştırmalar bireysel değişkenlerin de bu tür davranışları belirlemede önemli bir

rol oynadığına işaret etmektedir. Örneğin, Berry, Ones ve Sackett (2007) beş büyük kişilik boyutu arasında yer alan uyumluluk, özdisiplin ve duygusal dengesizliğin üretim karşıtı iş davranışlarının en iyi yordayıcıları arasında yer aldığını, Bowling ve Eschleman (2010) ise özdisiplinin stres yaratıcı iş koşullarıyla üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri düzenlediğini belirtmektedir. Benzer şekilde birçok araştırmacı sürekli öfke, sürekli kaygı, kontrol odağı, narsizm (Spector ve Fox, 2005), yüklenme biçimi, öz-yeterlik algısı, benlik değeri (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002), negatif duygulanım (Bowling ve Eschleman, 2010; Dalal, 2005), benlik belirsizliği (Cremer ve Sedikides, 2005), A tipi davranış örüntüsü (Henle, 2005) ve sürekli saldırganlık (trait aggression-Hershcovis ve ark., 2007) gibi bireysel değişkenlerin doğrudan doğruya ya da stres yaratıcı iş koşullarıyla olumsuz iş davranışları arasındaki ilişkileri düzenleyerek üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında önemli rol oynadıklarını gösteren bulgular elde etmişlerdir. O'Brein ve Allen (2008) değişik örgütsel ve bireysel değişkenlerin örgütsel yurttaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının yordanmasına yaptıkları katkıları inceledikleri bir çalışmada, bireysel değişkenlerin örgütsel yurttaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarında gözlenen varyansı örgütsel değişkenlerden daha fazla açıkladığını bulmuşlardır.

Üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkili olma olasılığı oldukça yüksek olan kişilik değişkenlerinden bir tanesi de adil dünya inancıdır (belief in a just world). Adil dünya inancı kavramını ortaya atan Lerner'a (1965; 1980) göre, içinde yaşadıkları çevrenin kontrol edilebilir ve yordanabilir olması, bireyler açısından uzun vadeli amaçlara yönelik davranışlarda bulunma konusunda merkezi bir role sahiptir. Adil bir dünyada yaşadıklarına inanmak bireylerin içinde yaşadıkları dünyayı yordanabilir bir biçimde yapılandırabilmeleri açısından büyük bir önem taşır. Çünkü, iyi şeylerin ödüllendirildiği, kötü şeylerin cezalandırıldığı, herkesin hakkettiğini aldığı, hiç kimsenin nedensiz yere kurban durumuna düşmediği adil bir dünyada yaşadıklarına inanmadıkları takdirde, bireylerin günlük yaşamdaki kişisel anlaşmaları ve uzun vadeli amaçlarına ulaşmaya çabalamaları anlamsız hale gelecektir. Dünyanın adil bir yer olduğu yolundaki inanç, bir bakıma, insanlara kendilerine adil davranılacağı ve nedensiz yere kurban konumuna düşmeyecekleri konusunda güvence vermekte ve bu güven içinde geleceklerine yatırım yapmalarını sağlamaktadır.

Correia ve Dalbert'a (2008) göre adil dünya inancı bireyler için kişisel yaşantılarını anlamlı bir biçimde yorumlayabilecekleri bir çerçeve oluşturmaktadır. Adil dünya inancının bu adaptif işlevi nedeniyle, kişiler bir tehdit ya da haksızlık karşısında bu inançlarını savunmak için güdülenirler. Gözledikleri ya da yaşadıkları

bir haksızlığın dünyada adaletin hüküm sürdüğü yolundaki inançlarını tehdit etmesi halinde, bireyler bu inancı korumak için adil olmayan durumu telafi etme yoluna giderler. Adaletsizliğin gerçekten telafi edilmesinin güç olduğuna ya da mümkün olmadığına inandıkları durumlarda ise, adil olmayan durumu adil dünya inançları içinde özümleyerek bu inançlarını korumaya çalışırlar. Böyle bir durumda, örneğin, yaşadıkları haksızlığa kısmen kendilerinin neden olduğunu düşünerek, zarar veren kişinin niyetine ilişkin algılarını değiştirerek, haksızlığı azımsayarak ya da bu gün değilse bile uzun vadede herkesin ne hakkediyorsa onu mutlaka alacağını düşünerek dünyanın adil olduğu yolundaki inançlarını korurlar. Bu asimilasyon süreci nedeniyle, adil dünya inancı kuvvetli olan bireylerin kendilerini bir kurban olarak görme olasılıkları düşük olmaktadır.

Adil dünya inancının, aynı zamanda bireyleri adil biçimde davranmaya zorladığı da belirtilmektedir (Dalbert, 1999; Otto, Glaser ve Dalbert, 2009). Adil bir dünyada bireyler olumlu sonuçları ancak karakterleri ve davranışlarıyla hak ederler. Dolayısıyla, birey dünyanın adil olduğuna inandığı ölçüde kendisini adil bir biçimde davranmaya zorunlu hisseder. Diğer bir ifadeyle, adil dünya inancı birey için kendisini koşullarına uyma konusunda zorunlu hissettiği kişisel bir kontrat işlevi görmektedir. Nitekim, adil dünyaya inancı ile sosyal sorumluluk arasında pozitif, kural ihlal edici davranışlar ve suç işleme niyeti arasında negatif ilişki olduğunu ve adil olmayan bir davranışta bulunmalarının adil dünya inancı kuvvetli olan bireylerin benlik değerlerinde daha fazla düşmeye yol açtığını gösteren araştırma bulguları vardır (Correia ve Dalbert, 2008; Hafer, Begue, Choma ve Dempsey, 2005).

Adil olma güdüsü tüm insanların ortak bir özelliği olmakla birlikte, bu güdünün kuvveti bir bireyden diğerine değişmektedir. Bazı insanlarda adil olma diğer güdülerin yanı sıra varolan herhangi bir güdü iken, diğerleri hiçbir zaman adil olma gibi bir kaygı ile hareket etmemekte, az sayıda insan için, adalet davranışları yönlendiren en önemli ilke olabilmektedir (Dalbert, 2001). Adil olma güdüsünün kuvvetinde görülen bireysel farklılıklar adil dünya inancına da yansımakta ve bazı bireyler dünyanın adil bir yer olduğuna kuvvetle inanırken, diğerlerinde bu inanç daha zayıf olmaktadır. (Rubin ve Peplau, 1975). Bu açıdan bakıldığında, Dalbert'a (2001) göre, adil dünya inancının kuvveti, kişinin yaşamındaki olaylara ilişkin düşünce ve davranışlarını yönlendiren durağan bir kişilik özelliği olarak düşünmek mümkündür.

Dalbert (1999) genel adil dünya inancının yanı sıra bir de kişisel adil dünya inancının (personal belief in a just world) bulunduğunu öne sürmektedir. Bu araştırmacıya göre, aralarında bir ilişki bulunmakla bir-

likte, genel ve kişisel adil dünya inançları farklı alanlara ilişkin adalet algılarını içerir ve dolayısıyla birbirlerinden ayırt edilmeleri gerekir. Kişisel adil dünya inancı bireyin genel olarak kendi yaşamındaki olayların adil olup olmadığı konusundaki inancı ile ilgilidir. Genel adil dünya inancı ise dünyanın temel olarak adil bir yer olduğuna ilişkin bir inançtır. Dalbert (1999) insanların kişisel adil dünya inançlarına daha sıkı bir şekilde bağlı olduklarını ve dolayısıyla kişisel adil dünya inancının bireylerin adaletle ilişkin tutum, inanç ve davranışlarını genel adil dünya inancından daha iyi yordadığını öne sürmektedir. Dalbert'ın bu savını destekleyen bazı araştırmalar bulunmakla birlikte, aksini gösteren bulguların da olması nedeniyle bu konuda kesin bir yargıya varmak için henüz erken gibi görünmektedir (Otto ve Dalbert, 2005; Dalbert, 1999; Sutton ve Winnard, 2007).

Adil dünya inancı yaşamın değişik alanlarında yaşanabilecek olumsuz olaylar karşısında verilecek tepkileri düzenlemede ve bu tür olayların bireyin iyi oluşu açısından yol açabileceği olumsuz sonuçları önlemede önemli bir rol oynamaktadır (Dalbert, 1999, 2001). Örneğin, Tomaka ve Blascovich'in (1994) adil dünya inancının stres ile baş etme becerileri üzerindeki etkisini inceledikleri bir araştırma adil dünya inancı güçlü olanların günlük stres yaratıcı olaylarla daha kolay başa çıkabildiklerini ve adil dünya inancı zayıf olanlara göre bu tür olayları daha az tehdit edici olarak algıladıklarını göstermiştir. Dzuka ve Dalbert (2007), adil dünya inancı olan insanların olumsuz olaylarla karşılaşmalarını bile yaşadıkları adaletsizlikleri en aza indirmek ve olumsuz yaşantıları telafi etmek için bu olayları çok fazla düşünmekten kaçınma eğilimi gösterdiklerini saptamışlardır. Bunların yanı sıra bazı araştırmaların sonuçlarına göre, adil dünya inancı yüksek olan bireyler yaşamlarındaki olayları daha adil olarak görmekte (Dalbert ve Stoeber, 2006) ve bunun sonucu olarak daha az öfke ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar (Dalbert, 2002).

Adil dünya inancı yüksek ve düşük olan bireylerin özellikleri dikkate alındığında, bu inancın çalışanların örgütsel yaşamın değişik yönlerine ilişkin algı, tutum ve davranışları açısından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak önemli sonuçlar doğurma olasılığı oldukça yüksek gibi görünmektedir. Nitekim, yapılan bazı araştırmalar adil dünya inancının çalışanların bölüşümsel adalet algılarını önemli ölçüde etkilediğine (Hsin, 2008), adil dünya inancı yüksek olan çalışanların daha az tükenmişlik ve duyarsızlaşma davranışları sergilediklerine (Otto ve Schmidt, 2007), düşük iş kontrolü, iş güvencesizliği, aşırı iş yükü, işyeri zorbalığı, cezalandırılma gibi stres yaratıcı iş koşullarında daha az olumsuz duygular yaşadıklarına (Ball, Trevino ve Sims, 1993; Cubela Adoric ve Kvartuc, 2007; Dzuka

ve Dalbert, 2007; Otto ve Schmidt, 2007) işaret etmektedir. Buna rağmen, adil dünya inancının stres yaratıcı iş koşullarından kaynaklandığı düşünülen üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin, söz konusu davranışların tüm boyutlarıyla ele alınarak doğrudan doğruya incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu boşluğu doldurmak bu araştırmanın amaçlarından birini oluşturmaktadır.

Üretim karşıtı iş davranışlarıyla ilişkisi incelenen bir diğer bireysel değişken cinsiyettir. Ancak, cinsiyet ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmaların bulguları arasında bir tutarlılığın olduğunu söylemek güçtür. Örneğin, Berry, Ones ve Sackett (2007), kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha az üretim karşıtı iş davranışları sergilediklerini, ancak aradaki farkın çok büyük olmadığını gösteren bulgular elde etmiştir. Benzer şekilde Hershcovis ve arkadaşları (2007) kadın çalışanların daha az işyeri saldırganlığı sergilediklerini, Domogalski ve Steelman (2007) öfkelerini daha az ifade ettiklerini bulmuştur. Lau, Au ve Ho (2003), yürüttükleri bir meta-analiz çalışmasında cinsiyet ile işe devamsızlık ve alkol kullanma arasında fazla yüksek olmayan bir ilişki bulmuşlardır. Buna göre kadınlarda işe devamsızlık, erkeklerde ise alkol kullanımına daha sık rastlanmaktadır. Buna karşı, bazı araştırmalarda kadın ve erkek çalışanlar arasında üretim karşıtı iş davranışları açısından herhangi bir farklılığın bulunmadığını gösteren bulgular elde edilmiştir (örn., Bayram, Gürsakil ve Bilgel, 2009; Berry, Ones ve Sackett, 2007; Bukhari ve Ali, 2009).

Üretim karşıtı iş davranışları açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında herhangi bir farkın gözlenmediği araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmaların büyük bir bölümünde karşılaştırmaların üretim karşıtı iş davranışlarının türünden bağımsız olarak toplam puanlar dikkate alınarak yapıldığı görülmektedir. Oysa üretim karşıtı iş davranışları tanımı gereği saldırgan davranışlardır. Bu nedenle de, üretim karşıtı iş davranışları kapsamında yer alan davranışlar birçok araştırmada işyeri saldırganlığı başlığı altında ele alınmaktadır (örn., Baron, 2004; Hershcovis ve ark., 2007; Martinko ve Zellars, 1998). Son yıllarda yapılan araştırmalar saldırgan davranışlar açısından gözlenen cinsiyet farklılıklarının bu tür davranışların miktarından çok ifade edilmiş biçimlerinde ortaya çıktığına işaret etmektedir. Erkekler daha çok fiziksel zarar vermeye yönelik ve doğrudan saldırgan davranışlar sergilerken, kadınlar ilişkisel ve dolaylı saldırgan davranışlar sergilemektedir (Archer, 2004; Bettencourt ve Miller, 1996; Eagly ve Steffen, 1986) Bu açıdan bakıldığında, erkeklerin daha çok iş arkadaşlarına yönelik korkutma ve tehdit, sabotaj ve hırsızlık türü üretim karşıtı iş davranışları sergilerken, kadınların daha çok geri çekilme ve üre-

timden sapma şeklindeki üretim karşıtı iş davranışları sergileme olasılığı yüksek gibi görünmektedir.

Yukarıda yürütülen tartışmaların ışığı altında planlanan bu araştırmanın amaçlarından biri adil dünya inancı ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Dalbert'in (1999) insanların adalete ilişkin tutum, inanç ve davranışlarının kişisel adil dünya inançlarıyla daha fazla bağlantılı olduğu yolundaki görüşü dikkate alınarak, adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi kişisel ve genel adil dünya inançları için ayrı ayrı incelenmiştir. Gerek adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin genel olarak ihmal edilmiş bir konu olması, gerekse ülkemizde söz konusu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmanın bulunmaması bu araştırmanın önemli bir gereğini oluşturmaktadır.

Kadın ve erkek çalışanlar arasında sergilenen üretim karşıtı iş davranışlarının türü açısından farklılıkların olup olmadığının incelenmesi bu araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Ülkemizde üretim karşıtı iş davranışları açısından cinsiyet farklılıklarını inceleyen bazı araştırmalar bulunmakla birlikte (örn., Bayram ve ark., 2009), bu araştırmalarda söz konusu davranışların türü dikkate alınmamıştır. Bu araştırmada üretim karşıtı iş davranışları açısından söz konusu olabilecek farklılıklar Spector, ve arkadaşları (2006) tarafından önerilen boyutlar açısından incelenmiştir. Değişik biçimlerde sergilenen üretim karşıtı iş davranışlarının örgüt açısından farklı sonuçlar doğurma olasılığının bulunduğu dikkate alınırca, kadın ve erkek çalışanların sergiledikleri üretim karşıtı iş davranışlarının türü açısından söz konusu olabilecek farklılıkların incelenmesinin özel bir önem taşıdığı düşünmek mümkündür.

## Yöntem

### Örneklem

Araştırma Ankara ili sınırları içindeki kamu ve özel sermayeli kurumlarda çalışan 400 katılımcıyla yürütülmüştür. Katılımcıların 191'i kamu sektöründe, 209'u özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların 65'i (% 16.25) mavi yakalı, 335 (% 83.75) beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Yaşları 19 ile 60 (*Ort.* = 35.31, *S* = 8.87) arasında bulunan ve çalıştıkları iş yerinde çalışma süreleri 1 yıl ile 31 yıl arasında değişen (*Ort.* = 8.60, *S* = 7.78) katılımcıların 176'sı (% 44) kadın, 224'ü (% 56) erkek, 248'i (% 62) evli, 146'sı bekar (% 36.5) ve 6'sı (% 1) boşanmıştır. Ayrıca katılımcıların 115'i (% 28.8) Ankara Büyükşehir Belediyesinde, 285'i (% 71.2) ise 22 farklı kamu ve özel sektör kuruluşunda çalışan memur ve sözleşmeli personelden oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığın-

da 9'unun (% 2.3) ilkokul, 116'sının (% 29) orta ve lise, 190'ının (% 47.5) üniversite, 73'ünün (% 18.3) yüksek lisans ve 10'unun (% 2.5) doktora düzeyinde eğitimi olduğu görülmektedir.

### Veri Toplama Araçları

**Demografik Bilgi Formu.** Kişisel bilgi formu katılımcıların yaşları, cinsiyetleri meslekleri ve çalışma süreleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla kullanılmıştır.

**Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİDÖ).** Araştırmada çalışanların işyerindeki rol ötesi olumsuz iş davranışlarını ölçmek amacıyla Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (Counterproductive Work Behaviors Checklist) kullanılmıştır. Otuz üç maddeden oluşan ölçekte kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), çalma (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olarak adlandırılan beş alt boyut bulunmaktadır. Kötüye kullanma boyutu 18 (örn., "işyerindeki diğer çalışanları yok sayma"), üretimden sapma boyutu 3 (örn., "verilen işi bilerek yanlış yapma"), sabotaj boyutu 3 (örn., "örgüt mallarına bileerek zarar verme"), çalma boyutu 5 (örn., "işyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürme"), geri çekilme boyutu ise 4 (örn., "izin almadan işe geç gelme") madde ile temsil edilmektedir. Katılımcılar ölçeği her biri bir üretim karşıtı iş davranışını betimleyen maddeleri "1 = hiçbir zaman, "2 = çok seyrek", "3 = ayda bir ya da iki kez", "4 = haftada bir ya da iki kez" ve "5 = her gün" seçeneklerinden birini işaretleyerek doldurmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan üretim karşıtı iş davranışlarının daha sık sergilendiğine işaret etmektedir. Ölçeğin Spector ve arkadaşları (2006) tarafından rapor edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları, kötüye kullanma boyutu için .81, üretimden sapma boyutu için .61, sabotaj boyutu için .42, çalma boyutu için .58, geri çekilme boyutu için .63 ve ölçeğin tümü için .87'dir.

Ölçeği Türkçe'ye uyarlama çalışması, Öcel (2009) tarafından kamuda ve özel sektörde çalışan 100 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini incelemek amacıyla Varimax eksen döndürme kullanılarak, faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçları ölçeğin Türkçe 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 bir maddenin çalma bir maddenin geri çekilme boyutu altında yer aldığı, bir maddenin (hızlıca bitirilmesi gereken işleri bilerek yavaş yapma) ise herhangi bir boyut altına girmediği görülmüştür. Faktör analizi sonuçları, ayrıca, orijinal ölçekte geri çekilme boyutu altında yer alan bir maddenin çalma boyutu altında; çalma ve geri çekilme bo-

yutları altında yer alan ikişer maddenin ise kötüye kullanma boyutu altında yer aldığı göstermiştir. Bu sonuçlara dayanarak hiçbir boyut altında yer almayan maddenin ölçekten çıkarılmasına, böylelikle, ölçeğin Türkçe formunun 32 madde ve dört boyuttan oluşmasına karar verilmiştir. Kötüye kullanma boyutunda 15, çalma boyutunda 8, geri çekilme boyutunda 6, sabotaj boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Ölçeğin kötüye kullanma alt boyutu toplam varyansın % 39.52'sini, çalma alt boyutu % 8.16'sını, geri çekilme boyutu % 6.58'ini ve sabotaj boyutu % 4.58'ini açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları sabotaj boyutu için .78, geri çekilme boyutu için .75, çalma boyutu için .86, kötüye kullanma boyutu için .91, ölçeğin toplamı için .94 olarak bulunmuştur.

Öcel (2010) Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin olarak 351 katılımcı ile yürüttüğü bir diğer çalışmadan, gerek faktör sayısı, gerekse maddelerin yer aldığı boyutlar açısından 100 kişilik örneklemden elde edilen bulgularla tamamen örtüşen bulgular elde ettiğini rapor etmiştir.

**Adil Dünya İnancı Ölçeği (ADİÖ).** Araştırmada kullanılan Adil Dünya İnancı Ölçeği 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Şahin (2005) tarafından, Dalbert'in (1999) Kişisel Adil Dünya İnancı Ölçeği (Personal Belief in A Just World Scale - 7 madde) ile Dalbert, Montada ve Schmitt'in (1987) Genel Adil Dünya İnancı (General Belief in A Just World Scale - 6 madde), ve Adalet İnancının Merkeziliği (Justice Centrality Scale - 6 madde) ölçeklerine bir madde eklenerek oluşturulmuştur. Katılımcılar ölçeği "1 = hiç katılmıyorum" ve "6 = tamamen katılıyorum" olmak üzere 6 seçenekten birini işaretleyerek doldurmaktadır. Ölçeğin Şahin (2005) tarafından rapor edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları yetişkin örnekleme için .83, üniversite öğrencisi örnekleme için .81'dir.

Öcel (2009) Adil Dünya İnancı Ölçeği'ni kamuda ve özel sektörde çalışan 100 katılımcıya uygulayarak elde ettiği verilerle faktör analizi uygulamıştır. Elde edilen bulgular ölçeğin varyansın % 56.54'ünü açıklayan dört faktörlü bir yapısının olduğunu ortaya koymuştur. Toplam varyansın % 32.39'unu açıklayan ve Cronbach alfa içtutarlık katsayısı .81 olan ilk faktörde 7 madde bulunmaktadır. Bu maddeler Dalbert'in (1999) Kişisel Adil Dünya İnancı Ölçeği'nde yer alan 7 madde ile aynıdır. Toplam varyansın % 11.47'sini açıklayan ve Cronbach alfa içtutarlık katsayısı .78 olan ikinci faktörde Dalbert, Montada ve Schmitt'in (1987) Genel Adil Dünya İnancı Ölçeği'ne ait 6 madde ile Şahin (2005) tarafından eklenen bir madde bulunmaktadır. Toplam varyansın % 7.13'ünü açıklayan üçüncü faktörde 4, % 5.55'ini açıklayan dördüncü faktörde ise 2 madde bulunmaktadır. Üç ve 4. faktörde yer alan

maddeler ise Adalet İnancının Merkeziliği Ölçeği'ne (Dalbert ve ark., 1987) ait maddelerdir.

### İşlem

Araştırmada veri toplama araçları katılımcılara gruplar halinde çalıştıkları kurumlarda uygulanmıştır. Katılımcılara öncelikle araştırmanın amacı ve ölçeklerin nasıl doldurulacağı konusunda bilgi verilmiş ve varsa sorulan sorular yanıtlandıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Veri toplama araçları katılımcılara en üstte bir yönerge sayfası, hemen altında bilgi formu olmak üzere üretim karşıtı iş davranışları ve adil dünya inancı ölçeklerinin değişik sıralarda yer aldığı bir paket halinde verilmiştir.

Uygulamalar tamamlandıktan sonra katılımcıların üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin sabotaj, çalma, kötüye kullanma ve geri çekilme alt ölçekleri ile adil dünya inancı ölçeğinin kişisel ve genel adil dünya

inancı alt ölçeklerinden aldıkları puanlar hesaplanmıştır. Katılımcıların kişisel ve genel adil dünya ölçeklerinden aldıkları puanların medyanları hesaplanmış ve bu medyanlar kişisel ve genel adil dünya inancı düşük ve yüksek katılımcıların belirlenmesinde kesme noktası olarak kullanılmıştır.

### Bulgular

Katılımcıların araştırmada kullanılan ölçeklerden aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları ile ölçek puanları arasındaki korelasyonlar Tablo 1'de gösterilmiştir. Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin alt ölçeklerinden alınan puanların cinsiyet ve adil dünya inancı düzeyine bağlı olarak değişip değişmediğini belirlemek amacıyla verilere, kişisel ve genel adil dünya inançları için ayrı ayrı 2 (adil dünya inancı: yüksek-düşük) x 2 (cinsiyet: kadın-erkek) MANOVA uygulanmıştır.

**Tablo 1.** Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar, Ortalamalar ve Standart Sapmalar

	1	2	3	4	5	6	7
1. Cinsiyet (1 = K, 2 = E)	1.00						
2. SAB	.16**	--					
3. GÇEK	-.01	.50**	--				
4. ÇAL	.09	.50**	.53**	--			
5. KKUL	.12*	.42**	.52**	.70**	--		
6. GADL	.10*	-.07	-.30**	-.06	-.11*	--	
7. KADL	.11*	-.06	-.24**	-.05	-.12*	.72**	--
<i>Ort.</i>	1.56	3.37	8.32	8.70	16.58	26.23	26.12
<i>S</i>	.49	1.13	2.88	2.24	4.78	7.09	6.54
Kadın ( <i>Ort.</i> )		3.18	8.35	8.47	15.97	25.49	25.34
Erkek ( <i>Ort.</i> )		3.56	8.29	8.93	17.18	26.96	26.90

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Not. SAB = Sabotaj, GÇEK = Geri Çekilme, ÇAL = Çalma, KKUL = Kötüye Kullanma, GADL = Genel Adil Dünya İnancı, KADL = Kişisel Adil Dünya İnancı

**Tablo 2.** Genel Adil Dünya İnancı ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Katılımcıların Üretim Karşıtı İş Davranışları Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Uygulanan MANOVA Sonuçları

Etki	sd	Wilks' $\lambda$	Hata sd	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
GADL	3	.931	382	7.01	.00	.06
Cinsiyet	3	.954	382	4.53	.00	.04
GADL x Cinsiyet	3	.998	382	.21	.92	.00

Genel adil dünya inancı düzeyi ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt ölçeklerinden alınan puanlar üzerindeki etkilerine ilişkin MANOVA sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2'den görülebileceği gibi genel adil dünya inancı (Wilks'  $\lambda = .931$ ,  $F_{3,382} = 7.01$   $p < .001$ ,  $\eta^2 = .06$  ve cinsiyet (Wilks'  $\lambda = .954$ ,  $F_{3,382} = 4.53$   $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .04$ ) temel etkileri anlamlıdır. Çok değişkenli varyans analizini (MANOVA) izleyen tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3'den de izlenebileceği gibi, tek değişkenli varyans analizi sonuçlarına göre genel adil dünya inancının sadece geri çekilme boyutundaki üretim karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ( $F_{1,382} = 21.40$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .05$ ). Buna göre, adil dünya inancı düşük olan katılımcılar adil dünya inancı yüksek olanlardan daha fazla geri çekilme ( $Ort. = 9.00$  ve  $Ort. = 7.66$ ) davranışı göstermektedir. Yine Tablo

3'den izlenebileceği gibi, cinsiyetin sabotaj ( $F_{1,382} = 11.12$ ,  $p < .00$ ,  $\eta^2 = .02$ ), çalma ( $F_{1,382} = 4.01$ ,  $p < .04$ ,  $\eta^2 = .01$ ) ve kötüye kullanma ( $F_{1,382} = 6.54$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .01$ ) boyutlarındaki üretim karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Ortalamalara bakıldığında erkeklerin kadınlara göre daha fazla sabotaj (3.56 ve 3.18), çalma (8.93 ve 8.47) ve kötüye kullanma (17.18 ve 15.97) davranışı sergiledikleri görülmektedir.

Kişisel adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt ölçeklerinden alınan puanlar üzerindeki etkilerine ilişkin MANOVA sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi kişisel adil dünya inancı (Wilks'  $\lambda = .927$ ,  $F_{3,366} = 7.18$   $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .07$ ) ve cinsiyet (Wilks'  $\lambda = .949$ ,  $F_{3,366} = 4.89$   $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .05$ ) temel etkileri anlamlıdır. Çok değişkenli varyans analizini (MANOVA) izleyen tek değişkenli varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Genel Adil Dünya İnancı ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Katılımcıların Üretim Karşıtı İş Davranışları Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Uygulanan ANOVA Sonuçları

Değişim Kaynağı: Genel Adil Dünya İnancı (1:382)						
Değişken	Kar. Top.	Ort. Kare	F	p	$\eta^2$	
Sabotaj	1.36	1.36	1.05	.30	.00	
Geri Çekilme	174.73	174.73	21.40	.00	.05	
Çalma	1.42	1.42	.27	.60	.00	
Kötüye Kullanma	26.01	26.01	1.11	.29	.00	
Değişim Kaynağı: Cinsiyet (1:382)						
Değişken	Kar. Top.	Ort. Kare	F	p	$\eta^2$	
Sabotaj	14.37	14.37	11.12	.00	.02	
Geri Çekilme	1.19	1.19	.14	.70	.00	
Çalma	20.75	20.75	4.01	.04	.01	
Kötüye Kullanma	152.76	152.76	6.54	.01	.01	

**Tablo 4.** Kişisel Adil Dünya İnancı ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Katılımcıların Üretim Karşıtı İş Davranışları Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Uygulanan MANOVA Sonuçları

Etki	sd	Wilks' $\lambda$	Hata sd	F	p	$\eta^2$
KADL	3	.927	366	7.18	.00	.07
Cinsiyet	3	.949	366	4.89	.00	.05
KADL x Cinsiyet	3	.992	366	.75	.55	.00

**Tablo 5.** Kişisel Adil Dünya İnancı ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre Katılımcıların Üretim Karşıtı İş Davranışları Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Uygulanan ANOVA Sonuçları

Değişim Kaynağı: Kişisel Adil Dünya İnancı (1:366)					
Değişken	Kar. Top.	Ort. Kare	F	p	$\eta^2$
Sabotaj	4.06	4.06	3.80	.05	.01
Geri Çekilme	199.76	199.76	26.00	.00	.06
Çalma	8.75	8.75	2.22	.13	.00
Kötüye Kullanma	91.87	91.87	4.32	.03	.01
Değişim Kaynağı: Cinsiyet (1:366)					
Değişken	Kar. Top.	Ort. Kare	F	p	$\eta^2$
Sabotaj	13.52	13.52	12.65	.00	.03
Geri Çekilme	.83	.83	.10	.74	.00
Çalma	25.01	25.01	6.36	.01	.01
Kötüye Kullanma	116.25	116.25	5.47	.02	.01

Tablo 5'den de izlenebileceği gibi, tek değişkenli varyans analizi sonuçlarına göre, kişisel adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışlarının sabotaj ( $F_{1,366} = 6.80, p < .05, \eta^2 = .01$ ), geri çekilme ( $F_{1,366} = 26.00, p < .0001, \eta^2 = .06$ ) ve kötüye kullanma ( $F_{1,366} = 4.32, p < .03, \eta^2 = .01$ ) boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Ortalamalara bakıldığında, kişisel adil dünya inancı düşük olanların yüksek olanlardan daha fazla sabotaj (3.43 ve 3.24), geri çekilme (9.03 ve 7.53) ve kötüye kullanma (17.00 ve 16.04) davranışları sergiledikleri görülmektedir. Yine varyans analizi sonuçlarına göre, cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışlarının sabotaj ( $F_{1,366} = 12.65, p < .0001, \eta^2 = .03$ ), çalma ( $F_{1,366} = 6.36, p < .01, \eta^2 = .01$ ) ve kötüye kullanma ( $F_{1,366} = 5.47, p < .02, \eta^2 = .01$ ) boyutları üzerindeki etkisi anlamlıdır. Ortalamalara bakıldığında erkeklerin kadınlara göre daha fazla sabotaj (3.50 ve 3.13), çalma (8.86 ve 8.36) ve kötüye kullanma (16.98 ve 15.94) davranışları gösterdikleri görülmektedir.

### Tartışma

Bu araştırma temel olarak adil dünya inancı ile üretim karşıtı iş davranışları arasında bir ilişki olup olmadığını ve sergilenen üretim karşıtı iş davranışlarının türü açısından cinsiyete bağlı farklılıkların bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla yürütülmüştür. Dalbert'in (1999) insanların tutum, inanç ve davranışlarının kişisel adil dünya inançlarıyla daha fazla bağlantılı olduğu yolundaki görüşü dikkate alınarak, adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi kişisel ve genel adil dünya inançları için

ayrı ayrı incelenmiştir. Adil dünya inancı yüksek ve düşük olan bireylerin araştırmalarla belirlenen özelliklerinden hareketle, adil dünya inancı yüksek olan çalışanların daha az üretim karşıtı iş davranışı sergileyecekleri öngörülmüştür. Benzer şekilde erkeklerin daha çok fiziksel ve doğrudan, kadınların ise ilişkisel ve dolaylı saldırgan davranışları daha fazla sergilediklerini gösteren araştırma bulgularına dayanarak (Archer, 2004; Bettencourt ve Miller, 1996; Eagly ve Steffen, 1986), erkeklerin kötüye kullanma, çalma ve sabotaj, kadınların ise geri çekilme boyutunda yer alan üretim karşıtı iş davranışlarını daha fazla sergileyebilecekleri dile getirilmiştir.

Genel ve kişisel adil dünya inancına ilişkin analiz sonuçları genel adil dünya inancının bir, kişisel adil dünya inancının ise üç üretim karşıtı iş davranışı boyutu üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Daha özel olarak ifade edilecek olursa, genel adil dünya inancı düşük olan katılımcıların yüksek olanlardan daha fazla geri çekilme, kişisel adil dünya inancı düşük olanların ise yüksek olanlardan daha fazla geri çekilme, sabotaj ve kötüye kullanma davranışı sergiledikleri görülmüştür. Dolayısıyla, bu bulguların adil dünya inancı yüksek olan çalışanların daha az üretim karşıtı iş davranışları gösterecektir şeklindeki öngörümüzü doğruladığını söylemek mümkün gibi görünmektedir. Ancak, Adil dünya inancı yüksek ve düşük olan katılımcıların üretim karşıtı iş davranışlarının sözü edilen boyutlarında aldıkları puanlar arasındaki farklar anlamlı olmakla birlikte etki büyüklükleri oldukça düşüktür. Bu nedenle, ilgili bulgulara ilişkin tartışmaların bu olgunun ışığı altında değerlendirilmelerinde yarar vardır.



Üretim karşıtı iş davranışlarının temel olarak algılanan haksız örgütsel uygulamalar, örgütsel adaletsizlik, yetersiz örgütsel destek ve benzeri gibi stres yaratıcı iş koşullarına tepki olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Adil dünya inancının bu tür stres yaratıcı iş koşulları karşısında verilen tepkileri değişik biçimlerde etkilemesi mümkündür. Correia ve Dalbert (2008), adaletsiz bir durumla karşı karşıya kaldıklarında, adil dünya inancı yüksek olan bireylerin adaletsizliğe kısmen kendilerinin neden olduğunu düşünerek, haksızlık yapan kişi ya da kurumun niyetine ilişkin algılarını değiştirerek ya da haksızlığı azımsayarak dünyanın adil olduğuna ilişkin inançlarını korumaya çalıştıklarını belirtmektedir. Bu görüşe uygun olarak, adil dünya inancı güçlü olan bireylerin yaşamlarındaki olayları da-ha adil olarak gördüklerine (Dalbert ve Stoeber, 2006), daha az düşmanca niyet yüklemeye yatkınlığı (hostile attributional bias) gösterdiklerine (Begue ve Muller, 2006) ve örgütsel stres yaratıcıları daha az tehdit edici olarak değerlendirdiklerine (Tomaka ve Blascovich, 1994) işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, güçlü bir adil dünya inancı bir anlamda bireyi örgütsel uygulamalarda daha az haksızlık, kötü niyet ya da tehdit algılamaya eğilimli kılmaktadır. Üretim karşıtı iş davranışlarının algılanan haksız uygulamalara tepki olarak ortaya çıktığı kabul edilirse, adil dünya inancı güçlü olan çalışanların daha az üretim karşıtı iş davranış sergilemeleri beklendik bir durumdur.

Adil dünya inancının stres yaratıcı örgütsel etkenlerin yol açtığı olumsuz duygusal tepkileri düzenleyerek de daha az üretim karşıtı iş davranışı gösterilmesine katkıda bulunması mümkündür. Değişik araştırmacılar adil dünya inancı güçlü olan bireylerin stres yaratıcı iş koşulları karşısında daha az öfke ve hayal kırıklığı yaşadıklarına işaret etmişlerdir (örn., Cubela ve ark., 2007). Üretim karşıtı iş davranışlarını açıklamak üzere önerilen modellerin tümünde stres yaratıcı iş koşulları ile üretim karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiye öfke, hayal kırıklığı, engellenmişlik duygusu ve benzeri gibi olumsuz duyguların aracılık ettiği öngörülmektedir (örn., Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002; Spector ve Fox, 2005). Bu iki olgu birlikte değerlendirildiğinde, adil dünya inancı güçlü olan çalışanların daha az üretim karşıtı iş davranışı sergilediklerini gösteren bulgularımızın bu çalışanların algıladıkları stres yaratıcı örgütsel koşul ve uygulamalar karşısında daha az olumsuz duygusal tepkiler vermesinden kaynaklandığını söylemek mümkün gibi görünmektedir.

Adil dünya inancı yüksek olan çalışanların daha az üretim karşıtı iş davranışları sergilemelerinin bir diğer olası açıklaması bu inancın bireyi adil bir biçimde davranmaya ve kurallara uymaya eğilimli kılması çerçevesinde yapılabilir. Dünyanın adil olduğuna inanan bireyler, aynı zamanda insanların olumlu sonuçları

ancak karakterleri ve davranışlarıyla hak edeceklerine de inanırlar (Dalbert, 1999; Otto ve ark., 2009). Dolayısıyla, birey dünyanın adil olduğuna inandığı ölçüde kendisini adil ve kurallara uygun bir biçimde davranmaya zorunlu hisseder. Diğer bir ifadeyle, adil dünya inancı birey için kendisini kurallara uyma konusunda zorunlu hissettiği kişisel bir kontrat işlevi görmektedir (Dalbert, 1999). Nitekim, adil dünyaya inancı ile sosyal sorumluluk arasında pozitif, kural ihlal edici davranışlar ve suç işleme niyeti arasında negatif ilişki bulunmaktadır (Correia ve Dalbert, 2008; Hafer ve ark., 2005). Bu açıdan bakıldığında, adil dünya inancı yüksek olan çalışanların kuralların ihlal edilmesini içeren ve bir bakıma suç niteliği taşıyan üretim karşıtı iş davranışlarından kaçınmalarının şaşırtıcı olmadığı söylenebilir.

Üretim karşıtı iş davranışlarının diğer boyutlarının aksine, çalma boyutunda adil dünya inancı yüksek ve düşük olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Beklendik yönde olmayan bu bulgunun olası bir nedeni, diğer boyutlardaki üretim karşıtı iş davranışlarına göre daha fazla yasa ve ahlak dışı olarak algılamaları nedeniyle, adil dünya inancından bağımsız olarak katılımcıların çalma şeklindeki üretim karşıtı iş davranışlarından gerçekten kaçınmaları olabilir. Bir diğer olası neden ise, adil dünya inancı yüksek olan katılımcıların diğer boyutlardaki üretim karşıtı iş davranışları gibi çalma boyutundaki davranışları da daha az yapmaları, düşük olanların ise daha fazla yaptıkları halde yasa ve ahlak dışı olarak algılandığını bildikleri için bunu ölçek üzerinde ifade etmemiş olmalarıdır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, genel adil dünya inancının bir, kişisel adil dünya inancının ise üç üretim karşıtı iş davranışı boyutu üzerinde anlamlı etkisinin olduğu gözlenmiştir. Bu bulgular Dalbert'in (1999) kişisel adil dünya inancının bireylerin adaletle ilişkin algı, tutum, inanç ve davranışlarını belirlemede genel adil dünya inancından daha önemli bir rol oynadığı yolundaki görüşünü destekler niteliktedir. Kişisel adil dünya inancı tanımı gereği doğrudan doğruya bireyin kendi yaşamına ilişkin adalet inancını içermektedir. Bu nedenle, bireyin başına gelen iyi ya da kötü olayların nedenlerine ve adil olup olmadıklarına ilişkin algılarını ve buna bağlı olarak verdiği tepkileri belirlemede dünyanın adil olduğu yolundaki genel bir inançtan daha önemli bir rol oynaması akla yakın bir olasılık gibi görünmektedir. Buradan hareketle, kişisel adil dünya inancının bireyin kendisinin dahil olduğu olaylara ilişkin adalet algılarını etkilerken, genel adil dünya inancının başkalarının başına gelen olaylara ilişkin adalet algılarını belirlemede daha önemli bir rol oynayacağını düşünmek mümkündür.

Cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerinde-

ki etkisine ilişkin analiz sonuçları erkeklerin kadınlardan daha fazla kötüye kullanma, çalma ve sabotaj davranışı sergilediklerini göstermiştir. Geri çekilme boyutunda ise kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Böylelikle erkeklerin kötüye kullanma, çalma ve sabotaj boyutunda yer alan üretim karşıtı iş davranışlarını daha fazla sergileyeceklerine ilişkin beklentimiz doğrulanırken, kadınların geri çekilme boyutunda yer alan üretim karşıtı iş davranışlarını daha fazla sergileyeceklerine ilişkin beklentimiz doğrulanmamıştır. Kötüye kullanma, sabotaj ve çalma boyutlarında yer alan maddeler incelendiğinde çoğunun, “birine vurma”, “örgütün ya da başkalarının mallarını izinsiz alma”, “örgüt mallarına zarar verme” gibi doğrudan saldırganlık olarak nitelendirilebilecek davranışlara işaret ettikleri görülmektedir. Farklı sonuçlara ulaşılan araştırmalar da bulunmakla birlikte, saldırganlık türleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelendiği araştırmalarda genellikle erkeklerin kadınlardan daha fazla doğrudan saldırgan davranışlarda bulduklarını gösteren bulgular elde edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, erkek çalışanların kötüye kullanma, sabotaj ve çalma türü saldırgan davranışlar sergilediklerine işaret eden bulgularımızın beklendiği olduğu söylenebilir.

Dolaylı saldırganlık olarak nitelendirilebilecek davranışları kapsamasına karşın geri çekilme boyutunda kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir farkın bulunmamasının temelinde değişik nedenlerin yatması mümkündür. Bunlardan ilki, kuşkusuz, bu boyutta yer alan üretim karşıtı iş davranışlarını sergileme açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında gerçekten bir farkın olmamasıdır. Nitekim, kadınların daha fazla dolaylı saldırgan davranış sergilediklerini gösteren araştırmalar çoğunlukta olmakla birlikte, bu tür saldırgan davranışlar açısından cinsiyetler arasında fark bulunmayan araştırmalar da vardır (örn., Forrest, Eatough ve Shevlin, 2005). Bir diğer olası neden ise, bu boyutta yer alan davranışların üretim karşıtı amaçların yanı sıra denetim eksikliğinin verdiği rahatlıkla üretim karşıtı olmayan amaçlarla da yapılabilmeleridir. Geri çekilme boyutu işe geç gelme, devamsızlık ve benzeri gibi davranışları kapsamaktadır. Özellikle örneklemimizin yaklaşık yarısını oluşturan kamu kesiminde daha yaygın olarak gözlenen bu tür davranışlar hem kadın hem de erkek çalışanlar tarafından üretim karşıtı olmayan nedenlerle de sergilenebilmektedir. Her iki cinsiyetten çalışanın da üretim karşıtı olmayan nedenlerle işe geç gelme ve devamsızlık gibi davranışlar sergilemeleri ve bunu ölçekler üzerinde ifade etmeleri, geri çekilme boyutunda cinsiyete bağlı bir farklılık bulunamamasını açıklayabilecek olası bir neden gibi görünmektedir.

Sonuç olarak bu araştırmadan elde edilen bulguların özellikle kişisel adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışlarını belirlemede önemli bir rol oynadığı

ve erkeklerin kötüye kullanma, sabotaj, çalma ve benzeri gibi üretim karşıtı iş davranışlarını kadınlardan daha fazla sergilediklerini gösterdiği söylenebilir. İlgili literatürde adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmadığı için bulgularımızın karşılaştırmalı bir biçimde ele alınması mümkün olmamıştır. Bu nedenle, bu konuda ileride yapılabilecek araştırmalar adil dünya inancının üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisine ilişkin bulgularımızın sağlanması açısından önem taşımaktadır. Benzer şekilde, üretim karşıtı iş davranışlarının türü ve sıklığı açısından cinsiyete bağlı farklılıkların incelenmesinin de konunun tam anlamıyla açıklığa kavuşturulması açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

### Kaynaklar

- Archer, J. (2004). Sex differences in aggression in real world settings: A meta-analytic review. *Review of General Psychology*, 8, 291-322.
- Ball, G. A., Trevino, L. K. ve Sims, H. P. Jr. (1993). Just and unjust punishment influences on subordinate and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37, 299-322.
- Baron, R. A. (2004). Workplace aggression and violence: Insights from basic research. R. W. Griffin ve A. O’Leary-Kelly, (Ed.), *The dark side of organizational behavior* içinde (23-61). San Francisco: Jossey Bass.
- 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.
- Begue, L. ve Muller, D. (2006). Belief in a just world as moderator of hostile attributional bias. *British Journal of Social Psychology*, 45, 117-126.
- Berry, C. M., Ones, D. S. ve Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424.
- Bettencourt, B. A. ve Miller, N. (1996). Gender differences in aggression as a function of provocation: A meta-analysis. *Psychology Bulletin*, 119, 422-447.
- Bowling, N. A. ve Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 91-103.
- Bukhari, Z. ve Ali, U. (2009). Relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior in the geographical context of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4, 85-92.
- Correra, I. ve Dalbert, C. (2008). School bullying: Belief in a personal just world of bullies, victims, and defenders. *European Psychologist*, 13, 248-254.
- Cremer, D. D., ve Sedikides, C. (2005). Self uncertainty and responsiveness to procedural justice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41, 157-173.
- Cubela Adoric, V. ve Kvarnuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist*, 12, 261-271.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationships between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychol-*

- ogy, 90, 1241-1255.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research, 12*, 79-98.
- Dalbert, C. (2001). *The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events*. New York: Kluwer Academic /Plenum Publishers.
- Dalbert, C. (2002). Beliefs in a just world as a buffer against anger. *Social Justice Research, 15*, 123-145.
- Dalbert, C., Montada, L. ve Schmitt, M. (1987). Belief in a just world: Validity correlates of two scales. *Psychologische Beitrage, 29*, 596-615.
- Dalbert, C. ve Stoeber, J. (2006). The belief in a just world and domain-specific beliefs about justice at school and in the family: A longitudinal study with adolescents. *International Journal of Behavioral Development, 30*, 200-207.
- Domagalski, T. A. ve Steelman, L. A. (2007). The impact of gender and organizational status on workplace anger expression. *Management Communication Quarterly, 20*, 297-315.
- Dzuka, J. ve Dalbert, C. (2007). Student violence against teachers: Teachers' well-being and the belief in a just world. *European Psychologist, 12*, 253-260.
- Eagly, A. H. ve Steffen, V. J. (1986). Gender and aggressive behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychology Bulletin, 100*, 309-330.
- Forrest, S., Eatough, V. ve Shevlin, M. (2005). Measuring adult indirect aggression: The development and psychometric assessment of the Indirect Aggression Scales. *Aggressive Behavior, 31*, 84-97.
- Hafer, C., Begue, L., Choma, B. ve Dempsey, J. (2005). Belief in a just world and commitment to long-term deserved outcomes. *Social Justice Research, 18*, 429-443.
- Henle, C. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues, 17*, 247-263.
- Herscovis, S. M., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K. E., Inness, M., LeBlanc M. M. ve Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*, 228-238.
- Hsin Lo, H. (2008). Belief in a just world and belief in idealism as predictors of the distributive and procedural justice. *Web Journal of Chinese Management Review, 11*, 1-10.
- 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.
- Lau, W. C. S., Au, W. T. ve Ho, J. M. C. (2003) A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology, 18*, 73-99.
- Lerner, M. J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology, 1*, 355-360.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world. A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.
- 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.
- Martinko, M. J., ve Zellars, K. (1998). Toward a theory of workplace violence and aggression. R. W. Griffen, A. O'Leary-Kelly ve J. M. Collins, (Ed.), *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior* içinde. Stamford, CT: JAI Press.
- 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.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Öcel, H. (baskıda). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*.
- Ones, D. S. (2008). *Expanding the criterion domain: Counterproductive work behaviors*. Handout distributed in Assessment Center Study Conference, Stellenbosch, South-Africa.
- Otto, K. ve Dalbert, C. (2005). Belief in a just world and its functions for young prisoners. *Journal of Research in Personality, 39*, 559-573.
- Otto, K., Glaser, D. ve Dalbert, C. (2009). Mental health, occupational trust and quality of working life: Does belief in a just world matter? *Journal of Applied Social Psychology, 39*, 1288-1315.
- Otto, K. ve Schmidt, S. (2007). Dealing with strain at workplace: Compensatory effects of belief in a just world. *European Psychologist, 12*, 272-282.
- Rubin, Z. ve Peplau, L. A. (1975). Who believes in a just world? *Journal of Social Issues, 54*, 435-438.
- 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., 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. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley and Sons.
- 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: American Psychological Association.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review, 59*, 21-39.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Brurserma, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). The dimensionality of counter productivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*, 446-460.
- Sutton, R. M. ve Winnard, E. J. (2007). Looking ahead through lenses of justice: The relevance of just-world beliefs to intentions and confidence in the future. *British Journal of Social Psychology, 46*, 649-666.
- Şahin, D. N. (2005). *Adil Dünya İnancı Ölçeği*. Yayınlanmamış çalışma.
- Tomaka, J., ve Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisals of and subjective, physiological, and behavioral responses to potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 732-740.

## Summary

# The Effects of Belief in a Just World and Gender on Counterproductive Work Behaviors

Hatem Öcel

Karabük University

Orhan Aydın

Hacettepe University

Counterproductive work behaviors are voluntary, potentially destructive or detrimental acts intended to harm organizations, coworkers, supervisors and customers, (Spector & Fox, 2005). The interest in counterproductive work behaviors has been motivated by their potential adverse consequences for both organizations and their employees. Ones (2008) states that different forms of CBW cost organizations and societies substantial amount money around the world.

Because of the potentially adverse consequences of CWBs, much research has been devoted to determine the antecedents and causes of these behaviors. Some studies have focused on identifying organizational and situational antecedents of CWB, whereas others have sought the effects of personality variables on these behaviors. A number of investigators reported that personality variables such as conscientiousness (Bowling & Eschleman, 2010; Berry, Ones, & Sackett, 2007), agreeableness and emotional stability (Berry, Ones, & Sackett, 2007), attribution style, locus of control, self efficacy and self-esteem (Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002), negative affectivity (Bowling & Eschleman, 2010; Dalal, 2005), state anxiety and state anger (Spector & Fox, 2005) and type A behavior (Henle, 2005) contribute to CWB either directly or by mediating and/or moderating the effects of organizational and situational variables.

Although the effects of various personality traits on CWB have been well-documented, a review of literature reveals that one personality variable that has been shown to have implications for work related behaviors, belief in a just world, has not yet been investigated in relation to CWB. Just-world research has evidenced that employees high in BJW are more satisfied with their jobs and more committed to the organization (Otto, Glaser, & Dalbert, 2009), display less emotional exhaustion and depersonalization (Otto & Schmidt, 2007) and experience less negative emotions under stressful work conditions such as low job control, job insecurity, work

overload and workplace bullying (Cubela, Adoric, & Kwartuc, 2007; Dzuka & Dalbert, 2007; Otto & Schmidt, 2007). Since negative emotions induced by stressful work conditions are among the primary causes of CWBs (Martinko et al. 2002; Spector & Fox, 2005), it is reasonable to assume that employees high in BJW would less likely to engage in such behaviors. Hence one of the purposes of current study is to examine the effect of just-world belief on CBW. Based on Dalbert's (1999) distinction between personal and general belief in a just world, the effects of these two types of beliefs were investigated separately.

Another individual difference variable that has been investigated in relation to CWB is gender. Research on the relationship between gender and CBW yielded somewhat incongruent results. Some studies have found that men engage in CBW more often than women (Berry, Ones, & Sackett, 2007) while some found no gender differences (Bukhari & Ali, 2009), still others obtained results indicating that women and men score higher with respect to each other on some dimensions of CWB such as absences and alcohol abuse (Lau, Au, & Ho, 2003). Thus gender differences in CWB still needs to be clarified. CWBs are aggressive behaviors by definition since they are implemented with the intention to harm. Research on gender differences in aggression suggests that males are more likely to engage in direct aggression while females prefer to use indirect forms of aggression (Archer, 2004; Bettencourt & Miller, 1996; Eagly & Steffen, 1986). Based on these findings it may be hypothesized that male employees would score higher on those forms of CWB that directly harm the organization or other employees such as abuse, theft and sabotage while female employees would score higher on such CWB as withdrawal and production deviations that indirectly do harm to the organization. To test this hypothesis is another purpose of the present study.

## Method

### Participants

A total of 400 public and private sector employees, 224 male and 176 female, participated in the study. The mean age of participants was 35.31 ( $SD = 8.87$ ). Fifty two percent of the participants were public and 48 % were private sector employees.

### Instruments

#### *Counterproductive Work Behavior Checklist.*

Counterproductive Work Behavior Checklist (Spector et al., 2006) consists of 33 items. Each item describes a CWB that prevails in workplaces. 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 “never” to “everyday”. The scale has five subscales identified as abuse toward others, production deviance, sabotage, theft and withdrawal with Cronbach’s alphas ranging from .42 to .81. The scale was adapted to Turkish by Öcel (2009). The Turkish version of the scale consists of 32 items and four subscales identified as abuse toward others, sabotage, theft and withdrawal. Cronbach’s alphas of the subscales range from .78 to .91.

**Belief in a Just World Scale.** This scale consists of Personal Belief in a Just world Scale (7 items; Dalbert, 1999), General Belief in a just word Scale (6 items; Dalbert, Montada, & Schmitt, 1987), Justice Centrality Scale (6 items; Dalbert et al., 1987) and an item added by Şahin (2005). Respondents indicate the degree to which they agree with the item contents on 6-point Likert type scales ranging from “completely agree” to “completely disagree”. Cronbach’s alphas of the scale reported by Şahin (2005) are .81 and .83 for college students and adults respectively. A factor analysis conducted by Öcel (2009) indicated that items of personal and general beliefs in a just world scales constituted different factors and the item added by Şahin (2005) appeared as a General Belief in a Just World item.

### Procedure

The Counterproductive Work Behavior and the Belief in a Just World Scales were administered to the participants in their workplaces.

## Results

Two separate 2 (Just world belief: high-low) x 2 (Gender: female-male) MANOVA were carried out to investigate the effects personal and general belief in a just world and sex on counterproductive behaviors. MANOVA carried out with general belief in a just world scores yielded significant main effects of just world be-

lief (Wilks’  $\lambda = .931$ ,  $F_{3,382} = 7.01$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .06$ ) and sex (Wilks’  $\lambda = .954$ ,  $F_{3,382} = 4.53$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .04$ ). The results of following ANOVAs indicated that participants low in general belief in a just world as compared with those high in general belief in a just world scored higher on withdrawal subscale ( $F_{1,382} = 21.40$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .05$ ). The results of ANOVAs also showed that male participants scored higher on sabotage ( $F_{1,382} = 11.12$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .02$ ), theft ( $F_{1,382} = 4.01$ ,  $p < .04$ ,  $\eta^2 = .01$ ) and abuse ( $F_{1,382} = 6.54$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .01$ ) subscales than did female participants.

MANOVA carried out with personal belief in a just world scores also yielded significant main effects of just world belief (Wilks’  $\lambda = .927$ ,  $F_{3,366} = 7.18$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .07$ ) and sex (Wilks’  $\lambda = .949$ ,  $F_{3,366} = 4.89$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .05$ ). The results of following ANOVAs revealed that participants low in personal belief in a just world scored higher on sabotage ( $F_{1,366} = 6.80$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .01$ ), withdrawal ( $F_{1,366} = 26.00$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .06$ ) and abuse ( $F_{1,366} = 4.32$ ,  $p < .03$ ,  $\eta^2 = .01$ ) subscales than did those high in personal belief in a just world. It was also found that male participants engaged in more sabotage ( $F_{1,366} = 12.65$ ,  $p < .0001$ ,  $\eta^2 = .03$ ), theft ( $F_{1,366} = 6.36$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .01$ ) and abuse ( $F_{1,366} = 5.47$ ,  $p < .02$ ,  $\eta^2 = .01$ ) behavior than did female participants.

## Discussion

The present study was carried out to investigate the effects of belief in a just world and gender on CWB. Participants high in general belief in a just world scored significantly lower on withdrawal dimension of CWB. The analysis carried without personal belief in a just world also yielded significant results indicating that participants with high just world belief engaged in less sabotage, theft and abuse behaviors than did participants with low just world belief. These results are consistent with our argument that belief in a just world as a personality variable may have implications for CWB and with our assumption that employees high in belief in a just world are less likely to engage in such behaviors. On the other hand, Dalbert (1999) argues that people endorse their personal belief in a just world more strongly than their general just world belief and therefore the personal just world belief is a better predictor of work related behavior. Since personal belief in a just world affected more CWB dimensions than general just world belief, it may be argued that the results of the present study give support to Dalbert’ argument.

Our assumption that male employees would score higher on those forms of CWB that directly harm the organization or other employees while female employees would score higher on those forms of CWB that indirectly do harm to the organization was partially supported.

Male participants' scores on sabotage, theft and abuse dimensions of CWB were significantly higher than female participants' scores. These results are in line with our argument, since sabotage, theft, and abuse are direct forms of CBW. Although female participants' mean withdrawal

score was higher than male participants' mean withdrawal score, the difference was not significant. Therefore our assumption that female employees, as compared with male employees would engage in more indirect forms of CWB was not supported.