



International
**SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:50
sssjournal.com

pp.6623-6634
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 04/10/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 23/11/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 23.11.2019

YIKICI ÖRGÜTSEL SAPMA: BİR LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

DESTRUCTIVE ORGANIZATIONAL DEVIATION: A LITERATURE ASSESSMENT

Öğr.Gör.Dr. Çağdaş IŞIKAY

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Muğla/Türkiye
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8983-8130>



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1900>

Reference : Işııkay, Ç. (2019). “Yıkıcı Örgütsel Sapma: Bir Literatür Değerlendirmesi”, International Social Sciences Studies Journal, 5(50): 6623-6634.

ÖZ

Ülkemizde örgütsel sapma ile ilgili araştırmalar gün geçtikçe artış göstermekle birlikte, bu konudaki çalışmalarının hangi yönde ilerlediği ile ilgili yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın amacı; yıkıcı örgütsel sapma ile ilgili sosyal bilimler alanında yapılan araştırmaları, türü, niteliği, kullanılan ölçek, veri toplama tekniği, dil, örneklem kitlesi, analiz teknikleri ve ilişkilendirilen değişkenler açısından inceleyerek alana katkı sağlamaktır. Bu araştırmada, yıkıcı örgütsel sapma kavramıyla ilgili makaleler ve lisansüstü tezlerden oluşan yirmi yedi araştırma incelenmiştir. Sonuç olarak; örgütsel sapma kavramına ilginin giderek arttığı, çoğunlukla nicel araştırmaların yapıldığı, örneklem gruplarının çeşitlilik gösterdiği, farklı analiz tekniklerinin kullanıldığı, sıklıkla yabancı ölçeklerin kullanıldığı, bu kavramın çoğunlukla örgütsel adalet algısı, liderlik ve demografik değişkenler kavramlarıyla ilişkilendirildiği saptanmıştır. Örgütsel sapmanın bilgi yönetimi, bilişsel esneklik, dışsal prestij algısı, psikolojik sahiplenme, idealizm, çalışma yaşamı kalitesi, örgütsel işlevsizlik algısı, damgalanma algısı, ahlaki çözülme ve kariyerizm gibi nispeten yeni konularla ilişkilendirildiği belirlenmiştir. Ayrıca, araştırmacılara yönelik olarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sapma, sosyal bilimler, literatür

ABSTRACT

Although the researches about organizational deviation in our country have been increasing day by day, there is no study about the direction of the studies on this subject. Purpose of the study; to contribute to the field by examining the researches in the social sciences related to negative organizational deviation in terms of type, quality, scale used, data collection technique, language, sample size, analysis techniques and related variables. In this study, twenty-seven studies consisting of articles and graduate theses about destructive organizational deviation concept were examined. As a result; It has been determined that interest in the concept of organizational deviation is increasing, mostly quantitative researches are done, sample groups vary, different analysis techniques are used, foreign scales are used frequently, and this concept mostly is related to organizational justice perception, leadership and demographic variables. It was determined that organizational deviation is related to relatively new subjects such as knowledge management, cognitive flexibility, external prestige perception, psychological ownership, idealism, quality of work life, perception of organizational dysfunction, perception of stigmatization, moral dissolution and careerism. In addition, some suggestions were made for the researchers.

Keywords: Organizational deviation, social sciences, literature

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler, üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarının maliyetleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuz davranışlar, bir hastalığın vücuda yayılması gibi örgüt içerisinde ve örgütler arasında yayılabilmektedir. Yaşanan üretkenlik karşıtı davranışlar; çalışanları, örgütün işleyişini ve hizmet alan bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun sonucu olarak da; verimlilik azalmakta, maliyetler artmakta, kurumun imajı zedelenmekte ve rekabet gücü azalmaktadır.

Çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan üretkenlik karşıtı davranışlardan biri de yıkıcı örgütsel sapma davranışlarıdır. Örgütlerde görülen sapkın davranışlar; hırsızlık, cinsel taciz ve sabotaj gibi ciddi düzeyde yaşanabileceği gibi, dedikodu yaymak, yalan söylemek, işe devamsızlık, çalışma normlarını ihlal etme gibi daha hafif düzeyli de yaşanabilmektedir. Rogoan (2009: 6), kuruluşlara yansıyan yıllık maliyetlerin; işyerinde şiddet için 4.2 milyar dolar, çalışanların hırsızlığı için 200 milyar dolar ve çeşitli dolandırıcılık davranışları için 400 milyar dolar olarak tahmin edildiğini bildirmiştir. Bahsedilen verilerden yola çıkarak, sapkın davranışların örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu ifade edilebilir. Bu davranışların ekonomik, sosyal, psikolojik ve sağlık açısından oldukça maliyetli olabileceği hatta geri dönüşsüz sonuçlara neden olabileceği görülmektedir. Bu nedenle, bilim insanları ve yöneticilerin konuya ilgisi gitgide artmaktadır.

2. KARVAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sapma

İlk kez 1995 yılında Robinson ve Bennett tarafından tartışılan işyerinde sapma, çalışanların örgüt normlarını, politikalarını veya kurallarını ihlal eden ve kuruluşun ve / veya üyelerinin refahını tehdit eden gönüllü davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, hem insanların hem de organizasyonların mülkiyetine, zarar verme niyeti ile ve zarar verme niyeti olmaksızın geniş bir yelpazede kötü muameleyi ima eder. Burada çalışanların sapkınlığı gönüllüdür, çünkü çalışanlar ya sosyal bağlamın normatif beklentilerini karşılama motivasyonundan yoksundur ya da bu beklentileri ihlal etmeye motive olurlar. Sapma davranışı, hem örgüt hem de çalışan refahını tehdit etmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 556).

Robinson ve Bennett (1995) işyeri sapma davranışlarını; örgüte yönelik sapma ve bireylerarası sapma olarak iki grupta incelemiştir. Örgüte yönelik sapma davranışlarını da, üretim sapması ve mülkiyet sapması şeklinde sınıflandırırken, bireylerarası sapma davranışlarını da politik sapma ve kişisel sapma şeklinde sınıflandırmıştır. Üretim sapması; çalışma saatlerini kısaltmak, kurumdan erken ayrılmak, belirlenen sürelerden daha fazla mola vermek, işi kasıtlı olarak yavaş yapmak, zaman ve kaynakları israf etmek davranışlarından oluşmaktadır. Mülkiyet sapması; kullanılan malzemeleri imha etmek, haksız yere parasal kazanç elde etmek, masrafları olduğundan fazla göstermek, faaliyetlerin süresini olduğundan fazla göstermek, kurumun araç gereçlerini çalmak davranışlarını kapsamaktadır. Politik sapma; örgütte çalışanlar arasında ayrımcılık yapma, bazı çalışanlara haksız kazanç sağlama, çalışma arkadaşlarıyla ilgili dedikodu çıkarma, çalışanları karalama ve suçlama, çalışma arkadaşlarını desteklememe, onlarla olumsuzluklara yol açacak şekilde rekabet etme davranışlarından oluşmaktadır. Kişisel sapma davranışları ise; cinsel yönden tacizkar davranmak, başka bir çalışana karşı sözlü suistimal, kurumdaki diğer çalışanlardan eşya, bilgi vb. çalmak, düşmanca veya saldırganlık davranışları sergilemek, diğer çalışanların güvenliğini tehlikeye atma davranışlarını içermektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 565-566).

Bu açıklamalardan yola çıkarak örgütsel sapma davranışlarının, örgüt üyeleri tarafından sergilenen davranışlar olduğu ve hem örgüte hem de üyelerine yönelik olarak gerçekleştirilebildiği söylenebilir. Bu davranışların içeriği ele alındığında, zarar verme eğilimi ve kasıtlı olarak yapılması dikkat çekmektedir. İlaveten yapılan bazı araştırmalarda bireylerarası ve örgüte yönelik sapma arasında pozitif yönlü bir etkileşim olduğu da tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak, çalışanlar arasında yaşanan basit düzeyli sapkın davranışların zamanla örgüte yönelik ciddi sapkın davranışlara yol açabileceği ifade edilebilir (Alias ve Rasdi, 2015: 130-131; Chen, Fahb ve Jin, 2016: 472; Khattak ve arkadaşları, 2018: 6).

Örgütsel sapmanın, hem çalışanlara hem de örgüte olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir. Örgütsel sapma davranışlarına maruz kalan bireylerin; stres, endişe, depresyon, işe yabancılaşma, düşmanlık beslemek, gerginlik, öfke, sinirlilik, asabılık ve düş kırıklığı yaşadığı belirlenmiştir (Matthew, Chigozie ve Kosiso, 2014: 181). Bunlara ilaveten; verimlilik, iş tatmini ve performansda azalma (Appelbaum, Iaconi ve Matousek, 2007: 587-588; Malisetty, 2016: 4) olduğu saptanmıştır. Örgütlerde; işyeri hırsızlığı, bilgisayar sahtekarlığı, zimmete geçirme, vandalizm, sabotaj veya devamsızlık (Robinson ve Bennett, 1995: 555) görülebilen sapkın davranışlar arasında sayılabilir. Bu davranışlara bağlı olarak; örgütsel etkinliğin ve performansın olumsuz yönde etkilenmesi (Chen, Fahb ve Jin, 2016: 468), çalışma süresi kaybı, nispeten işgücü devir oranının yükselmesi (Appelbaum, Iaconi ve Matousek, 2007: 587-588), örgütsel bağlılıkta azalma, örgüt itibarının zedelenmesi (Meher, Asif ve Hassan, 2018: 169-173), örgütsel memnuniyette azalma (Chib ve Shukla, 2019: 170) ve işi bırakma niyetinde artma (Chib ve Shukla, 2019: 170; Tepper ve arkadaşları, 2009: 159) meydana geldiği bildirilmiştir.

Görüldüğü üzere, işyerinde sapma davranışları yaygındır ve örgüt ile çalışanlarına çeşitli zararlar vermektedir. Sapkın davranışların maliyetleri dikkate alındığında, çalışma alanlarının bu davranışlar

açısından izlenmesi, durumun tespit edilmesi, nedenlerinin-etkilerinin belirlenmesi ve doğru çözümlerin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu girişimlerin yapılabilmesi için de, örgütsel sapma kavramının ve bu konudaki gelişmelerin bilinmesi gerekir. Ülkemizde örgütsel sapma ile ilgili araştırmalar gün geçtikçe artış göstermekle birlikte, bu konudaki çalışmaların hangi yönde ilerlediği ile ilgili yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; yıkıcı örgütsel sapma ile ilgili sosyal bilimler alanında yapılan araştırmaları, yılı, türü, niteliği, kullanılan ölçek, veri toplama tekniği, dil, örneklem kitlesi, analiz teknikleri ve ilişkilendirilen değişkenler açısından ayrıntılı inceleyerek alana katkı sağlamaktır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmada, Türkiye’de Haziran 2019 tarihine kadar ‘yıkıcı örgütsel sapma’ kavramıyla ilgili sosyal bilimler alanındaki bilimsel dergilerde yayınlanmış olan makaleler ile sosyal bilimler enstitüsü bünyesinde hazırlanmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Diğer enstitülere ait tezler ile siyaset, edebiyat ve sosyal hayata ilişkin sapma olgusunu ele alan araştırmalar kapsam dışı bırakılmıştır.

3.2. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın amacı doğrultusunda, örgütsel sapma ile ilgili aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Bunlar;

- Araştırmaların yıllara göre dağılımı nasıldır?
- Araştırmaların türü nedir?
- Araştırmaların niteliği nedir?
- Araştırmalarda hangi ölçekler kullanılmıştır?
- Araştırmalarda hangi veri toplama tekniği kullanılmıştır?
- Araştırmalarda hangi dil kullanılmıştır?
- Araştırmalar hangi örneklem grubunda yürütülmüştür?
- Araştırmalarda hangi analiz teknikleri kullanılmıştır?
- Örgütsel sapma, bağımlı ve bağımsız değişken olarak hangi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir?
- Örgütsel sapmanın ilişkilendirildiği değişkenlerle kurduğu korelasyonun yönü nedir?

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamına alınacak tezler için YÖK’ün Ulusal Tez Merkezi makaleler için ise, ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler, SOBIAD, Türk Atıf Dizini ve Google Scholar veri tabanları Haziran 2019 itibarıyla taranmıştır. Tarama sırasında; ‘örgütsel sapma’, ‘örgütsel sapma davranışı’, ‘örgüte yönelik sapma’, ‘bireylerarası sapma’, ‘kişilerarası sapma’, ‘üretim ve mülkiyet sapması’, ‘kişisel ve politik sapma’ ifadeleri kullanılmıştır. Tarama sonucunda on yedi (17) adet lisansüstü teze ve on yedi (17) adet makaleye ulaşılmıştır. Bu tezlerden 2’si farklı bir enstitüye ait olduğu ve 1’i de erişime açık olmadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Erişime açık olan ve tam metnine ulaşılan 14 adet tez araştırma kapsamına alınmıştır. Bu tezlerin, 7’si yüksek lisans (Arar, 2018; Genel, 2019; İspirli, 2016; Kılıçaslan, 2007; Kılınc, 2017; Yalap, 2016; Yüksel, 2012), 7’si doktora (Akyüz, 2016; Amil, 2018; Avcı, 2008; Demir, 2009; İyigün, 2011; Özkan, 2017; Yıldız, 2015) tezidir. Ulaşılan makalelerden ise 4’ünün, bu araştırma kapsamında ele alınan tezlerden üretildiği görülmüş ve değerlendirme dışı bırakılmıştır. Toplamda on üç (13) adet makale (Akçit, Barutçu ve Akşit, 2018; Akdoğan ve Fettahlıoğlu, 2015; Ayazlar ve Güzel, 2013; Bayın ve Yeşilaydın, 2014; Çalışkan ve Akca, 2017; Demir, 2011; Fettahlıoğlu ve Sayın, 2015; Özyer, Yalap ve Sobacı, 2018; Polat, 2015; Tufan ve Uğurlu, 2019; Tuna vd., 2016; Tuzun, Çetin ve Basım, 2016; Yeşiltaş, Çeken ve Sormaz, 2012) araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

3.4. Veri Toplama Aracı ve Analiz

Bu araştırma kapsamında ‘Örgütsel Sapma Kavramına İlişkin Yapılan Çalışmaları Değerlendirme Formu’ hazırlanmıştır. Araştırma soruları doğrultusunda, elde edilen veriler ilgili alanlara kaydedilmiş ve bu şekilde yirmi yedi (27) çalışma değerlendirilmiştir. Daha sonra bu verilere yönelik olarak, frekans dağılımları hesaplanmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma sadece YÖK'ün Ulusal Tez Merkezi, ULAKBİM Sosyal ve Beşeri Bilimler, SOBIAD, Türk Atıf Dizini ve Google Scholar veri tabanlarından Haziran 2019 tarihi itibarıyla erişilebilen 'yıkıcı örgütsel sapma' konusunda ve sosyal bilimler alanındaki çalışmalarını kapsamaktadır. Bu durum araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde örgütsel sapma konusuna yönelik olarak yapılan araştırmalar, araştırma soruları doğrultusunda belirlenen kriterlere göre incelenmiştir. Araştırmalar; araştırmanın yılı, türü, niteliği, araştırmada kullanılan ölçek, veri toplama tekniği, araştırmanın dili, örneklem grubu, kullanılan analiz tekniği ve araştırmanın konusu kriterlerine göre incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, tablolarda gösterilmiş ve çeşitli sonuçlara varılmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Araştırmalarla İlgili Özelliklerin Dağılımı (n=27)

Özellikler	Sayı	Yüzde	Özellikler	Sayı	Yüzde
Araştırmanın Yılı			Kullanılan Ölçek		
2007-2011	5	18,52	Robinson ve Bennet (1995,2000,2003)	23	85,19
2012-2015	8	29,63	Yazarlarca geliştirilen	3	11,11
2016-2019	14	51,85	Ölçek kullanılmamış	1	3,70
Araştırmanın Türü			Veri Toplama Tekniği		
Tez	14	51,85	Anket	26	96,30
Makale	13	48,15	Kullanılmamış	1	3,70
Araştırmanın Niteliği			Araştırmanın Dili		
Görgül	26	96,30	Türkçe	21	77,78
Kavramsal	1	3,70	İngilizce	6	22,22
Toplam	27	100,0	Toplam	27	100,0

Örgütsel sapma ile ilgili ulaşılan 27 araştırmanın yılı, türü, niteliği, dili, araştırmada kullanılan ölçek ve veri toplama tekniğine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre; araştırmaların yüzde 51,85'i 2016-2019 yılları arasında yapılmıştır. İncelenen araştırmaların yüzde 51,85'i tezlerden yüzde 48,15'i makalelerden oluşmakta ve tezlerin yedi tanesi yüksek lisans yedi tanesi de doktora tezidir. Bu araştırmaların yüzde 96,30'u görgül niteliktedir ve görgül araştırmaların tamamında, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaların bir tanesi kavramsal nitelik taşımaktadır. Kullanılan ölçek açısından değerlendirildiğinde, yüzde 85,19 oranında Robinson ve Bennet tarafından geliştirilen örgütsel sapma ölçeğinin kullanıldığı belirlenmiştir. Araştırmaların yüzde 96,30'unda verilerin anket ile toplandığı ve yüzde 77,78'inin Türkçe olarak hazırlandığı saptanmıştır.

Tablo 2. Araştırmaların Örneklem Grubuna Göre Dağılımı (n=26)

Örneklem	Sayı	Yüzde(%)
Otel/Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar	6	23,08
Üniversite Çalışanları (akademik-idari)	4	15,37
Bankacılık Sektörü Çalışanları	3	11,53
Sağlık Sektörü Çalışanları	3	11,53
İlaç Sektörü Çalışanları	2	7,69
Öğrenciler-Kursiyer	1	3,85
İmalat Sektörü Çalışanları	1	3,85
Tekstil Sektörü Çalışanları	1	3,85
Belediye Çalışanları	1	3,85
Hizmet Sektörü Çalışanları	1	3,85
Sanayi İşletmesi Çalışanları	1	3,85
Kamu Kurumu Çalışanları	1	3,85
Çeşitli Sektörlerde Aktif Çalışanlar	1	3,85
Toplam	26	100,0

İncelenen araştırmalardan bir tanesi kavramsal nitelikte olduğu için, 26 araştırma üzerinden örneklem grupları belirlenebilmiş ve grupların dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir. Kavrama yönelik olarak en fazla tercih edilen örneklem grubunun; yüzde 23,08 ile otel/konaklama işletmesi çalışanları, yüzde 15,37 ile üniversite çalışanları, yüzde 11,53 ile bankacılık ve sağlık sektörü çalışanları olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Araştırmalarda Kullanılan Analizlerin Dağılımı (n=26)

Kullanılan Analizler	Sayı	Yüzde(%)
Güvenilirlik Analizi	26	100,0
Açıklayıcı Faktör Analizi	13	50,0
Açıklayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi	7	26,92
Tanımlayıcı İstatistikler (ortalama, standart sapma, frekans dağılımı)	26	100,0
Korelasyon Analizi	25	96,15
Regresyon Analizi (doğrusal, çoklu vb.)	10	38,46
Hiyerarşik Regresyon Analizi	8	30,77
Anova	9	34,62
T- testi	8	30,77
Yapısal Eşitlik Modellemesi	7	26,92
Tukey	2	7,69
Kruskal Wallis	2	7,69
Mann-Whitney-U	1	3,85
Manova	1	3,85

Örgütsel sapmaya ilişkin görgül nitelikteki 26 araştırma incelendiğinde, aynı araştırma kapsamında birçok analizin yapıldığı görülmüş ve sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir. Sonuçlara göre; araştırmalarda en fazla kullanılan ilk beş veri analiz tekniğinin, tanımlayıcı istatistikler (%100), güvenilirlik analizi (%100), korelasyon analizi (%96,15), açıklayıcı faktör analizi (%50,0) ve regresyon analizi (%38,46) olduğu saptanmıştır. Araştırmaların birçoğunda birden fazla analiz yöntemi kullanıldığı için kodlanan analiz sayısı araştırma sayısından fazladır.

Tablo 4. Örgütsel Sapmanın Bağımlı Değişken Olarak Değerlendirildiği Araştırmalarda İlişkilendirildiği Bağımsız Değişkenlerin Dağılımı (n=25)

Bağımsız Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde(%)	Bağımsız Değişkenler	Sayı(n)	Yüzde(%)
Sosyo-Demografik Değişkenler	11	44,0	Bilgi Yönetimi	1	4,0
Örgütsel Adalet Algısı	7	28,0	Bilişsel Esneklik	1	4,0
Liderlik	4	16,0	Kararlara Katılım	1	4,0
Öz-Yeterlilik	2	8,0	Örgütsel İşlevsizlik Algısı	1	4,0
Kişilik	2	8,0	Damgalanma Algısı	1	4,0
Örgütsel Güven	2	8,0	Örgüt Kültürü	1	4,0
Örgütsel Öğrenme Kültürü	2	8,0	Kültürel Değerler	1	4,0
İş Doyumu	1	4,0	Dışsal Prestij Algısı	1	4,0
Örgütsel Bağlılık	1	4,0	Algılanan Destek	1	4,0
Cinsiyet Ayrımcılığı	1	4,0	Ahlaki Çözülme	1	4,0
Duyusal Zeka	1	4,0	Psikolojik Sahiplenme	1	4,0
Psikolojik Kontrat İhlali	1	4,0	Kişi-Örgüt Uyumu	1	4,0
Akademik Etik Değerler Algısı	1	4,0	Kariyerizm, Makyavelizm	1	4,0
Etik İş İklimleri	1	4,0	İdealizm	1	4,0
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1	4,0	İşin anlamlılığı	1	4,0

Örgütsel sapmanın bağımlı değişken olarak değerlendirildiği yirmi beş (25) araştırmada, ilişkilendirildiği bağımsız değişkenlerin dağılımı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir. Sonuçlara göre; örgütsel sapma, yüzde 44,0 oranında sosyo-demografik değişkenler, yüzde 28,0 oranında örgütsel adalet algısı ve yüzde 16,0 oranında liderlik kavramlarıyla en yüksek oranlarda ilişkilendirilmiştir. İnceleme kapsamındaki bazı araştırmalarda; birden fazla bağımsız değişkenin aynı anda, bağımlı değişken konumundaki örgütsel sapma üzerine etkisinin değerlendirildiği görülmüştür. Bu nedenle kodlanan konu sayısı araştırma sayısından yüksektir.

Tablo 5. Örgütsel Sapmanın Bağımsız Değişken Olarak Değerlendirildiği Araştırmalarda İlişkilendirildiği Bağımlı Değişkenlerin Dağılımı (n=4)

Bağımlı Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)
İşten Ayrılma Niyeti	2	50,0
Çalışma Yaşamı Kalitesi	1	25,0
Örgütsel Bağlılık	1	25,0
İşin Anlamlılığı	1	25,0
İş Performansı	1	25,0

Örgütsel sapmanın bağımsız değişken olarak değerlendirildiği dört (4) araştırmada, ilişkilendirildiği bağımlı değişkenlerin dağılımı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir. Buna göre; örgütsel sapma, yüzde 50,0 oranında işten ayrılma niyeti ile, yüzde 25,0 oranlarında ise çalışma yaşamı kalitesi, örgütsel bağlılık, işin anlamlılığı ve iş performansı kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir. İnceleme kapsamındaki bazı

araştırmalarda; bağımsız değişken konumunda olan örgütsel sapmanın, aynı anda birden fazla bağımlı değişken üzerine olan etkisinin değerlendirildiği görülmüştür. Bu nedenle kodlanan konu sayısı araştırma sayısından yüksektir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada, Türkiye’de Haziran 2019 tarihine kadar ‘yıkıcı örgütsel sapma’ kavramıyla ilgili sosyal bilimler alanındaki bilimsel dergilerde yayınlanmış olan makaleler ile sosyal bilimler enstitüsü bünyesinde hazırlanmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Bu çalışmanın amacı; yıkıcı örgütsel sapma ile ilgili sosyal bilimler alanında yapılan araştırmaları, yılı, türü, niteliği, kullanılan ölçek, veri toplama tekniği, dil, örneklem kitlesi, analiz teknikleri ve ilişkilendirilen değişkenler açısından ayrıntılı inceleyerek alana katkı sağlamaktır. Araştırmayla ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Örgütsel sapma ile ilgili ulaşılan 27 araştırmanın yılı, türü, niteliği, dili, araştırmada kullanılan ölçek ve veri toplama tekniğine ilişkin bulgular ele alınmıştır. Buna göre; araştırmaların %18,52’si 2007-2011, %51,85’i ise 2016-2019 yılları arasında yapılmıştır. Bu durum; örgütsel sapma konusunun yeterince incelenmediğini, bu alanda yapılan araştırmaların kısıtlı olduğunu ancak, yıllar içerisinde örgütsel sapma kavramına olan ilginin arttığını göstermektedir.

İncelenen araştırmaların %51,85’i tezlerden %48,15’i makalelerden oluşmakta ve tezlerin yedi tanesi yüksek lisans yedi tanesi de doktora tezidir. Örgütsel sapma konusuna yönelik lisansüstü tezlerin yapılmış olması; bu kavramın ulusal yazın için yeni bir konu olmasından kaynaklanabileceği gibi daha ayrıntılı incelenmesine önem verilmesinin bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

Araştırmaların büyük çoğunluğunda (%96,30) verilerin anket ile toplandığı saptanmıştır. Ayrıca araştırmaların %96,30’u görgül nitelikte olup; bu görgül araştırmaların tamamında, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu bulgu, ülkemizde yönetim alanında yapılan bazı araştırmalarla (Kutunis vd., 2015; Pekdemir vd., 2016; Yalçınkaya ve Türker, 2016) benzerlik göstermektedir. Araştırmaların bir tanesi kavramsal nitelik taşımaktadır.

Araştırmalar kullanılan ölçek açısından değerlendirildiğinde, büyük çoğunluğunda (%85,19) Robinson ve Bennet tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlanan örgütsel sapma ölçeğinin kullanıldığı belirlenmiştir. Buna karşın nadirde olsa araştırmacıların kendi ölçeklerini geliştirdikleri de görülmüştür. Bu sonuç, yönetim yazınında çoğunlukla uluslar arası alanda geliştirilmiş ölçeklerin kullanıldığına ilişkin bazı araştırmacıların (Kutunis vd., 2015; Pekdemir vd., 2016) bildirimleriyle paralellik göstermektedir.

Araştırmaların çoğunluğunun (%77,78) Türkçe olarak hazırlandığı saptanmıştır. Bu sonuç, yönetim ve organizasyon yazınındaki araştırmaların yarısından fazlasının İngilizce dilinde yazıldığını bildiren Pekdemir ve arkadaşlarının (2016) bildirimleriyle farklılık göstermiştir.

Araştırmalarda en fazla tercih edilen örneklem grubunun; otel/konaklama işletmesi çalışanları (%23,08), üniversite çalışanları (%15,37), bankacılık sektörü (%11,53) ve sağlık çalışanları (%11,53) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, yönetim ve organizasyon yazınındaki araştırmaların çoğunluğunun, Borsa İstanbul, lojistik ve sağlık çalışanları üzerinde yapıldığını bildiren Pekdemir ve arkadaşlarının (2016) bildirimleriyle kısmen uyumluluk göstermektedir.

İncelenen çalışmalar verilerin analiz tekniğine göre de değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre; araştırmaların tamamında (%100) güvenilirlik analizinin yapıldığı ve örgütsel sapma ölçeğinin iç tutarlılığının Cronbach Alfa katsayısı ile ölçüldüğü saptanmıştır. Bu bulgu, bazı araştırmacıların (Kutunis vd., 2015; Pekdemir vd., 2016) bildirimleriyle paralellik göstermektedir. Ayrıca bazı araştırmalarda sadece genel örgütsel sapmanın güvenilirliğinin ölçüldüğü, bazılarında ise alt boyutlar olan bireylerarası ve örgüte yönelik sapmanın da güvenilirliğinin ölçüldüğü tespit edilmiştir. Ölçülen genel sapma alfa katsayılarının 0,77 ile 0,96 arasında değiştiği ve bu değerlerin sosyal bilimler için kabul edilen 0,60 sınırının (Kalaycı, 2014) üzerinde olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmalarda örgütsel sapma ölçeğinin geçerliliğine yönelik olarak, yüzde 50 oranında sadece açıklayıcı faktör analizinin yapıldığı ve yüzde 26,92 oranında hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizinin yapıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, bazı araştırmacıların (Kutunis vd., 2015; Pekdemir vd., 2016) bildirimleriyle benzerlik göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizinin, SPSS programı ile, hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizinin ise SPSS ve Lisrel programlarının kullanılmasıyla yapıldığı belirlenmiştir.

Araştırmalarda en fazla kullanılan ilk beş veri analiz tekniğinin, tanımlayıcı istatistikler (%100), güvenilirlik analizi (%100), korelasyon analizi (%96,15), açıklayıcı faktör analizi (%50,0) ve regresyon analizi (%38,46) olduğu saptanmıştır. Ulaşılan bu bulgu, Pekdemir ve arkadaşlarının (2016) bildirimleriyle paralellik göstermektedir.

Yapılan analizler daha ayrıntılı incelendiğinde; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışma yılı, toplam çalışma yılı, çalışma şekli, çalışılan bölüm, çalışılan işletme sayısı, işletmeden ayrılma şekli, gelecekte bu işi yapma isteği vb. değişkenlere yönelik olarak frekans dağılımı, ortalama, standart sapma gibi betimleyici istatistiklerden yararlandığı belirlenmiştir. Demografik değişkenlerin ölçek puanlarına göre farklılaşma durumu, anova, kruskal wallis, t-testi ve mann-whitney-U testi ile ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, hem örgütsel sapmaya hem de alt ölçeklerine ilişkin ortalama ve standart sapma istatistiğinin kullanıldığı da saptanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki olumlu ve olumsuz yönlü ilişkiler ile sapma ölçüğünün alt boyutları arasındaki ilişkilerin korelasyon analizi ile ortaya konulduğu bulgulanmıştır. Değişkenlerin birbirini etkileme düzeyinin regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi ile belirlendiği saptanmıştır. Aracılık etkisi ise, hiyerarşik regresyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi ile ortaya konulmuştur. Bu bulgular, bazı araştırmacıların (Erdem, 2017; Pekdemir vd., 2016) bildirimleriyle benzerlik göstermiştir.

İnceleme sırasında bağımsız değişkenlerden yola çıkarak, örgütsel sapmayı etkileyebilecek değişkenlerin neler olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Örgüt sapmayla ilişkilendirilen bu bağımsız değişkenlerin, sosyo-demografik değişkenler, örgütsel adalet algısı, liderlik, öz-yeterlilik, kişilik, örgütsel güven, örgütsel öğrenme kültürü, iş doyumu, örgütsel bağlılık, cinsiyet ayrımcılığı, duygusal zeka, psikolojik kontrat ihlali, akademik etik değerler algısı, etik iş iklimleri, örgütsel vatandaşlık davranışı, bilgi yönetimi, bilişsel esneklik, kararlara katılım, örgütsel işlevsizlik algısı, damgalanma algısı, örgüt kültürü, kültürel değerler, dışsal prestij algısı, algılanan örgütsel/yönetici desteği, ahlaki çözülme, psikolojik sahiplenme, kişi-örgüt uyumu, kariyerizm, makyavelizm, idealizm ve işin anlamlılığı olduğu ilgili araştırmalarla belirlenmiştir. Yine inceleme sırasında bağımsız değişken olarak ele alınan örgütsel sapmanın, hangi değişkenleri etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Örgütsel sapmanın ilişkilendirildiği bu bağımlı değişkenlerin; işten ayrılma niyeti, çalışma yaşamı kalitesi, örgütsel bağlılık, işin anlamlılığı ve iş performansı olduğu ilgili araştırmalarda ortaya konulmuştur. Bu sonuçlardan yola çıkarak, ulusal ölçekte örgütsel sapma kavramının birçok diğer kavramlarla ilişkilendirildiğini söyleyebiliriz. İlaveten, örgütsel sapmanın en fazla sosyo-demografik değişkenler, örgütsel adalet algısı ve liderlik kavramlarıyla ilişkilendirildiği görülmüştür.

Bu aşamadan sonra, değişkenler arasındaki korelasyonun hangi yönlü olduğu ve literatürle olan benzerlik durumu üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmede örgütsel sapma ile; örgütsel adalet algısı (Alias ve Rasdi, 2015: 130-131; Faheem ve Mahmud, 2015: 346; Khattak vd., 2018: 6-7; Yen ve Teng, 2013: 406), öz-yeterlilik (Kura, 2013: 36), iş doyumu (Reisel ve arkadaşları, 2010: 84-85; Tepper vd., 2009: 159), olumlu kişilik özellikleri (Di Stefano, Scrima ve Parry, 2017: 12; Khattak vd., 2018: 6-7), örgütsel güven (Akhigbe ve Sunday, 2017: 55-56; Alias ve Rasdi, 2015: 130-131), örgütsel bağlılık (Tepper vd., 2009: 159; Ugwu ve Okafor, 2017: 68), duygusal zeka (Matthew, Chigozie, ve Kosiso, 2014: 184; Panatik ve arkadaşları, 2015: 411-412; Yunus, Khalid ve Nordin, 2012: 8678), akademik etik değerler algısı (Chib ve Shukla, 2019: 175-176; Rogoan, 2009: 7), örgütsel vatandaşlık davranışı (Reisel ve arkadaşları, 2010: 83), kararlara katılım (Chib ve Shukla, 2019: 175-176; Rogoan, 2009: 36), örgüt kültürü, örgütsel öğrenme kültürü, kültürel değerler (Di Stefano, Scrima ve Parry, 2017: 12-13), algılanan örgütsel/yönetici desteği (Alias ve Rasdi, 2015: 130-131; Chen, Fahb ve Jin, 2016: 472-473; Panatik vd., 2015: 411-412), kişi-örgüt uyumu (Chib ve Shukla, 2019: 175-176), işin anlamlılığı (Shantz vd., 2015: 387), iş performansı (Appelbaum, Iaconi ve Matousek, 2007: 587-588; Chen, Fahb ve Jin, 2016: 468; Jiang vd., 2017: 1-5; Malisetty, 2016: 4), demokratik liderlik, otantik liderlik, etik liderlik (Aryati vd., 2018: 239), bilgi yönetimi, bilişsel esneklik, dışsal prestij algısı, psikolojik sahiplenme, idealizm, çalışma yaşamı kalitesi arasında negatif yönlü anlamlı bir korelasyonun olduğu ve bu ilişkinin belirtilen araştırmalarla benzerlik gösterdiği saptanmıştır. Buna karşın örgütsel sapma ile; cinsiyet ayrımcılığı (Qu, Jo ve Choi, 2019: 15), psikolojik kontrat ihlali (Jiang vd., 2017: 1-5), makyavelizm (Rogoan, 2009: 20), işten ayrılma niyeti (Chib ve Shukla, 2019: 170; Mehar, Asif ve Hassan, 2018: 169-173; Tepper vd., 2009: 159), örgütsel işlevsizlik algısı, damgalanma algısı, ahlaki çözülme, kariyerizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon olduğu ve bu ilişkinin belirtilen araştırmalarla benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Genel olarak bakıldığında; çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olan kavramların örgütsel sapmayı azalttığı buna karşın, olumsuz etkili kavramların ise örgütsel sapmayı tetiklediği sonucuna varılabilir. Birey, çalışma ortamında karşılaştığı olumsuzluklardan dolayı üzüntü, hayal kırıklığı, mutsuzluk, memnuniyetsizlik,

motivasyon kaybı, işe yabancılaşma yaşayabilir ve bu durumların oluşturduğu baskıyla baş edebilmek adına sapkın davranışlar sergileyebilir. Buna karşın çalışan, adil bir iş ortamına sahipse, işinde huzurluysa, kendini mutlu hissediyorsa, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık artar. Bu gibi olumlu durumların etkisiyle çalışan, örgütüne karşı etik çerçevede sorumluluk duygusuyla davranışlar sergileme yoluna giderek sapkın davranışlardan uzaklaşabilir.

Ortaya konulan bu ilişkiler, sosyo-demografik değişkenler, örgütsel adalet, liderlik, ahlaki çözülme ve etik iş iklimleri açısından daha ayrıntılı tekrar ele alınmıştır. Bu değişkenlere ilişkin bulgular arasındaki bazı farklılıklara ve bulguların kapsamına dikkat çekmenin gelecekteki araştırmalar açısından yönlendirici olabileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda belirlenen beş kavramla ilgili ayrıntılı inceleme sırayla verilmiştir.

İlk olarak incelenen araştırmaların bazılarında (Bayın ve Yeşilaydın, 2014; Fettahlıoğlu ve Sayın, 2015; Kılınç, 2017; Özyer, Yalap ve Sobacı, 2018); yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, çalışma yılı, toplam çalışma süresi, görev yeri, gelir düzeyi, istihdam türü (kadrolu-kadrosuz) ile örgütsel sapma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçların, bazı araştırmacıların (Khattak vd., 2018: 8; Yunus, Khalid ve Nordin, 2012: 8678) bildirimleriyle paralellik gösterdiği saptanmıştır. Öte yandan, yaş arttıkça sapma davranışlarının azaldığı da ortaya konulmuştur (İspirli, 2016; İyigün, 2011; Yüksel, 2012). Elde edilen bu sonucun, bazı araştırmacıların (Chen, Fahb ve Jin, 2016: 472-473; Tepper vd., 2009: 163) bildirimleriyle benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde; erkeklerin örgütsel sapma eğiliminin yüksek olduğu (Amil, 2018; İspirli, 2016; Yalap, 2016) ve bu sonucun Tepper ve arkadaşlarının (2009: 163) bildirimleriyle paralellik gösterdiği belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında, kadınlardaki sapma davranışlarının daha yüksek olduğu da ilgili araştırmada (Akyüz, 2016) ortaya konulmuştur. Bekarların özellikle bireylerarası sapmaya daha yatkın olduğu belirlenmiştir (İyigün, 2011). Evlilik kurumunun eşlere daha fazla sorumluluk yükleyebileceği ve bu durumda daha olgun davranışlara zemin hazırlayabileceği düşünüldü. Bu çalışmada, eğitim düzeyi arttıkça sapma düzeyinin azaldığı (İspirli, 2016) bulgulanmış ve bu sonuç Rogoan'ın (2009: 21) bildirimleriyle paralellik göstermiştir. Yine bu çalışmada, eğitim düzeyi arttıkça sapma eğiliminin de arttığı (Yüksel, 2012) belirlenmiş ve bu bulgunun Di Stefano, Scrima ve Parry'nin (2017: 12) bildirimleriyle paralellik gösterdiği ortaya konulmuştur. Çalışılan pozisyonun düşük olması durumunda da sapma eğiliminin arttığı saptanmıştır (Akçit, Barutçu ve Akşit, 2018; İspirli, 2016). Elde edilen bu değer, Rogoan'ın (2009: 21) bildirimleriyle benzerlik göstermiştir. Yine bu araştırma kapsamında, çalışma yılı arttıkça örgütsel sapma eğiliminin arttığı (Akçit, Barutçu ve Akşit, 2018) ve varılan bu sonucun Chen, Fahb ve Jin'in (2016: 472-473) bildirimleriyle uyumlu olduğu saptanmıştır. Buna karşın, çalışma yılı arttıkça sapma davranışlarının azaldığı da (Yüksel, 2012) bulgulanmış ve bu sonucun Rogoan'ın (2009: 21) bildirimleriyle benzerlik gösterdiği ortaya konulmuştur. Ayrıca örgütsel sapma eğiliminin, özel sektörde daha düşük devlette daha yüksek olduğu saptanmıştır (Akçit, Barutçu ve Akşit, 2018). Genellikle özel sektör çalışanları, işsiz kalma endişesi yaşadıkları için, daha çok işlerine yoğunlaşarak kendilerini ispat etme yoluna gidebilirler ve bu durum sapkın davranış eğilimlerini engellemiş olabilir. Genel olarak örgütsel sapmanın, demografik özelliklerden ve bazı çalışma koşullarından etkilenebildiği görülmüştür. Bu değişkenler, çeşitli çevresel, yönetsel faktörlerinde etkisiyle iş memnuniyetsizliğine yol açabilir ve bunun sonucu olarak da çalışanlar sapkın davranışlar sergileyebilirler. Bu konuda hangi tür faktörlerin ne tür sapma davranışlarına yol açtığını belirlemek için, çalışanların kendilerini ifade etmelerini sağlayacak nitel çalışmalara ihtiyaç olduğu kanısına varılmıştır.

İkinci olarak örgütsel adalet ve örgütsel sapma arasında, bazı araştırmalarda (Ayazlar ve Güzel, 2013; Demir, 2011; Yalap, 2016; Yeşiltaş, Çeken ve Sormaz, 2012; Yıldız, 2015) negatif yönlü anlamlı bir korelasyon bulunurken bazı araştırmalarda (Kılıçaslan, 2007; Yüksel, 2012) ise kısmi negatif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Diğer bir ifade ile adaletsizlik algısı arttıkça çalışanlar sapkın davranışlara yönelmektedir. Ulaşılan bu değerler literatürle (Alias ve Rasdi, 2015: 130-131; Faheem ve Mahmud, 2015: 346; Khattak vd., 2018: 6-7; Yen ve Teng, 2013: 406) benzerlik göstermektedir. Bu doğrultuda, hangi adaletsizlik algılarının ne tür sapma davranışlarına neden olabileceği üzerinde incelemeler yapılabilir.

Üçüncü olarak liderlik açısından değerlendirildiğinde; otokratik liderlik, demokratik liderlik (Akçit, Barutçu ve Akşit, 2018) ve otantik liderlik (Tufan ve Uğurlu, 2019) ile örgütsel sapma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, tam serbestlik sağlayan liderlik (Akçit, Barutçu ve Akşit, 2018) ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca yapılan bir araştırmada (Yeşiltaş, Çeken ve Sormaz, 2012) etik liderlik ile örgütsel sapma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu buna karşın, diğer bir araştırmada (Kılınç, 2017)

anlamli bir iliskinin olmadigi tespit edilmiştir. Liderlik türleri ve örgütsel sapma arasında daha ayrıntılı araştırmalar yapılabileceği düşünöldü.

Dördüncü olarak ahlaki çözüme kavramı; gayri insanilik, sorumluluğu yayma, sorumluluğu üstlenmeme/değiştirme alt boyutları ile örgütsel sapma arasındaki korelasyon incelenmiştir (Yıldız, 2015). Buna göre; gayri insanilik boyutu ile örgütsel sapma arasında pozitif yönlü bir iliski bulunurken, diğer iki boyut ile anlamli bir iliski saptanamamıştır. Ahlaki çözümlenin alt boyutları ve toplam ahlaki çözüme algısının örgütsel sapmaya etkisinin, ileriki araştırmalarda değerlendirilmesinin önemli olacağı düşünöldü.

Son olarak örgütsel sapma ile iliskilendirilen değişkenlerden birinin de etik iş iklimleri olduğu görölmüştür. Etik iş iklimleri; önemseme, yasa ve kodlar, kurallar, araçsallık ve bağımsızlık iklimleri alt boyutlarıyla incelenmiş, araçsallık boyutuyla sapma arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu buna karşın diğer boyutlarla sapma arasında negatif bir korelasyon olduğu saptanmıştır (Yüksel, 2012). Etik iş iklimleri kavramının alt boyutlarının yanı sıra genel etik iş iklimleri algısı şeklinde de değerlendirilerek örgütsel sapma ile iliskilendirilmesinin faydalı olacağı kanaatine varıldı. Nitekim örgütlerde etik çalışma ortamlarının örgütsel sapmayı olumsuz etkilediği, dolayısıyla etik değerlerin ön planda olduğu işyerlerinde sapkın davranışların daha az göröldüğu çeşitli araştırmalarda bildirilmektedir (Alias ve Rasdi, 2015: 130-131; Chib ve Shukla, 2019: 175-176).

Üzerinde durulan diğer bir konuda, örgütsel sapmanın alt boyutlarıdır. Yapılan araştırmalarda, üretim, mülkiyet, kişilerarası sapma gibi alt boyutlar kullanılmış olsa da örgütsel sapmanın genel olarak iki alt boyutta ele alındığı görölmüştür. Bu boyutlar; bireylerarası sapma ve örgüte yönelik sapmadır. Araştırmalarda, bireylerarası sapma ve örgüte yönelik sapma arasında pozitif yönlü ve anlamli bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (Akdoğan ve Fettahlıoğlu, 2015; Akyüz, 2016; Amil, 2018; Bayın ve Yeşilaydın, 2014; Fettahlıoğlu ve Sayın, 2015; İspirli, 2016; İyigün, 2011; Özkan, 2017; Tuzun, Çetin ve Basım, 2016; Yalap, 2016; Yıldız, 2015; Yüksel, 2012;). Ayrıca bu iki alt boyut ile örgütsel sapma davranışı arasında da pozitif yönlü ve anlamli bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Amil, 2018; Ayazlar ve Güzel, 2013; Yalap, 2016). Elde edilen bu sonuç, literatürle (Alias ve Rasdi, 2015: 130-131; Chen, Fahb ve Jin, 2016: 472; Di Stefano, Scrima ve Parry, 2017: 12; Khattak ve arkadaşları, 2018: 6; Yen ve Teng, 2013: 406) uyumluluk göstermektedir. Buradan yola çıkarak, bireylerarası sapma davranışının arttığı kurumlarda örgüte yönelik sapma davranışının da artacağını söylemek mümkündür. İlaveten, bu iki alt boyuttaki artışın genel örgütsel sapma davranış durumunu pekiştirdiğini ifade edebiliriz.

Sonuç olarak; örgütsel sapma kavramına ilginin giderek arttığı, çoğunlukla nicel araştırmaların yapıldığı, örneklem gruplarının çeşitlilik gösterdiği, farklı analiz tekniklerinin kullanıldığı, yabancı ölçeklerin sıklıkla kullanıldığı, bu kavramın çoğunlukla sosyo-demografik değişkenler, örgütsel adalet algısı ve liderlik kavramlarıyla iliskilendirildiği saptanmıştır. Örgütsel sapmanın; bilgi yönetimi, bilişsel esneklik, dışsal prestij algısı, psikolojik sahiplenme, idealizm, çalışma yaşamı kalitesi, etik iş iklimleri, örgütsel işlevsizlik algısı, damgalanma algısı, ahlaki çözüme ve kariyerizm gibi nispeten yeni konularla iliskilendirildiği ve bu şekilde literatüre katkı sağlandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

-Nitel araştırmalara ağırlık verilebilir.

-Araştırmanın yürütöldüğu örnekleme özđü ölçekler geliştirilebilir.

-Geçerlilik ve güvenilirlik testlerine önem verilebilir.

-Örgütlere özđü farklı sapkın davranışlar sergilenebilir. Bu davranışları açık bir şekilde ortaya koyabilmek için, araştırmanın yapıldığı sektörlere özđü planlama yapılabilir.

-Bazı değişkenler (işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık vb. gibi) hem sapmayı tetikleyebilir hem de sapkın davranışlardan etkilenebilir. Örneğin; işten ayrılma niyetinde olan bir çalışan sapkın davranışlar sergileyerek diğer çalışanların da olumsuz etkilenmesine ve işten ayrılmayı istemelerine neden olabilir. Bu tarz kavramlar, sapkın davranışları sergileyen ve bu davranışlardan etkilenen bireyler açısından çift yönlü ele alınabilir.

-Demografik değişkenler, örgütsel adalet, liderlik, ahlaki çözüme, etik iş iklimleri gibi örgütsel sapma ile iliskilendirilen ancak, ulusal ölçekte yeterince netleştirilemeyen kavramlarla ilgili araştırmalara daha çok ağırlık verilebilir.

-Temel benlik algısı, kontrol odağı, iş stresi, iş güvencesi, işe yabancılaşma gibi nispeten daha az çalışılmış konularda yeni araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akçit, V., Barutçu, E. & Akşit, İ. (2018). Kurt Lewin'in Liderlik Tarzları ile Örgütsel Sapma İlişkisinin İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(1): 209-225.
- Akdoğan, Z. & Fettahlıoğlu, Ö. O. (2015). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Sapma Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Alan Araştırması, Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal), 1(1): 42-51.
- Akhigbe, O. J. & Sunday, P. I. (2017). Organizational Trust and Workplace Deviant Behaviour in Higher Institutions in Rivers State, International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 5(10): 48-62.
- Akyüz, M. (2016). Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterliliğin Aracılık Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi, Tokat.
- Alias, M. & Rasdi, R. M. 2015. Organizational Predictors of Workplace Deviance among Support Staff, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 172: 126-133.
- Amil, O. (2018). Çalışanlarda Örgütsel İşlevsizlik Algılama Düzeyleri ve Sapma Davranışları Arasındaki İlişkide Bilişsel Esnekliğin Rolü, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Ana Bilim Dalı Doktora Tezi, Kayseri.
- 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.
- Arar, E. S. (2018). Akademik Personelde Kuşaklararası İş Etiği Algısının İşyeri Sapma Davranışları İle İlişkisi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D. & Noermijati, N. (2018). The Influence of Ethical Leadership to Deviant Workplace Behavior Mediated by Ethical Climate and Organizational Commitment, International Journal of Law and Management, 60(2): 233-249.
- Avcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Tezi, İzmir.
- Ayazlar, G. & Güzel, B. (2013). Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İşyerinde Sapma Davranışına Etkisi, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 10(3): 6-23.
- Bayın, G. & Yeşilaydın, G. T. (2014). Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(3),81-107.
- Chen, L. L., Fahb, B. C. Y. & Jin, T.C. (2016). Perceived Organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector, Procedia Econ Financ 35: 468-475.
- Chib, S. & Shukla, M. (2019). Study on Identification of Antecedent Factors of Employee Deviance Behavior at Workplace, International Journal of Research in Social Sciences, 9, 3(1): 170-177.
- Çalışkan, B.Ö.Ö. & Akca, M. (2017). Damgalanma Algısı ve Sapma Davranışı İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü, 3(13): 357-369.
- Demir, M. (2011). Effects of Organizational Justice, Trust and Commitment on Employees Deviant Behavior, Anatolia, An International Journal of Tourism and Hospitality Research, 22(2): 204-221.
- Demir, M. (2009). Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Tezi, İzmir.
- Di Stefano, G., Scrima, F. & Parry, E. (2017). The Effect of Organizational Culture on Deviant Behaviors in the Workplace. The International Journal of Human Resource Management, 1-22.
- Erdem, A. T. (2017). Kurumsal Girişimcilik Üzerine Yapılan Çalışmaların İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi, European Journal of Managerial Research (EUJMR), 1(1): 62-73.

- Faheem, M. A. & Mahmud, N. (2015). The Effects of Organizational Justice on Workplace Deviance and Job Satisfaction of Employees: Evidence from a Public Sector Hospital of Pakistan, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5): 342-352.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. & Sayın, Z. F. (2015). Örgütsel Sapma ve Örgütsel Güven Davranışları Arası İlişkilere Yönelik Alan Araştırması, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 1(1): 51-65.
- Genel, B. (2019). The Role of Organizational Citizenship Behavior on The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Deviance: A Research in The Banking Industry, The Republic of Turkey Bahçeşehir University Graduate School of Social Sciences Master of Business Administration Master's Thesis, İstanbul.
- İspirli, A. (2016). Hastane Çalışanlarının Sapkın Davranış Algılarıyla Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- İyigün, N. Ö. (2011). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Yan, J. (2017). The Relationship between Authoritarian Leadership and Employees' Deviant Workplace Behaviors: The Mediating Effects of Psychological Contract Violation and Organizational Cynicism, *Frontiers in Psychology*, 8: (1-12).
- Kalaycı, Ş. (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın, 6. Baskı, Ankara.
- Khattak, M. N., Khan, M. B., Fatima, T., Zul, S. & Shah, S. Z. A. (2018). The Underlying Mechanism between Perceived Organizational Injustice and Deviant Workplace Behaviors: Moderating Role of Personality Traits, *Asia Pacific Management Review*, 2018: 1-11.
- Kılıçaslan, S. (2007). Effects of Justice Perceptions on Workplace Deviance, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı İngilizce İşletme Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kılınç, S. (2017). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Özdeşleşme, Sapkın Davranışlar ve Sinizme Etkisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Kura, K. M., Shamsudin, F. M. & Chauhan, A. (2013). Self-Regulatory Efficacy as Potential Moderator on the Relationship between Organisational Formal Controls, Perceived Group Norms and Workplace Deviance: A Proposed Framework, *Jurnal Teknologi, Social Sciences*, 64(2): 33-38.
- Kutanis, R.Ö., Özsoy, E., Karakiraz, A., Aras, M., Erol, E. & Uslu, O. (2015). Örgüt Kültürü Çalışmalarının Yöntem Ve Kapsam Bakımından İncelenmesi: Lisansüstü Tezler Üzerinden Bir İnceleme, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1): 123-141.
- Malisetty, S. (2016). Genesis and Emanations of Deviant Workplace Behaviour: A Case e Study in IT Industry, *Indian Journal of Science and Technology*, 9(14): 1-6.
- Matthew, O. T., Chigozie, U. B., & Kosiso, A. (2014). Workplace Deviance: A Predictive Study of Occupational Stress and Emotional Intelligence among Secondary School Teachers, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(12): 178-186.
- Mehar, R. M., Asif, M. & Hassan A. (2018). Impact of Workplace Deviance Behaviors on Turnover Intention of Employees in Pakistan, *Edelweiss Applied Science and Technology*, 2(1): 169-175.
- Özkan, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Mersin.
- Özyer, K., Yalap, O. & Sobacı, F. (2018). Değerlerin Bireylerarası Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3): 169-192.
- Panatik, S. A., Meng, T. A., Rahman, H. A. & Rajab, A. (2015). The Role of Perceived Organizational Support and Emotional Intelligence towards Workplace Deviance among Teachers, *International Conference on Human Resource Development*, 407-415

- Pekdemir, I. M., Sözüer, A., Yaşloğlu, D. T. & Ceran, E. B. (2016). Yönetim ve Organizasyon Yazını Üzerine İnceleme: Bir Anabilim Dalı Akademisyenlerinin 2005-2014 Yılları Arasındaki Yayınları, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 45: 81-99.
- Polat, M. (2015). Algılanan İş Tatmini ve Örgütsel Sapma Üzerine Değerlendirme, Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 1(1): 1-8.
- Qu, Y., Jo, W. & Choi, H. C. (2019): Gender Discrimination, Injustice and Deviant Behavior among Hotel Employees: Role of Organizational Attachment, Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, DOI: 10.1080/1528008X.2019.1619498
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. International Studies of Management & Organization, 40(1):74-91.
- 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.
- Rogojan, P. T. (2009). Deviant Workplace Behavior in Organizations: Antecedents, Influences, and Remedies (Doctoral dissertation). Austria: University of Vienna.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C. & Soane, E. (2015): Drivers and Outcomes of Work Alienation: Reviving a Concept, Journal of Management Inquiry, 24(4): 382-393.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C. & Hua, W. (2009). Abusive Supervision, Intentions to Quit and Employees Workplace Deviance: A Power/Dependence Analysis, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 109: 156-167.
- Tufan C. & Uğurlu Ö.Y. (2019). Otantik Liderlik ve Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Öğrenme Kültürünün Aracılık Etkisi: Türkiye İlaç Sektöründe Bir Araştırma, BMIJ, 7(1): 467-495.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A. & Arslan, S. (2016). The Effects of the Perceived External Prestige of the Organization on Employee Deviant Workplace Behavior, The Mediating Role of Job Satisfaction, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28(2): 366-396.
- Tuzun, İ.K., Çetin, F. & Basım, N. (2016). Deviant Employee Behavior in the Eyes of Colleagues: The Role of Organizational Support and Self-Efficacy, Eurasian Business Review, 7(3): 389-405.
- Ugwu, E. S. & Okafor, C. O. (2017). Organizational Commitment, Occupational Stress and Core Self-Evaluation as Predictors of Workplace Deviance, American Journal of Applied Psychology, 6(4): 64-70. doi: 10.11648/j.ajap.20170604.13
- Yalap, O. (2016). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerinde Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Yalçınkaya, A. & Türker, Y. (2016). Türk Yönetim/Örgüt Yazınında Örgüt Kuramı Çalışma Alanı: 2002-2013 Yılları Arası Bir Değerlendirme, Ege Akademik Bakış, 16(3): 519-530.
- Yen, C. & Teng, H (2013). The Effect of Centralization on Organizational Citizenship Behavior and Deviant Workplace Behavior in the Hospitality Industry, Tourism Management, 36(2013): 401-410.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H. & Sormaz, Ü. (2012). Etik Liderlik Ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 28: 18-39.
- Yıldız, B. (2015). The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors, Gebze Technical University Institute of Social Sciences Department of Business Administration Doctoral Dissertation, Gebze.
- Yunus, O. M., Khalid, K. & Nordin, S. M. (2012). A Personality Trait and Workplace Deviant Behaviors, Elixir Human Resource Management, 47(2012): 8678-8683.
- Yüksel, S. (2012). The Impact of Perceptions of Ethical Work Climates and Organizational Justice on Workplace Deviance, Middle East Technical University The Graduate School of Social Sciences The Department of Business Administration the Degree of Master of Science, Ankara.