

Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Davranışlarının İncelenmesi

Investigation Of Teachers' Perceived Organizational Deviation Behaviors

ÖZET

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sapma davranışlarını ve demografik özelliklerin örgütsel sapma davranışlarında farklılaşmaya sebep olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan araştırma tarama modeliyle yürütülmüştür. Araştırma Ordu Ünye’de MEB’e bağlı okullarda çalışan 292 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Bennett ve Robinson (2000)’in geliştirdiği Gültaş (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği” kullanılarak çevrim içi yöntemle toplanan verilerin normal dağılım göstermemesi üzerine non-parametrik testlerle gerekli analizler yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel sapma davranış algılarının ölçek genelinde ve alt boyutlarında örgütsel sapma veya sapkınlık anlayışlarının “düşük” düzeyde olumlu olduğu; cinsiyet değişkenine göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık olduğu ancak medeni durum, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem ve çalışılan eğitim kademesi değişkenlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık oluşmadığı sonucuna ulaşılmış ve bu doğrultuda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Örgüt, Örgütsel Sapma.

ABSTRACT

The research, which was conducted to examine the organizational deviation behaviors perceived by the teachers and whether the demographic characteristics cause differentiation in the organizational deviation behaviors, was carried out with the scanning model. The research was carried out with 292 teachers working in schools affiliated to MEB in Ordu Ünye. By using the "Organizational Deviant Behaviors Scale", which was developed by Bennett and Robinson (2000) and adapted into Turkish by Gültaş (2019), the necessary analyzes were made with non-parametric tests, since the data collected by online method did not show normal distribution. According to the research findings, it was found that teachers' perceptions of organizational deviation or deviance in the scale and in its sub-dimensions were positive at a "low" level; it was concluded that there was a statistically significant difference according to the gender variable, but there was no statistically significant difference according to the variables of marital status, education level, age, professional seniority and education level, and various suggestions were made in this direction.


Keywords: Teacher, Organization, Organizational Deviation.

GİRİŞ

Toplum, işlevini sürdürebilmek için bireyler ve gruplar aracılığıyla insanları kontrol etmeye çalışır. Toplumsal denetimin bir arada tuttuğu bireyler, dürtülerinin ya da arzularının gerektirdiği davranışlar ile topluma uyum sağlamanın gerektirdiği davranışlar arasında dururlar (Akyüz & Özyer, 2018). Toplumun bireyden beklediği yönde davranmak uygunluk olarak bilinirken, biyolojik eğilimlere göre hareket etmek normdan sapmaya yol açabilir (Türkkaş Anasız & İlman Püsküllüoğlu, 2018).

Günümüzde yaşanan belirsizlik, çalışan ve işverenlerin birbirlerinden neler bekleyebilecekleri konusunda belirsizliğe yol açmıştır (Topdemir & Öncer, 2020). Örgütlerin faaliyet gösterdiği ekonomik ve sosyal çevredeki değişimler istihdam ilişkisinin yapısını değiştirmekte ve çalışanlar işlerine yabancılaşmaktadır. İstihdam ilişkilerindeki değişimin boyutları sektörlere ve meslek gruplarına göre değişmektedir (İyigün & Çetin, 2012). Organizasyondaki insan ve malzeme kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak organizasyonu amaçları doğrultusunda yaşatmak. Okulun insan kaynağını oluşturan çalışanların davranışlarının daha iyi anlaşılması ve çalışan davranışlarının örgütsel amaçlara daha etkin bir şekilde yönlendirilmesi, okul yönetiminin etkililiğini yansıtan önemli boyutlardır (Yeşiltaş vd., 2012). Ancak, örgüt üyelerinin eylemlerinin her zaman olumlu sonuçlar vermediği açıktır. Örgütteki genel olumlu iklime aykırı çalışan davranışları, örgütü ve üyelerini olumsuz yönde etkilemekte ve örgütü amaçlanan hedeflerinden uzaklaştırma etkisine sahip verimsiz duruşlar sergilemektedir (Demirtaş vd., 2021).

Akçin (2019), kamu çalışanlarıyla yaptığı çalışmada iş hayatındaki adaletsiz uygulama olan kronizm ile örgütsel sapma arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamıştır. Akçit vd. (2018), bankacılık sektöründe çalışanlarla yaptığı çalışmada liderlik tarzları ile örgütsel sapma arasında doğru orantılı bir bağ olduğunu saptamıştır. Akdoğan ve Fettahlıoğlu (2015), orta ölçekli işletme çalışanlarıyla yaptığı çalışmada bilgi yönetimi ile örgütsel

Tuncar Öztürk¹ 

How to Cite This Article

Öztürk, T. (2023). “Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Davranışlarının İncelenmesi” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:108; pp:5422-5428. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.67716>

Arrival: 15 December 2022
Published: 28 February 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Okul Müdürü, MEB, e-mail: tuncayozturk_52@hotmail.com, Ordu/Türkiye, ORCID: 0000-0002-1513-762X

sapma davranışları arasında düşük düzeyde istatistiki yönden anlamlı negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Çolak (2019), öğretmenlerle yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel sapma davranışlarına maruz kaldıkları ve genellikle örgütsel boyutta sapma davranışı sergilendiğini saptamıştır. Demirtaş vd. (2021), öğretmen ve okul yöneticileriyle yaptığı araştırmada sık sık yasa değişikliği, olumsuz öğrenci davranışı, öğrenci profilinin niteliği, öğrencilerin ve velilerin çaba göstermemesi gibi nedenlerle okullarda amaçtan sapma davranışı sergilendiği saptanmıştır.

Örgütlerin ve bireylerin ortak bir amaç doğrultusunda hareket edebilmeleri ve karşılıklı etkileşim içerisinde temel görev ve faaliyetlerini yerine getirebilmeleri için sadece her bireyin görev performansı değil, görev dışındaki performansı da büyük ölçüde etkilenebilmektedir (Akçin, 2021). İnsanlar, birlikte yaşamının bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli bir koşul haline geldiğini fark ettiler. Birlikte yaşama fikri, insan davranışını anlamının ve açıklamanın önemini ortaya koymaktadır (Gültaç, 2019).

Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sapma davranışlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerinin davranış düzeylerini etkileme durumu incelenmiştir. Araştırmanın kapsamını Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Sayıları bir milyonun üzerinde olan öğretmenler kamuda çalışanların büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Ancak araştırma verilerinin Ordu ili Ünye ilçesinde MEB'e bağlı okullarda çalışan öğretmenlerle ile kısıtlı olması yine de göz önünde tutulmalıdır. Örgütsel sapma kavramının ele alındığı çalışmaların sayısı oldukça çok olmasına karşın öğretmenlerle yapılan çalışmalar sınırlıdır. Dolayısıyla ilgili kavramların detaylarını ortaya koyması açısından bu çalışmanın literatüre katkısı önemlidir. Ayrıca bu çalışmadan elde edilen bilimsel sonuçların örgütlerdeki kötü davranışların önlenmesine yardımcı olması beklenmektedir.

ÖRGÜTSEL SAPMA

Toplum tarafından kabul gören insan, toplumsal düzende belirlenmiş kural ve normlara göre davranmalıdır. Kurumsal yapının aynı zamanda toplumsal bir düzen olduğu düşünüldüğünde, kurum çalışanları belirlenmiş kural ve normlara uymakla yükümlüdür (Bayın & Terekli Yeşilaydın, 2014). Belirlenmiş ve kabul edilmiş normların dışında hareket eden, kısacası hukuka aykırı davranışlar sergileyen kişinin davranışı sapkın kabul edilir (Akdoğan & Fettahlıoğlu, 2015). Örgütsel sapma davranışı kavramı ilk olarak 1960'larda Arnold Buss tarafından "saldırgan davranışlar", 1970'lerde Paul Spector tarafından "örgütlere zarar veren davranış" şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca 1980'lerde Hollinger ve Clark, 1990'larda Baron ve Neuman ve 2000'lerde ise Spector ve Fox'un konuyla ilgili çalışmalar yaptığı görülmektedir (Eren Bana, 2019).

Örgütsel sapma; kurumu ve çalışanlarını bozabilen fiziksel ve sözlü saldırganlık, hırsızlık, vandalizm gibi çeşitli olumsuz davranışlar (Spector & Fox, 2002); örgütsel norm ve değerlerin kasıtlı ihlali (Sarioğlu Uğur, 2019); bir organizasyon içinde iş ve işle ilgili kurallara, değerlere, normlara ve kurum kültürü, örf, adet, gelenek, görenek ve kanunların oluşturduğu toplumsal kültüre aykırı davranışlar (Demir, 2010) gibi birçok farklı şekilde tanımlanmaktadır.

Gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerde bulunan işletmelerin ortak endişelerinden biridir (Polat, 2015). Bu durum bu ülkelerin ekonomilerine her yıl milyarlarca dolara mal oluyor ve son yıllarda giderek artıyor. Ek olarak, maliyet gibi çeşitli değişkenlerin her zaman öngörülemez çeşitli olumsuz etkileri ile de ilgisi vardır (Tufan & Uğurlu, 2019). Örgütsel sapma davranışları genellikle olumsuz davranışlar olarak tanımlansa da literatürde olumlu sapma davranışlarına da değinilmektedir (Gültaç, 2019).

Örgütsel Sapma Türleri

Kuruluşlarda çalışan hırsızlığını tespit etmek için kullanılan testlerin daha sonra devamsızlık, güvenlik kurallarının ihlali, yasa dışı madde ve alkol kullanımı gibi diğer anormal davranışları ortaya çıkardığı gözlemlenmiştir (Yetiz, 2022). Örgütsel sapma davranışları genel olarak olumsuz davranışlar olarak tanımlansa da literatürde olumlu sapma davranışlarından da bahsedilmektedir (Gültaç, 2019).

Literatüre bakıldığında sapma türlerinin çeşitli şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Pozitif sapmalarda örgütsel ve/veya bireysel çıkarlar dikkate alınır. Negatif sapkın davranışlarda kasıtlı zarar vardır. Aktif sapkının asıl amacı hedefe zarar vermektir. Pasif sapkın davranış, iş performansının düşük olması, işe gelme/geç kalmama gibi olumsuz davranış durumlarında dolaylı olarak kendini gösterir.

Örgütsel Sapma Yaklaşımları

Literatürde örgütsel önyargıya yönelik farklı yaklaşımlar olmakla birlikte, örgütün anlamlı kurallarını çiğnemek ve örgüte ve üyelerine zarar vermek açısından hepsi benzerdir. Tüm bu davranışlar, olumlu ve iyi örgütsel kuralları tehdit eden davranışlardır.

Vardi ve Wiener'in Kötü Davranış Yaklaşımı; Model, Hollinger ve Trevino'nun çalışmaları doğrultusunda geliştirilmiş ve genişletilmiştir (Çolak, 2019). Vardi ve Wiener'in (1996) sınıflandırmasında davranışın ardındaki niyet dikkate alınır (Avcı, 2008). Bu modele göre kişisel çıkar ve çıkar amaçlı davranışlar "S Tipi", örgüt yararına ve yararına yönelik davranışlar "O Tipi" ve zararlı davranışlar "D Tipi" olarak sınıflandırılır (Eren Bana, 2019).

Bennett ve Robinson'un Örgütsel Sapma Yaklaşımı; Robinson ve Bennet (1995) belirli davranışları birbirinden bağımsız olarak test etmiş ve bir bütün olarak tam olarak açıklayıcı bir teori olarak görmemiştir (Çolak, 2019). Robinson ve Bennett (1995) tarafından sapma; örgütsel süreçlerle ilgili "siyasi sapma" ve kişisel süreçleri içeren "bireylere yönelik saldırılar" olarak sınıflandırılır (Eren Bana, 2019).

Gruys ve Sackett'in Zararlı İş Davranışları Yaklaşımı; Gruys ve Sackett, Robinson ve Bennett'in vurguladığı gibi örgütsel önyargının hem bireysel hem de örgütsel boyutları olduğunu kabul etmekte ancak farklı olarak bu boyutu kişisel boyut ve örgütsel boyut ve işe yönelim boyutu olmak üzere iki boyut şeklinde sınıflamaktadır (Gültaş, 2019).

YÖNTEM

Model

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli ile yürütülmüştür. Tarama araştırması; katılımcıların bir konu veya olay hakkındaki görüşleri, ilgileri, becerileri, yetenekleri, tutumları gibi niteliklerini tespit edilmesi amacıyla çalışmanın özelliklerini belirleyen diğer çalışmalardan görece daha büyük bir örneklem üzerinde yapılan çalışma olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk vd., 2013).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ordu/Ünye'deki öğretmenler oluştururken araştırmanın örneklemi basit seçkisiz örneklem yöntemiyle belirlenen ve çevrimiçi anketi cevaplayan 292 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %28.8'inin kadın, %71.2'sinin erkek; %91.8'inin evli, %8.2'sinin bekar; %74.7'sinin lisans, %24.0'ünün yüksek lisans, %1.4'ünün doktora mezunu; %1.4'ünün 25 yaş ve altı, %15.8'inin 26-35 yaş, %41.1'inin 36-45 yaş, %34.9'unun 46-54 yaş ve %6.8'inin 55 ve üzeri yaş aralığında; %6.2'sinin 1-5 yıl, %8.9'unun 6-10 yıl, %23.3'ünün 11-15 yıl, %61.6'sının 16 ve üzeri yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olduğu ve %3.4'ünün okulöncesi, %27.4'ünün ilkökul, %20.5'inin ortaokul, %48.6'sının ise lise kademesinde çalıştığı görülmektedir. Bu verilere ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz

Faktör	Grup	N (292)	Yüzde	Faktör	Grup	N (292)	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	84	28,8	Yaş	25 yaş ve altı	4	1,4
	Erkek	208	71,2		26-35 yaş	46	15,8
Medeni Durum	Evli	268	91,8		36-45 yaş	120	41,1
	Bekar	24	8,2		46-54 yaş	102	34,9
Eğitim Durumu	Lisans	218	74,7		55 yaş ve üzeri	20	6,8
	Yüksek Lisans	70	24,0	Eğitim Kademesi	Okulöncesi	10	3,4
	Doktora	4	1,4		İlkokul	80	27,4
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	18	6,2		Ortaokul	60	20,5
	6-10 yıl	26	8,9		Lise	142	48,6
	11-15 yıl	68	23,3				
	16 yıl ve üzeri	180	61,6				

Veri Toplama ve Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Bennett ve Robinson (2000)'in geliştirdiği Gültaş (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır. 5'li likert tarzında 19 maddeden oluşan ölçek, örgüte yönelik sapma (12 madde) ve bireylerarası sapma (7 madde) şeklinde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanın veya ortalamasının düşük olması bireylerin örgütsel sapma davranışlarını daha az sergiledikleri şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha analiz değeri 0.875 olarak verilirken bu çalışma için toplanan verilerin Cronbach's Alpha analiz değeri ise 0.933 olarak bulunmuş ve bu değer doğrultusunda toplanan verilerin güvenilir ve geçerli olduğu saptanmıştır.

Veri Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılacak analizlerin belirlenmesi için Skewness, Kurtosis, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk değerleri incelendiğinde verilerin normal dağılım göstermediğinin saptanması üzerine verilerin analizinde non-parametrik analizler kullanılmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sapma davranışlarını ve demografik özelliklerin örgütsel sapma davranışlarında farklılaşmaya sebep olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda elde edilen veriler tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarına ilişkin veriler aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Sapma Davranışlarına İlişkin Betimsel Analiz

Boyut	N	Ort.	Top. Puan	Std. Sapma
Bireylerarası Sapma	292	1,378	402,4	,5701
Örgüte Yönelik Sapma	292	1,360	397,2	,4484
Örgütsel Sapma	292	1,367	399,1	,4647

Tablo 2’deki veriler doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel sapma davranış algılarının ölçek genelinde ve alt boyutlarında “düşük” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle öğretmenlerin örgütsel sapma veya sapkınlık anlayışlarının düşük düzeyde olumlu olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyet faktörüne göre örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarında farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin veriler aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 3: Cinsiyet Faktörüne Göre Örgütsel Sapma Davranışlarındaki Farklılaşmaya İlişkin Analiz

Boyut	Grup	N	SO	U	W	p
Bireylerarası Sapma	Kadın	84	122,00	6678	10248	,001
	Erkek	208	156,39			
Örgüte Yönelik Sapma	Kadın	84	133,74	7664	11234	,091
	Erkek	208	151,65			
Örgütsel Sapma	Kadın	84	127,70	7157	10727	,014
	Erkek	208	154,09			

Tablo 3’teki veriler doğrultusunda örgütsel sapma ölçeği genelinde ve bireylerarası sapma alt boyutunda istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olduğu ($p < 0.05$) ancak örgüte yönelik sapma alt boyutunda ise istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olmadığı ($p > 0.05$) görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle kadın öğretmenlerin örgütsel sapma davranışlarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin medeni durum faktörüne göre örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarında farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin veriler aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 4: Medeni Durum Faktörüne Göre Örgütsel Sapma Davranışlarındaki Farklılaşmaya İlişkin Analiz

Boyut	Grup	N	SO	U	W	p
Bireylerarası Sapma	Evli	268	146,75	3149	3449	,857
	Bekar	24	143,71			
Örgüte Yönelik Sapma	Evli	268	144,05	2560	38606	,089
	Bekar	24	173,83			
Örgütsel Sapma	Evli	268	144,69	2730	38776	,214
	Bekar	24	166,75			

Tablo 4’teki veriler doğrultusunda örgütsel sapma ölçeği genelinde ve tüm alt boyutlarda istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p > 0.05$). Bu sonuçtan hareketle evli ya da bekar öğretmenlerin örgütsel sapma davranışı sergilemeleri konusunda aynı düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin eğitim durumu faktörüne göre örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarında farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin veriler aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 5: Eğitim Durum Faktörüne Göre Örgütsel Sapma Davranışlarındaki Farklılaşmaya İlişkin Analiz

Boyut	Grup	N	SO	Ki-kare	df	p
Bireylerarası Sapma	Lisans	218	142,24	7,687	2	,021
	Yüksek Lisans	70	154,06			
	Doktora	4	246,50			
Örgüte Yönelik Sapma	Lisans	218	140,50	12,138	2	,002
	Yüksek Lisans	70	170,44			
	Doktora	4	54,50			
Örgütsel Sapma	Lisans	218	140,00	5,607	2	,061
	Yüksek Lisans	70	164,24			
	Doktora	4	190,50			

Tablo 5'teki veriler doğrultusunda örgütsel sapma ölçeği genelinde istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olmadığı ($p>0.05$) ancak bireylerarası sapma ve örgüte yönelik sapma alt boyutlarda ise istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olduğu ($p<0.05$) görülmektedir. Sonuçlardan hareketle lisans ve doktora düzeyinde eğitim alan öğretmenlerin bireylere ve örgüte yönelik sapma davranışlarında daha olumlu davrandıkları ancak ölçek genelinde aynı düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin yaş faktörüne göre örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarında farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin veriler aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 6: Yaş Faktörüne Göre Örgütsel Sapma Davranışlarındaki Farklılaşmaya İlişkin Analiz

Boyut	Grup	N	SO	Ki-kare	df	p
Bireylerarası Sapma	25 yaş ve altı	4	72,50	9,561	4	,049
	26-35 yaş	46	164,09			
	36-45 yaş	120	135,05			
	46-54 yaş	102	151,90			
	55 yaş ve üzeri	20	162,00			
Örgüte Yönelik Sapma	25 yaş ve altı	4	125,50	4,615	4	,329
	26-35 yaş	46	166,59			
	36-45 yaş	120	137,28			
	46-54 yaş	102	148,83			
	55 yaş ve üzeri	20	147,90			
Örgütsel Sapma	25 yaş ve altı	4	90,50	7,644	4	,106
	26-35 yaş	46	171,41			
	36-45 yaş	120	136,75			
	46-54 yaş	102	148,01			
	55 yaş ve üzeri	20	151,20			

Tablo 6'daki veriler doğrultusunda bireylerarası sapma alt boyutunda istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olduğu ($p<0.05$) ancak örgütsel sapma ölçeği genelinde ve örgüte yönelik sapma alt boyutunda istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olmadığı ($p>0.05$) görülmektedir. Sonuçlardan hareketle 25 yaş ve altı öğretmenlerin meslektaşlarıyla ilgili davranışlarının daha olumlu olduğu ancak ölçek genelinde aynı düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin kıdem faktörüne göre örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarında farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin veriler aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 7: Kıdem Faktörüne Göre Örgütsel Sapma Davranışlarındaki Farklılaşmaya İlişkin Analiz

Boyut	Grup	N	SO	Ki-kare	df	p
Bireylerarası Sapma	1-5 yıl	18	148,17	1,847	3	,605
	6-10 yıl	26	162,58			
	11-15 yıl	68	138,21			
	16 yıl ve üzeri	180	147,14			
Örgüte Yönelik Sapma	1-5 yıl	18	162,17	1,091	3	,779
	6-10 yıl	26	154,81			
	11-15 yıl	68	145,74			
	16 yıl ve üzeri	180	144,02			
Örgütsel Sapma	1-5 yıl	18	156,94	1,315	3	,726
	6-10 yıl	26	160,81			
	11-15 yıl	68	146,76			
	16 yıl ve üzeri	180	143,29			

Tablo 7'deki veriler doğrultusunda örgütsel sapma ölçeği genelinde ve tüm alt boyutlarda istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Bu sonuçtan hareketle öğretmenlerin mesleki kıdemleri hangi düzeyde olursa olsun öğretmenlerin örgütsel sapma davranışları sergilemeleri konusunda aynı düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademesi faktörüne göre örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarında farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin veriler aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 8: Eğitim Kademesi Faktörüne Göre Örgütsel Sapma Davranışlarındaki Farklılaşmaya İlişkin Analiz

Boyut	Grup	N	SO	Ki-kare	df	p
Bireylerarası Sapma	Okulöncesi	10	109,00	4,414	3	,220
	İlkokul	80	137,10			
	Ortaokul	60	153,25			
	Lise	142	151,58			
Örgüte Yönelik Sapma	Okulöncesi	10	137,10	11,609	3	,009
	İlkokul	80	134,00			
	Ortaokul	60	125,63			

	Lise	142	163,02			
Örgütsel Sapma	Okulöncesi	10	121,40	6,626	3	,085
	İlkokul	80	134,66			
	Ortaokul	60	136,57			
	Lise	142	159,13			

Tablo 8'deki veriler doğrultusunda örgütsel sapma alt boyutunda istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olduğu ($p < 0.05$) ancak örgütsel sapma ölçeği genelinde ve bireylerarası sapma alt boyutunda istatistiksel düzeyde anlamlı farklılaşma olmadığı ($p > 0.05$) görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kademeleri göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin örgütsel sapma davranışı sergilemeleri konusunda aynı düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde teknolojik yöntemlerin iş davranışı ve hız açısından artan önemine rağmen organizasyon yapılarında insan unsurunun önemi her zaman önceliğini korumuştur. Bu bağlamda, örgütlerde çalışanları ve verimliliklerini etkileyen çeşitli faktörler üzerinde çalışılmaya değer önemli konular olarak görülmektedir. Sapkın veya sapkın davranış, toplumun her alanında kabul edilemez ve rahatsız edici olarak kabul edilir. Bir örgütte bu davranışları sergilemek, çalışanlar arasındaki ilişkileri de bozabilir ve özellikle iş verimliliği ve verimliliği için önemli olduğu düşünülen kayıt dışı yapılara zarar verebilir. Öte yandan, işyerinde meydana gelebilecek bu tür davranışların varlığı bireyin subjektif bir sorunu olabileceği gibi örgütün yapısal bir sorunu da olabilir ve örgüt içinde normatif sistem tam olarak yerleşmemiştir.

Araştırma bulguları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel sapma davranış algılarının ölçek genelinde ve alt boyutlarında örgütsel sapma veya sapkınlık anlayışlarının "düşük" düzeyde olumlu olduğu; cinsiyet değişkenine göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık olduğu ancak medeni durum, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem ve çalışılan eğitim kademesi değişkenlerine göre istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları bağlamında öğretmenlerin özel ihtiyaçları dikkate alınabilir, okul içi iletişim ve birliktelik geliştirilebilir, öğretmenlerin ortak etkinlik ve sosyal faaliyet göstermelerine imkân sağlanabilir, okul iklimi ve kültürü noktasında gerekli özen gösterilebilir, öğretmenlerin de yönetime katılımı sağlanabilir, farklı yöntem veya örneklem genişletilerek yeni çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçin, K. (2019). Kronizm, örgütsel sapma davranışını tetikler mi? Bir yerel yönetim çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 1330–1345.
- Akçin, K. (2021). İş Performansı Belirleyicilerinden Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sapma Davranışı ve Görev Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 317–329.
- 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., & Fettahloğlu, Ö. O. (2015). Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Sapma Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Alan Araştırması. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 1(1), 42–51.
- Akyüz, M., & Özyer, K. (2018). Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 25–51.
- Avcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Bayın, G., & Terekli Yeşilaydın, G. (2014). Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Journal of Business Research-Türk*, 6(3), 81–107.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (14. Basım). Pegem Akademi.
- Çolak, F. (2019). Okulların Liderlik Kapasitesi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sapma Davranışları Arasındaki İlişki (Muğla ili Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Demir, M. (2010). Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 196–207.

- Demirtaş, H., Yılmaz, G., & Çağlar, Ç. (2021). Okullarda Amaçtan Sapmaya Neden Olan Etkenler. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 8(16), 44–63.
- Eren Bana, P. (2019). Hastanelerde Rol Çatışması ve Sosyal İklimin Örgütsel Sapma Davranışına Etkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gültaş, A. S. (2019). Örgütsel Sapma ve Nezaketsizlik Davranışları İlişkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracı Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2012). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Öneri Dergisi, 10(37), 15–29.
- Polat, M. (2015). Algılanan İş Tatmini ve Örgütsel Sapma Üzerine Değerlendirme. Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.31589/JOSHAS.3>
- Sarioğlu Uğur, S. (2019). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişki: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Journal of EBOR, 1(1), 85–96.
- 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(2), 269–292.
- Topdemir, T. A., & Öncer, A. Z. (2020). Politik Yetinin Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Meritokrasinin Rolü. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 15(54), 555–585.
- Tufan, C., & Uğurlu, Ö. Y. (2019). Otantik Liderlik ve Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Öğrenme Kültürünün Aracılık Etkisi: Türkiye İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Business and Management Studies: An International Journal (BMIJ), 7(1), 467–695.
- Türktaş Anasız, B., & İliman Püsküllüoğlu, E. (2018). Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, 10(19), 449–469.
- 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.
- Yetiz, İ. (2022). Kayırmacılık Algısının Örgütsel Sapma Davranışına Etkisinde Özgüvenin Düzenleyici Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.