

**BİLGİ YÖNETİMİ ve ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE
YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI**

***A FIELD INVESTIGATION ON RELATIONSHIP BETWEEN INFORMATION MANAGEMENT and
ORGANIZATIONAL DEVIATION BEHAVIORS***

Zahide AKDOĞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD, YL. Öğrencisi,
zahideakdogan@outlook.com Kahramanmaraş/TÜRKİYE

Yrd.Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü,
ofettahlioglu@hotmail.com Kahramanmaraş/TÜRKİYE

ÖZ

Bu çalışmanın genel amacı; bilgi yönetiminin örgütsel sapma davranışları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Çalışma, örgütsel bilgi yönetimi algısı ve alt boyutları ile örgütsel sapma davranışları ve boyutları arasındaki ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik olduğundan ilişkisel model olarak tasarlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde imalat sektöründe orta ölçekli işletme statüsünde olan 357 adet işletmede çalışan toplam 19.864 personel oluşturmaktadır. Araştırma grubunu ise ana evreni temsilen 382 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada veri elde etmek için Churchill (1979) tarafından geliştirilmiş ve Lee, Lee ve Kong (2005) tarafından kullanılmış olan "bilgi yönetimi ölçeği" ile Robinson ve Bennett (1995) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sapma Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin istatistiki çözümlerinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre bilgi yönetimi ve örgütsel sapma davranışları arasında düşük düzeyde istatistiki yönden anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçla birlikte bilgi yönetimine yönelik çalışmaların, örgütsel sapma davranışlarını azaltabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi Yönetimi, Örgütsel Sapma Davranışları, İmalat İşletmeleri

ABSTRACT

The overall goal of this study is to determine if there is any relation in the organizational deviation behaviors of information management. The study was designed as a relational model because it was intended to determine whether there is a relationship between organizational knowledge management perceptions and subdimensions and organizational deviance behaviors and dimensions.

The universe of the study is composed of 19.864 personnel who work in 357 enterprises operating in the manufacturing sector with a medium-sized enterprise status in Gaziantep. The research group is composed of 382 participants representing the main universe. The "information management scale" developed by Churchill (1979) and used by Lee, Lee and Kong (2005) and the "Organizational Deviation Scale" developed by Robinson and Bennett (1995) were used in the research to obtain data. SPSS 21.0 program was used for statistical analysis of data.

According to the findings, it is seen that there is a significant negative correlation between the knowledge management and organizational deviation behaviors statistically at low level. With this result, it has been concluded that the studies on knowledge management can reduce the organizational deviation behaviors.

Key Words: Information Management, Organizational Deviation Behaviors, Manufacturing Enterprises

1. GİRİŞ

Örgütsel sapma davranışları, örgütsel faaliyetleri ve özellikle çalışanları olumsuz etkileyene bir kavramdır. Bu tip davranışların ortaya çıkması, hem işletme verimlilik ve performansını etkilemekte hem de çok yüksek maliyetlere katlanmaya neden olabilmektedir. Ayrıca örgütsel verimlilik kaybı yanında, mağdur duruma gelebilecek çalışanlarda iş doyum kaybı, işten ayrılma isteği veya kişisel bazda strese bağlı psiko somatik rahatsızlıklar gibi çeşitli sonuçsal etkiler ortaya çıkabilmektedir.

Örgütsel sapma davranışları bünyesinde, örgüte ve çalışanlara kasti olarak zarar verebilecek, verilen görevleri yanlış yapma veya işten kaçma, kişilik haklarına karşı sözlü saldırılar ve hatta fiziksel saldırılar, sabotaj, hırsızlık gibi çok çeşitli davranışlar yer alabilmektedir (Spector ve Fox, 2002:271). Bu nedenle örgütsel ve sosyal düzenin devam etmesi adına, örgütsel sapma davranışları mutlaka müdahale edilmesi ve önlem alınması elzem olan konular içerisinde yer almaktadır.

Örgütsel sapma davranışları alan yazınında belirtildiği gibi örgütsel etmenlerden veya kişilik özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. Kişilik özelliklerine karşın alınabilecek önlem sayısının pek fazla olmamasına rağmen, bu tür davranışların ortaya çıkmasını önleyici uygulamalar yapılması yoluna gidilebilir. Örgütsel nedenlerden kaynaklanabilecek örgütsel sapma davranışlarında ise en büyük sorumluluk yöneticilere düşmektedir.

Sosyal düzenin sağlanabilmesi ve/veya sosyal ilişkilerin iyileştirilmesi adına yapılacak her türlü faaliyet, örgütsel sapma davranışlarının engellenmesine yönelik katkı sağlayıcı çalışmalar olabilecektir.

Örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıkmasını engelleyebilecek olan yönetsel faaliyetlerden biri de bilgi yönetimi kavramıdır. Herkesin eşit bilgi elde etme ve kullanma haklarının hayata geçirilebildiği bir örgüt yapısında, çalışanlar arasında ortaya çıkabilecek olumsuz duygu, düşünce ve davranışların da önüne geçilme imkanı ortaya çıkabilecektir.

Bilgi yönetimi, sadece işletmeler açısından değil, toplum ve devletler açısından da önemli bir unsurdur. Hatta 21. yüzyılın bilgi tabanlı toplumlarında devletlerin, toplumların ve işletmelerin gereksinimlerini karşılamak için gerekli olan strateji koleksiyonu (Rowley, 2003:436) ve kaynakları yeteneklere dönüştürmeye imkan sağlayan bir eşgüdüm mekanizması olarak da değerlendirilmektedir (Darroch, 2005:102)

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sapma Davranışları

Sosyal varlık olarak kabul edilen insanlar, toplumsal düzen içerisinde belirlenmiş kural ve normlara göre hareket etmek zorundadırlar. İşletme yapılarının da sosyal bir düzen olduğu düşünüldüğünde, işletme çalışanlarının da belirlenmiş olan kural ve normlara uyması zorunludur. Önceden belirlenen ve kabul edilmiş normlar dışında hareket eden, kısaca illegal davranış sergileyen kişilerin gerçekleştirdiği davranışlar sapma davranışı olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel sapma davranışları kavramını yönetim alanına taşıyan kişi, Spector (1975-1978)'dur. (Spector ve Fox, 2002:272). Bu kavramın temel dayanağı ise, ilk defa Buss (1961) tarafından kullanılan saldırganlık kavramına dayandırılmaktadır (Baron ve Neuman, 1996:163). Bu nedenle örgütsel yaşamda, kasti olarak zarar verme amacı taşıyan davranışlar olarak ele alınan örgütsel sapma davranışları kavramın, genel bağlamda saldırganlık kavramı ile ilişkilendirilmiş bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Lucas ve Friedrich (2005)'e göre sapma davranışı, sosyal normların ihlali ile ortaya çıkan ve istenmeyen davranışları içeren tutumları temsil etmektedir (Lucas ve Friedrich, 2005:16). Robbinson ve Bennett (1995)'e göre ise, örgüt ve üyelerinin varlığını tehdit edebilecek şekilde kasıtlı olarak örgüt açısından önemli olan normların yok sayılması ve ihlali ile ortaya çıkan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Robbinson ve Bennett, 1995:556).

İşletmelerin temel ilkelerinden birisi de amaç birliği ilkesidir. Yani kişisel amaçlarla örgütsel amaçların bir arada ele alınmasına dayalı yönetim anlayışının benimsenmesi gereklidir. Hatta daha da ötesinde örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde de birimler arası amaç birliğinin sağlanması zorunluluğu söz konusudur. Bu bağlamda örgütsel sapma davranışları amaç birliğini tehdit edici davranışlar içerisinde yer almaktadır. Özellikle de örgüt içi sosyal düzenin bozulmaması adına örgütsel sapma davranışları yöneticiler tarafından dikkate alınması gereken bir olgudur.

İşyerinde suç olarak da değerlendirilebilecek olan örgütsel sapma davranışı ile ilgili literatürde birçok tanım yer almaktadır. Ancak bu tanımlardan çıkarılacak genel anlam, örgütün çalışanları tarafından kabul görmüş normlarına aykırılık hali olarak tanımlanmaktadır (Arbak, Şanlı ve Çakar, 2004:6).

Literatürdeki tanımlardan elde edilen bilgiler ışığında sapma davranışlarının genel özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Judge, Scott, ve Ilies, 2006:126; Avcı, 2008:33):

- ✓ Gerçekleştirilen faaliyetler sırasında yapılan işlere karşı ortaya çıkan olumsuz bir reaksiyondur,
- ✓ Bu reaksiyon örgüt üyeleri tarafından, örgütün amaçlarına ya da üyelerine karşı gerçekleşmektedir,
- ✓ Kazayla değil, kasıtlı olarak icra edilen davranışlardır,
- ✓ Genellikle çalışanların kişilik özelliklerinin yansımaları olarak ortaya çıkmaktadır,
- ✓ Gerçekleştirilen kişi örgüte zarar verme eğilimindedir,
- ✓ Genellikle çalışanların işyerindeki sosyal düzene uyum sürecinde ortaya çıkmaktadır

Çalışanların niçin sapma davranışlarında buldukları araştırıldığında, genellikle algılanan haksızlık, memnuniyetsizlik, model alma ve heyecan arama veya kişisel faktörlerin neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Zhang, Chen ve Chen, 2008:2). Johnson (2011) örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıkma nedenlerini iki ana maddede özetlemektedir (Johnson, 2011:12):

- ✓ Çalışanların ürettikleri çıktılara karşı elde ettikleri kazanımlar arasında oraya çıkabilecek olası farklılıklara dayandırılan sapma davranışları,
- ✓ Çalışanlara karşı eşit ve adaletli yönetim tarzından uzaklaşıldığında oraya çıkabilecek olası farklılıklara dayandırılan sapma davranışları.

Özellikle örgüt içinde yöneticilerin çalışanlara karşı sergilemiş oldukları davranışlarda tutarsızlık söz konusu olduğunda, çalışanlar örgütün kurallarına karşı gelebilmekte ve sapma davranışları sergileyebilmektedir (Appelbaum, Iaconi ve Matousek, 2007:595).

Genel olarak incelendiğinde örgütsel sapma davranışlarına neden olabilecek birçok etmen sıralanabilmektedir. Ancak Marcus ve Schuler (2004) örgütsel sapma davranışlarının genellikle bireysel ve durumsal olarak iki açıdan ele alınabileceğini belirtmişlerdir (Marcus ve Schuler, 2004: 649). Alan yazın incelendiğinde ise örgütsel sapma davranışlarının bireysel sapma davranışları ve örgütsel sapma davranışları adı altında iki temel alt boyutta incelendiğini söylemek mümkündür. Bu nedenle de çalışmamızın araştırma kısmında bu iki temel alt unsur kullanılmıştır.

Örgütlerde örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıkması hem örgütsel hem de bireysel açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonuçları aşağıda yer alan tablo 1'deki gibi sınıflandırmak mümkündür:

Tablo 1. Örgütsel Sapma Davranışlarının Örgütsel ve Bireysel Sonuçları

Örgütsel Sapma Davranışlarının Örgütsel Sonuçları	Örgütsel Sapma Davranışlarının Bireysel Sonuçları
<ul style="list-style-type: none"> - Azalan verimlilik - İş doyumu azalması - Yüksek iş gücü devir hızı ve maliyeti - Örgütsel ekipmanlara zarar ve maliyet 	<ul style="list-style-type: none"> - Davranışlardan etkilenen kişilerde strese bağlı psikosomatik ve ruhsal rahatsızlıklar, Performans ve motivasyon düşüklüğü, - Zamanı boşa harcama davranışları, - İş bırakma ve hatta işten ayrılma eğilimi - Fiziksel ve psikolojik acı hissetme

Kaynak: Mishra ve Pandey, 2014: 1324, Muafi, 2011: 126; Dunlop ve Lee, 2004: 69-70.

Örgütsel sapmanın, örgütsel ve bireysel sapma davranışları ile ortaya çıkması sonucunda, örgütsel başarının olumsuz yönde etkileneceği aşıkardır (Chirasha ve Mahapa, 2012: 418). Görüldüğü gibi örgütsel sapma davranışları işletmelere hem örgütsel hem de çalışan bazında oldukça önemli maliyetlere katlanmalarına neden olabilmektedir. Hatta ortaya çıkabilecek tamir ve bakım giderlerinde artış, hasarların giderilmesi de örgüte ayrı bir yük oluşturabilmektedir.

Ayrıca örgütsel sapma davranışlarının örgütün kendisi içinde itibarsızlaştırma ve artan sigorta primleri gibi (Holtz ve Harold, 2010:4) örgüt imajına yapılan zararlı eylemler ve hatta müşteri kaybı gibi ekonomik, psikolojik ve sosyolojik etkilerin ortaya çıkmasına sebep olabileceği de göz ardı edilmemelidir (Mishra ve Pandey, 2014: 1324).

2.2. Bilgi Yönetimi

Bilgi kavramı, insan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü, malumat, öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile elde edilen gerçek olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Bilgi kavramı sözcük veya rakamsal verilerden oluşan verileri ifade etmek için kullanılan kavramsal bir nitelik taşımaktadır (Beijerse, 2000:165). Bilgi yönetimi ise; işletmeler için kullanıma uygun hale getirilmemiş olan verilerin, belirli faaliyetlerle kullanıma uygun hale getirilmesi süreci olarak ele alınmaktadır.

Bilgi kavramı, öğrenmenin sonucu olarak anlayış, deneyim ve yöntem açısından öznel gerçekliğe ulaşmak konusunda insanların düşünce ve davranışlarına yol gösteren kavramlar bütünüdür (Liebowitz ve Wilcox, 1997:36). Bilgi yönetimi ise; işletmelerin veri tabanları, belgeler, politikalar ve prosedürler gibi enformasyon kaynaklarını etkin ve verimli kullanmak adına, erişilebilir hale getirmek ve gerekli zamanlarda paylaşılmasını sağlamak adına yapılan faaliyetlerdir (Lengnick ve Lengnick; 2005:4). Yani işletmeye rekabetçi avantaj kazandıracak şekilde, işletme entelektüel varlıklarının ve enformasyonun sistematik olarak yönetilmesidir (Bergeron, 2003:9).

İşletmeler açısından geleceğe yönelik kararlarda geçmiş veriler ne kadar önemli ise şu an elde bulunan verilerin de etkin kullanımı o denli önemlidir. Bu bağlamda veri elde edilmesi ne kadar önemli ise bilginin kullanılır kılınması da o denli önemli bir unsur olarak karımıza çıkmaktadır.

Bilgi yönetim, pazarda güçlü bir rekabet avantajına ulaşabilmek ve benzersiz bir değer yaratılabilmek için düzenlenmiş ve sistematik hale getirilmiş enformasyonun kullanıma hazır hale getirilmesi süreci olarak tanımlanabilmektedir (Tomas ve Hult, 2003:190). Hatta bu kavram işletme amaçlarının gerçekleştirilmesine olanak sağlayacak her türlü bilginin hayata geçirilmesi ile özellikle de yaratıcılığa ve iletişim etkinliğine olanak sağlamaktadır (Tiwana, 2003:18).

İşletmeler açısından bilgi kavramı, açık ve örtük bilgi, bireysel ve sosyal bilgi, sebepsel ve ilişkisel bilgi gibi çeşitli türlerde ele alınmaktadır (Alavi ve Leidner, 2001:113). Ancak asıl önemli olan örtük bilginin yani kullanılmayan bilginin açık ve kullanılabilir hale getirilmesidir (Schultze ve Stabell, 2004:550). Bu nedenle işletmelerin, örgütün tüm süreçlerini bilgi süreçleri olarak görmesi gerekmektedir (Lee ve Yang, 2000:785).

3. METODOLOJİ

3.1. Amaç ve Yöntem

Çalışmanın temel amacı, örgütsel bilgi yönetiminin örgütsel sapma davranışları ile ilişkisinin olup olmadığını belirlemektir. Çalışmanın teorik alt yapı alanında yapılan çalışmaların literatür incelemesi ile oluşturulmuş olup, anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizi ile de araştırma kısmı oluşturulmuştur. Elde edilen veriler; SPSS istatistik programı ile frekans, ve korelasyon analizleri yapılarak araştırma nihai haline ulaşmıştır.

3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Gaziantep ilinde faaliyet gösteren imalat sektöründeki tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Gaziantep Sanayi ve Ticaret Odası web sayfasında yer alan imalat sektörleri

raporları doğrultusunda; Araştırmada güven seviyesi ve kabul edilebilir hata oranı (%95 güven aralığı) 377 örnekleme ulaşılması hedeflenmiştir. Belirlenen hedefe ulaşabilmek için tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenmiş 400 çalışana anket formu dağıtılmıştır. Bunlardan 385 tanesinde geri dönüş (%96,2) sağlanabilmiştir. Geri dönüş yapılan 3 adet anket formu yetersiz doldurulduğundan analizden çıkartılmış ve 382 adet anket formu analize tabi tutulmuştur.

Katılımcıların demografik özellikleri tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Ait Sonuçlar

Cinsiyet	Toplam	Sayı	%
Erkek	382	290	75,9
Kadın		92	24,1
Yaş	Toplam	Sayı	%
20 ve altı	382	51	13,4
21-30		90	23,6
31-40		75	19,6
41-50		63	16,5
51-60		78	20,4
60 +		25	6,5
Medeni Durum	Toplam	Sayı	%
Evli	382	229	59,9
Bekâr		153	40,1
Eğitim	Toplam	Sayı	%
Orta Öğretim	382	136	35,6
Lise		119	31,2
Ön Lisans		63	16,5
Lisans		59	15,4
Lisansüstü		5	1,3

Araştırma kapsamındaki kişilerin cinsiyetlerine bakıldığı zaman 290 (%75,9)’ının erkek ve 92 (%24,1)’inin kadın olduğu görülmektedir. Çalışmanın imalat sanayinde yapılmış olmasından dolayı erkek çalışanların ağırlıkta olma nedeninin sektörel özelliklerden kaynaklandığı söylenebilir. Yaş dağılımlarına bakıldığında ise; 51 (%13,4)’inin 20 ve altı yaşta, 90 (%23,6)’ının 21-30 yaş aralığında, 75 (%19,6)’inin 31-40 yaş aralığında, 63 (%16,5)’ünün 41-50 yaş aralığında, 78 (%20,4)’inin 51-60 yaş aralığında ve son olarak 25 (%6,5)’inin 60 yaş ve üstü aralığında olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum incelendiğinde; 229 (%59,9)’unun evli ve 153 (%40,1)’ünün bekar olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde ise 136 (%35,6)’sının orta öğretim, 119 (%31,2)’unun lise, 63 (%16,5)’ünün ön lisans, 59 (%15,4)’unun lisans ve son olarak 5 (%1,3)’ünün lisans üstü eğitim gördüklerini söylemek mümkündür.

3. Model ve Hipotezler

Araştırma kapsamında test edilmek istenilen hipotez; “bilgi yönetimi ve alt bileşenleri ile örgütsel sapma davranışları ve alt bileşenleri ile arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur”.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.4. Veri Toplama Araçları

Ölçek soru önermeleri 5’li likert yöntemi ile hazırlanmıştır.

Veri toplamak adına kullanılan Churchill (1979) tarafından oluşturulan, Lee, Lee ve Kong (2005) tarafından geliştirilen 17 maddelik “bilgi yönetimi” ölçeğinde; 1-6 arası “bilginin kullanımı” boyutunu; 7-13 arası “bilgi toplama” boyutunu ve 14-17 arası “bilgi paylaşımı” boyutunu oluşturmaktadır. Bilgi yönetimi ölçeği genel güvenilirlik derecesi ,895’tir. Bilginin kullanımı boyutunun ,897; bilgi toplama boyutunun ,890 ve bilgi paylaşımı boyutunun ,742 güvenilirlik derecesine sahip olduğu belirlenmiştir.

Veri toplamak adına kullanılan Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilen 12 maddelik örgütsel sapma ölçeğinde; 1-7 arası “örgütsel sapma” boyutunu ve 8-12 arası “bireysel sapma” boyutunu oluşturmaktadır. Örgütsel sapma ölçeği genel güvenilirlik derecesi ,777’dir. Örgütsel sapma boyutunun ,783 ve bireysel sapma boyutunun ,759 güvenilirlik derecesine sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırma ölçeğinde katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi dört adet soru yer almaktadır.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Faktör Analizi ve Güvenirlilik Bulguları

Ölçeklerin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği için, Kaiser Meyer Olkin katsayısı; Bartlett Sphericity ve Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Elde edilen değerler tablo 2 ve tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 2. Bilgi Yönetimi Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlilik Bulguları

Sorular	Bilginin Kullanımı	Bilgi Toplama	Bilgi Paylaşımı		
BY1	,814				
BY2	,812				
BY3	,802				
BY4	,700				
BY5	,822				
BY6	,736				
BY7		,796			
BY8		,676			
BY9		,774			
BY10		,654			
BY11		,700			
BY12		,811			
BY13		,826			
BY14			,519		
BY15			,756		
BY16			,874		
BY17			,686		
Boyutlar	Soru Grubu	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha	Açıklanan Varyans	Toplam
Bilgi Kullanımı	1-6	,897	,895	38,127	68,011
Bilgi Toplanması	7-13	,890		16,357	
Bilgi Paylaşımı	14-17	,742		13,527	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			813		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			2936,513		
Sd			66		
P Değeri			,000		

Bilgi yönetimi ölçeğinin genel geçerlilik düzeyinin ,895 olduğu tespit edilmiştir. Bilgi yönetimi ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; bilgi yönetimi ölçeği alt boyutundan biri olan bilgi kullanımı alt boyutunun ,736 ile ,822 aralıklarında faktör yükleri aldığı, geçerlilik düzeyinin ise ,897 olduğu belirlenmiştir. Bilgi toplama alt boyutunun ,654 ile ,826 aralıklarında faktör yükleri aldığı ve geçerlilik düzeyinin ,890 olduğu görülmüştür. Son olarak bilgi paylaşımı alt boyutunun ise ,519

ile ,874 aralıklarında faktör yükleri aldığı ve geçerlilik düzeyinin ,742 olduğu tespit edilmiştir. Soru önermelerinin hepsi yeterli düzeyde yük aldıkları için sorulardan hiçbiri analizden çıkartılmamış olup, bilgi yönetimi ölçeğine ait 3 alt boyutun, toplam varyansın %68,01'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sapma Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlilik Bulguları

Sorular	Örgütsel Sapma			Bireysel Sapma	
BY1	,503				
BY2	,780				
BY3	,750				
BY4	,799				
BY5	,674				
BY6	,609				
BY7				,832	
BY8				,774	
BY9				,563	
BY10				,820	
BY11				,769	
BY12				,722	
Boyutlar	Soru Grubu	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha	Açıklanan Varyans	Toplam
Örgütsel Sapma Boyutu	1-6	,783	,777	33,537	59,972
Bireysel Sapma Boyutu	7-12	,759		26,435	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği	781				
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare	2305,072				
Sd	66				
P Değeri	,000				

Örgütsel sapma ölçeğinin genel geçerlilik düzeyinin ,777 olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sapma ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; örgütsel sapma ölçeği alt boyutundan biri olan Örgütsel sapma alt boyutunun ,503 ile ,799 aralıklarında faktör yükleri aldığı, geçerlilik düzeyinin ise ,783 olduğu belirlenmiştir. Bireysel sapma alt boyutunun ,563 ile ,832 aralıklarında faktör yükleri aldığı ve geçerlilik düzeyinin ,759 olduğu görülmüştür.

Soru önermelerinin hepsi yeterli düzeyde yük aldıkları için sorulardan hiçbiri analizden çıkartılmamış olup, örgütsel sapma ölçeğine ait 2 alt boyutun, toplam varyansın %59,97'sini açıkladığı görülmektedir.

4.2. Tanımlayıcı Bulgular

Bilgi yönetimi ve örgütsel sapma alt boyutlarına ait tanımlayıcı bulgulara tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Değişkenlerin Alt Boyutlarına Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Alt Boyutlar (N:382)	Min.	Max.	X	S
Bilgi Yönetimi	Bilgi Kullanımı	1,00	5,00	3,29	,9294
	Bilgi Toplanması	1,00	5,00	3,04	,8606
	Bilgi Paylaşımı	1,00	5,00	4,46	,5679
Örgütsel Sapma	Örgütsel Sapma	1,00	4,83	3,68	,5865
	Bireysel Sapma	1,00	4,33	3,79	,6329

Tanımlayıcı bulgu analizleri kapsamında elde edilen bilgi yönetimi alt boyutlarının ortalama değerleri sırası ile 3,29; 3,04 ve 4,46 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel sapma alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında 3,68 ve 3,79 değerlerinde olduğu belirlenmiştir.

4.3. Korelasyon Analizi

Değişkenler arası korelasyon sonuçları tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler / Alt Boyutlar			1	2	3	4	5
Bilgi Yönetimi	Bilgi Kullanımı (1)	Pearson Corr.	1				
		Sig.(2-tailed)					
	Bilgi Toplanması (2)	Pearson Corr.	,517**	1			
		Sig.(2-tailed)	,000				
	Bilgi Paylaşımı (3)	Pearson Corr.	,270**	,183**	1		
		Sig.(2-tailed)	,000	,000			
Örgütsel Sapma	Örgütsel Sapma (4)	Pearson Corr.	-,120*	-,133*	-,116*	1	
		Sig.(2-tailed)	,019	,025	,022		
	Bireysel Sapma (5)	Pearson Corr.	-,104*	-,206**	-,238**	,243**	1
		Sig.(2-tailed)	,042	,000	,000	,000	,000

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (p < 0,01, * p < 0,05)

Bilgi yönetiminin bilgi kullanımı alt boyutu ile bilgi toplanması alt boyutu arasında ($r=,517$, $p<0,01$) orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bilgi yönetiminin bilgi kullanımı alt boyutu ile bilgi paylaşımı alt boyutu arasında ($r=,270$, $p<0,01$) düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bilgi yönetiminin bilgi toplanması alt boyutu ile bilgi paylaşımı alt boyutu arasında ($r=,183$, $p<0,01$) düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi yönetiminin bilgi kullanımı alt boyutu ile örgütsel sapmanın örgütsel sapma alt boyutu arasında ($r=-,120$, $p<0,05$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde bilgi yönetiminin bilgi kullanımı alt boyutu ile örgütsel sapmanın bireysel sapma alt boyutu arasında ($r=-,104$, $p<0,05$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi yönetiminin bilgi toplanması alt boyutu ile örgütsel sapmanın örgütsel sapma alt boyutu arasında ($r=-,133$, $p<0,05$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde bilgi yönetiminin bilgi toplanması alt boyutu ile örgütsel sapmanın bireysel sapma alt boyutu arasında ($r=-,206$, $p<0,05$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi yönetiminin bilgi paylaşımı alt boyutu ile örgütsel sapmanın örgütsel sapma alt boyutu arasında ($r=-,116$, $p<0,05$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bilgi yönetiminin bilgi paylaşımı alt boyutu ile örgütsel sapmanın bireysel sapma alt boyutu arasında ($r=-,238$, $p<0,01$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak örgütsel sapmanın örgütsel sapma alt boyutu ile bireysel sapma alt boyutu arasında ($r=,243$, $p<0,01$) düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre bilgi yönetimi ile örgütsel sapma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu, bu nedenle bilgi yönetimine yönelik uygulamaların örgütsel sapma davranışlarını azaltabileceği yönünde bir ilişki kurulabilmektedir. Bulgular ışığında “bilgi yönetimi ve alt bileşenleri ile örgütsel sapma davranışları ve alt bileşenleri ile arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur” varsayımına dayalı hipotezimiz kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

İşletme hayatında bilgi kavramı son dönemlerde sıkça ele alınan kavramlar haline gelmiştir. Rekabetçi şartlar içerisinde ayakta kalmak veya mevcut pazar payını genişletmek isteyen işletmeler bilgi yönetimi olgusuna önem vermeleri zorunlu bir hal almıştır. Bilgi yönetiminde başarılı olan firmalar, aynı zamanda örgütsel sağlık, örgütsel bağlılık, örgütsel ustalık, örgütsel etkinlik ve verimlilik gibi birçok konuda daha başarılı hale gelebilmektedir. Çalışmamız içerisinde ise bilgi yönetimi ile örgütsel sapma davranışları arasındaki ilişki düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

İşletme amaçlarından uzaklaşma ve amaçların gerçekleşmesini engelleyici davranışlar olarak da ele alınabilen örgütsel sapma davranışları, herkesin malumu olabileceği gibi işletme faaliyet ve hedeflerine zarar verici olumsuz davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Rekabetçi pazar şartlarında rakiplerinden geri kalmamak adına kaynak ve kabiliyetlerin etkin ve verimli kullanımı ilkesine ters düşecek olan her türlü zararlı davranış ve anlayışın işletme içerisinde yok edilmesi gerekliliği de örgütsel sapma davranışlarının ne denli önemli olabileceğini gözler önüne sermektedir.

Literatür incelemesi sonucunda bilgi yönetimi ile örgütsel sapma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu olabileceği varsayımına bağlı olarak gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda; bilgi yönetiminin bilgi toplanması alt boyutu ile örgütsel sapmanın örgütsel sapma alt boyutu arasında ($r=-,133$, $p<0,05$) düşük düzeyde, bireysel sapma alt boyutu arasında ise ($r=-,206$, $p<0,05$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu bulgusuna rastlanılmıştır. Ayrıca bilgi yönetiminin bilgi paylaşımı alt boyutu ile örgütsel sapmanın örgütsel sapma alt boyutu arasında ($r=-,116$, $p<0,05$) ve bireysel sapma alt boyutu arasında ise ($r=-,238$, $p<0,01$) düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Bulgular değerlendirildiğinde “bilgi yönetimi ve alt bileşenleri ile örgütsel sapma davranışları ve alt bileşenleri ile arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur” şeklinde kurgulanmış olan hipotezimiz kabul görmüştür.

Çalışma kapsamının Gaziantep ilinde imalat sektörü ile sınırlı tutulmasından dolayı her sektöre genelleme yapılamaz. Ancak farklı sektörlerde uygulama yapmak isteyen araştırmacılara yön göstermesi ve yazınsal katkı sağlayabileceği umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alavi, M. & Leidner, D.E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues, *MIS Quarterly*, 25(1):107-136.
- Appelbaum, S.H. Iaconi, G.D. & Matousek, A. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts and Solutions. *Corporate Governance*, 7 (5), 586-598.
- Arbak, Y., Şanlı, Y.A. & Çakar, U. (2004). İşyerinde Sapkın Davranış: Akademik Personel Üzerinde Yerel Bir Tanım ve Tipoloji Çalışması. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 4(1): 5-24.
- Avcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Baron, R.A. & Neuman, J.H. (1996). “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes”, *Aggressive Behavior*, (22): 161-173.
- Beijerse, R.P. (2000) “Knowledge Management in Small and Medium-Sized Companies: Knowledge Management for Entrepreneurs”, *Journal of Knowledge Management*, 4(2): 162-174.
- Bergeron, B. (2003), *Essentials of Knowledge Management*, John Wiley & Sons, Hoboken, New Jersey.
- Chirasha, V. & Mahapa, M. (2012). An Analysis of the Causes and Impact of Deviant Behaviour in the Workplace. The Case of Secretaries in State Universities. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*. 3(5): 415-421.
- Darroch, J., (2005). Knowledge Management, Innovation and Firm Performance, *Journal of Knowledge Management*, 9(3):101-115.
- Dunlop, D.P. & 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(1): 67-80.

- Holtz, C.B. & Harold, M.C. (2010). Interpersonal Justice and Deviance: The Moderating Effects of Interpersonal Justice Values and Justice Orientation. *Journal of Management*. 20(10): 1-52.
- Johnson, M. (2011). Workplace Deviance and the Business Case for Employee Engagement. *The Journal for Quality and Participation*. 34(2): 11-16.
- Judge, A.T., Scott, A.B. & Ilies, R. (2006). Hostility, Job Attitudes, and Workplace Deviance: Test of a Multilevel Model. *Journal of Applied Psychology*. 91(1): 126-138.
- Köse, G.S. & Aksu, A. (2013). Okullar İçin Örgütsel Sapma Ölçeği. *NWSA - Education Sciences*. 8(3): 375-389.
- Lee, C.C. & Yang, J. (2000). Knowledge Value Chain, *The Journal of Management Development*, 19(9):783-794.
- Lengnick, M.L. & Lengnick, C.A. 2005 ‘‘Bilgi Yönetimi Nedir?’’, *Executive Excellence*, (104).
- Liebowitz, J. & Wilcox, L.C. (1997). *Knowledge Management and Its Integrative Elements*. CRC Pres. New York
- Lucas, M.G. & Friedrich, J. (2005). Individual Differences in Workplace Deviance and Integrity as Predictors of Academic Dishonesty. *Ethics & Behaviour*. 15(1): 15-35.
- Marcus, B. & Schuler, H. (2004). Antecedents of Counterproductive Behavior At Work: A General Perspective. *Journal of Applied Psychology*. 89(4): 647-660.
- Mishra, M. & Pandey, S. (2014). A Theoretical Model on the Determinants of Workplace Deviance among Employees in the Public Service Organizations of India. *International Journal of Business Behavior*. 2(3): 1321-1337.
- Muafi, (2011). Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2):123-126.
- Robinson, S.L. & Bennett, R.J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*. 38(2):555-572.
- Rowley, J. (2003). Knowledge Management-The New Librarianship? From Custodians of History to Gatekeepers to the Future, *Library Management*, 24(8/9):433-440.
- Schultze, U. & Stabell, C. (2004). Knowing What You Don't Know? Discourses and Contradictions in Knowledge Management Research, *Journal of Management Studies*, 41(4):549-573.
- Spector, P.E. & Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior, *Human Resource Management Review*, (12):269-292.
- Tiwana, A. (2003). *Bilginin Yönetimi*, (Cev: Elif Özsayar), Dışbank Kitapları-5. İstanbul.
- Tomas, G., & Hult, M. (2003). An Integration of Thoughts on Knowledge Management. *Decision Sciences*, 34(2):189-195.
- Zhang, S., Chen, X.P. & Chen, G. (2008). Interpersonal and Collective Group Identities: Differential Contribution to Business Security, Research Paper Sponsored by CIBER 2008 Summer Grant, 1-14.
- <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 06.04.2015)