

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SAPMA
DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ
SAYGININ ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

KEREM ALTUN

İSTANBUL, 2023



T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SAPMA
DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ
SAYGININ ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

KEREM ALTUN

Danışman: PROF. DR. ESRA DİNÇ ELMALI

İSTANBUL, 2023

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı	:	Kerem ALTUN
Anabilim Dalı	:	İşletme
Programı	:	Yönetim ve Organizasyon
Tez Danışmanı	:	Prof. Dr. Esra Dinç Elmalı
Tez Türü ve Tarihi	:	Yüksek Lisans – Ocak, 2023
Anahtar Kelimeler	:	Örgütsel Destek, Örgütsel Sapma Davranışı, Örgüt Temelli Öz Saygı

ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGININ ROLÜ

Bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının rolünü incelemektir. Araştırma metodu olarak nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir ve veri toplama aracı olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Hazırlanan anket formu 224 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ankete katılan 224 katılımcıdan elde edilen veriler, SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda ulaşılan bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışının alt boyutlarından örgüte yönelik sapma ve bireyler arası sapma ile olan ilişkisinde, örgüt temelli öz saygının aracı etkisi olabileceği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Bireyler Arası Sapma, Örgüt Temelli Öz Saygı

GENERAL INFORMATION

Name and Surname : Kerem ALTUN
Department : Business Administration
Program : Management and Organization
Thesis Advisor : Prof. Dr. Esra Dinç Elmalı
Thesis Type and Date : Master – January, 2023
Key Words : Organizational Support, Organizational Deviant Behavior,
Organization-Based Self-Esteem

ABSTRACT

THE ROLE OF ORGANIZATION BASED SELF ESTEEM IN THE IMPACT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL DEVIATION BEHAVIOR

The purpose of this study is to examine the role of organizational-based self-esteem in the effect of perceived organizational support on organizational deviance. Quantitative research method was preferred as research method and survey method was used as data collection tool. The prepared questionnaire was carried out on 224 people. The data obtained from the 224 participants who participated in the survey were analyzed using the SPSS 22 program. According to the findings obtained as a result of the research, it was seen that organizational-based self-esteem may have a mediating effect on the relationship between perceived organizational support, organizational deviation, and interpersonal deviation, which are sub-dimensions of organizational deviance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Organizational Deviation, Organizational Deviation, Interpersonal Deviation, Organization-Based Self-Esteem

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin hem ders hem tez aşamasında, üzerimde büyük emeği olan, çalışmamın başından sonuna kadar, uzun ve emek gerektiren bu yolculukta bana vermiş olduğu kıymetli destekler için tez danışmanım Prof. Dr. Esra Dinç Elmalı'ya çok teşekkür ederim.

Tez çalışmamın uygulama kısmında, özel sektörde çalışan daha çok katılımcıya ulaşmam konusunda verdiği destekler için, lisans eğitimim sırasında Kadir Has Üniversitesi'nin rektörü olan Prof. Dr. Mustafa Aydın'a çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca hep yanımda olan aileme sonsuz teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	3
1.1 Örgütsel Destek Kavramı	3
1.2 Algılanan Örgütsel Destek Kavramı.....	4
1.3 Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Çerçevesi	5
1.3.1 Sosyal Değişim Kuramı.....	5
1.3.2 Psikolojik Sözleşme Kuramı	6
1.3.3 Örgütsel Destek Kuramı	7
1.4 Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler	8
1.4.1 Bireysel Faktörler	8
1.4.2 Örgütsel Faktörler.....	9
1.4.3 Yönetici Desteği	10
1.4.4 Örgütsel Adalet.....	11
1.5 Destekleyici Örgütün Özellikleri.....	12
1.6 Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	13
1.6.1 Çaba Seviyesinde Artış.....	13

1.6.2 Sorumluluk Duygusunun Güçlenmesi.....	14
1.6.3 Örgütsel Kimlik.....	14
1.6.4 İş Tatmini.....	15
1.6.5 Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti	16
1.6.6 Örgütsel Vatandaşlık	16
1.6.7 İş Performansı.....	18
İKİNCİ BÖLÜM	19
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI	19
2.1 Sapma Kavramı	19
2.2 Örgütsel Sapma Kavramı	20
2.3 Örgütsel Sapma ile İlgili Temel Yaklaşımlar	22
2.3.1 Buss ve Spector'ın İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı.....	22
2.3.2 Hollinger ve Clark'ın İşyeri Sapması Yaklaşımı.....	24
2.3.3 Vardi ve Wiener'in Örgütsel Kötü Davranış Yaklaşımı	24
2.3.4 Gruys ve Sackett'in Zararlı İş Davranışları Yaklaşımı	27
2.3.5 O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew'in Örgütsel Zarar Verme/Yıkıcı Davranış Yaklaşımı	29
2.3.6 Robinson ve Bennett'in Örgütsel Sapma Yaklaşımı	31
2.4 Örgütsel Sapma Davranışının Boyutları.....	32
2.4.1 Örgüte Yönelik Sapma Davranışları	34
2.4.2 Bireyler Arası Sapma Davranışları.....	36
2.5 Örgütsel Sapma Davranışını Etkileyen Faktörler.....	38
2.6 Örgütsel Sapmanın Sonuçları	40
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	43
ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGI.....	43
3.1 Öz Saygı	43
3.2 Öz Saygının Önemi	45

3.3 Örgüt Temelli Öz Saygı.....	46
3.4 Örgüt Temelli Öz Saygının Önemi.....	47
3.5 Örgüt Temelli Öz Saygıyı Etkileyen Faktörler	48
3.6 Örgüt Temelli Öz Saygının Sonuçları	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	52
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE, ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGININ ROLÜ	52
4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	52
4.2 Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	52
4.3 Anakütle ve Örneklem Seçimi.....	53
4.4 Kullanılan İstatistiksel Teknikler	53
4.5 Araştırmanın Hipotezleri	54
4.6 Araştırmanın Analizi ve Bulguları	59
4.6.1 Katılımcılar Hakkında Genel Bilgiler	59
4.6.2 Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri	62
4.6.3 Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Analizi	68
4.6.4 Hipotez Testleri: Regresyon Analizleri	69
BEŞİNCİ BÖLÜM	77
SONUÇ VE ÖNERİLER	77
KAYNAKÇA	83
EKLER	103

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Zararlı İş Yeri Sapma Davranışları ve Öğeleri	27
Tablo 2: Araştırmanın Örnekleme İlişkin Demografik Veriler	59
Tablo 3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin KMO Testi	62
Tablo 4: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Güvenilirlik Analizi	63
Tablo 5: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin KMO Testi	64
Tablo 6: Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Güvenilirlik Analizi	64
Tablo 7: Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeğinin KMO Testi	65
Tablo 8: Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Güvenilirlik Analizi ...	66
Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler	68
Tablo 10: Değişkenler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi	69
Tablo 11: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüte Yönelik Sapmayı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi	70
Tablo 12: Algılanan Örgütsel Desteğin Bireyler Arası Sapmayı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi	70
Tablo 13: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Temelli Öz Saygıyı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi	71
Tablo 14: Örgüt Temelli Öz Saygının Örgüte Yönelik Sapmayı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi	71
Tablo 15: Örgüt Temelli Öz Saygının Bireyler Arası Sapmayı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi	72
Tablo 16: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüte Yönelik Sapma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Aracı Rolü	73
Tablo 17: Algılanan Örgütsel Desteğin Bireyler Arası Sapma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Aracı Rolü	75
Tablo 18: Hipotez Tablosu	76

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Kötü Davranış Türlerinin Bireysel ve Örgütsel Belirleyicileri: Kuralcı-Araçsal Bir Model	26
Şekil 2: Örgüt Temelli Saldırganlık Davranışı Modeli	31
Şekil 3: Örgütsel Sapma Davranışları Tipolojisi.....	33
Şekil 4: Örgütsel Sapma Davranışlarının Tetikleyicileri, Türleri, Örgüte Olan Zararı	42
Şekil 5: Araştırma Modeli	59
Şekil 6: Faktör Analizleri Sonucunda Oluşturulan Araştırma Modeli	67



KISALTMALAR

AÖDÖ	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HUMSS	Humanities and Social Sciences
KMO	Kaiser – Meyer – Olkin
OBSE	Organization Based Self Esteem
ÖKD	Örgütsel Kötü Davranış
ÖSDÖ	Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği
ÖTÖSÖ	Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin giderek artan rekabet ortamında başarıyla bulunabilmeleri için çalışanlar arasındaki insan ilişkilerini iyi bir şekilde irdeleyip analiz etmeleri ve buna bağlı olarak aksiyonlar almaları gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Sosyal bilimlerde, işletme ve insan davranışları alanında yapılan birçok araştırma, insan kaynakları bağlamında işletmelerin kurum adına atabilecekleri yararlı adımlara, işlerin işleyişindeki düzenlemelerin yapılmasına ön ayak olmaktadır. Bir kurumun başarısı, çalışanlarının bireysel başarılarının artması ile mümkündür. Neticede her bir çalışan, bulunduğu kurumu meydana getiren küçük bir parçadır. Dolayısıyla işletme yönetimleri, literatürdeki gelişmeler ışığında, çalışanlarının bireysel başarısını artıracak adımlar atmalıdırlar.

Algılanan örgütsel destek kavramının, çalışanların bulundukları kurumdaki olumlu anlamda yardım görmeleri ve kurumlarının her daim arkalarında bir destek olacağını düşünmeleri, hissetmeleri olarak ifade edilmesi mümkündür. Çalışanlarına örgütsel destek gösteren işletmeler, çalışanlarında kurumla ilgili olumlu birtakım düşünceler ve davranışlar gelişmesini sağlarlar. Kurum hakkında olumlu izlenimler ve fikirler edinen örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıklarının da gelişeceğini söylemek mümkündür. Örgütsel destek gören çalışanların performansları ve verimleri artma eğilimindedir. Dolayısıyla örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri adına, çalışanlarına örgütsel destek vermeleri ve bunu hissettirmeleri önemlidir.

Örgütsel sapma, çalışanların kurumlarında sergilemiş oldukları bazı olumsuz davranış kalıplarını temsil etmeye yönelik oluşturulmuş bir kavramdır. Sapma davranışları örgüt ve birey düzeyinde farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Örgütün bir eşyasını çalmak, örgüt malına bilerek zarar vermek gibi örgüte yönelik sapma davranışı sergilenebileceği gibi, çalışma arkadaşlarına yüksek sesle bağırarak, kayırmacılık yapmak gibi bireyler arası sapma davranışları da meydana gelebilmektedir. Bulundukları kurumdaki örgütsel destek gören çalışanların, örgütsel sapma davranışlarından uzak durma eğilimi göstereceklerini belirtmek mümkündür. Literatüre göre sapma davranışları gösteren bireyler performans düşüklüğü ve başarısızlık yaşarlar. Dolayısıyla bu tarz davranışlar örgütün de başarısını doğrudan olumsuz anlamda etkilemektedir. Örgütsel sapma davranışlarını etkileyen birçok iç ve dış faktör bulunmaktadır.

Öz saygı ve örgüt temelli öz saygı kavramları birbirinden farklı kavramlar olup, iş yeri insan davranışlarının açıklanmasında sıklıkla kullanılan kavramlardır. Örgüt temelli öz saygı, çalışanların bulundukları kurumda kendilerini yetkin görme dereceleri şeklinde ifade edilebilir. Öz saygısı yüksek bireylerin sapma davranışlarından kaçınma eğilimlerinin yüksek olduğu belirtilebilir. Örgüt temelli öz saygı, insanların davranışlarını yönetmesinde ve motivasyonlarının yükseltilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel destek, örgüt temelli öz saygı ve örgütsel sapma kavramları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır.

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde algılanan örgütsel destek kavramından söz edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin kuramsal çerçevesi, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler, destekleyici örgütlerin özellikleri ve algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümde öncelikle sapma ve örgütsel sapma kavramları ifade edilmiş, ardından örgütsel sapma ile ilgili literatürdeki temel yaklaşımlar, örgütsel sapma davranışlarının boyutları, örgütsel sapma davranışlarını etkileyen faktörler ve örgütsel sapmanın sonuçları açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde örgüt temelli öz saygı, örgüt temelli öz saygının önemi, örgüt temelli öz saygıyı etkileyen faktörler ve örgüt temelli öz saygının sonuçları ifade edilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma yöntemi, kullanılan ölçekler, ana kütle ve örneklem seçimi, araştırmanın modeli ve hipotezleri verilmiştir. Ardından araştırma boyunca toplanan verinin istatistiksel analizi anlatılmıştır.

Beşinci ve son bölümde ise araştırmanın sonucunda elde edilen bulguların yorumları ve öneriler yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Bu bölümde literatürdeki çalışmalar ışığında örgütsel destek ve algılanan örgütsel destek kavramları ifade edilecektir. Algılanan örgütsel desteğin dayandığı kuramlardan bahsedilecektir. Ardından, literatüre göre algılanan örgütsel desteğin önemi, algılanan örgütsel destek kavramını etkileyen faktörler ve algılanan örgütsel desteğin sonuçları açıklanacaktır.

1.1 Örgütsel Destek Kavramı

“Örgütsel destek” algısal bir kavram olarak bir örgütün çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında bir örgütün var olduğunu bilmeleri olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986, s. 500). Örgütsel destek, bir örgütün, çalışanlarının örgüte yaptığı katkıların farkında olması ve çalışanlarının refahına önem göstermesidir (Natunann, Bies ve Martin, 1995, s. 89).

Örgütsel destek, örgütün değer ve prensiplerinin, çalışanların refah ve mutluluklarını artıran bir nitelik taşıması halidir (Özdevecioğlu, 2003, s. 116). Bir başka tanıma göre örgütsel destek, çalışanların örgüte yaptığı katkıların örgüt tarafından kıymetli bulunması ve çalışanların kendi iyilikleriyle ilgilenildiğini hissettikleri durumdur (Hellman, Fuqua ve Worley, 2006, s. 632).

Çalışanlar, bulundukları örgütlerde birtakım olaylara tanık olurlar ve birtakım değerlerle karşı karşıya kalırlar. Bu olaylar ve değerler karşısında sahip oldukları algı, örgütsel destek algısı olarak tanımlanabilir (Uysal, 2013, s. 98).

Örgütsel destek değişkeni, çalışanların duygu ve düşüncelerine önem verilmesini vurgulamak için kullanılan bir kavramdır. Çalışanların ve idarecilerin birbirlerini destekledikleri bir ortamda performans artışı sağlanabilir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 188).

İnsanların saygı görmek, onaylamak, duygusal destek görmek gibi ihtiyaçlarının karşılanması için, örgütsel destek, önemi olan bir faktördür. Dolayısıyla çalışanlar sadece kendi

çevrelerinden değil, aynı zamanda çalışma ortamlarındaki çevreden de destek beklerler. Çalışanlarının örgüte faydalarının farkında olan bir kurum, çalışanlarla beraber çalışmaktan memnun olduğunu ve onların mutluluğunu önemseydiğini dile getirerek, çalışanlarının ait olma, saygı görme ve onaylama ihtiyaçlarını karşılamış olur (Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998, s. 299).

1.2 Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

İnsanların bulundukları ortamdan kendilerine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama sürecine algılama denir (Erdoğan, 1996, s. 2).

Algılanan örgütsel destek kavramı, Eisenberger ve arkadaşları tarafından (Eisenberger ve diğerleri, 1986, s. 500) yapılan çalışmada, “örgütün, çalışanın katılımına vermiş olduğu önem, çalışanlar tarafından iyiliklerinin önemsenmesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen aktivitelerin örgüt tarafından gönüllü olarak yürütüldüğüne ilişkin duygular” olarak tanımlanmıştır. Başka bir ifadeyle örgütsel destek, örgütün sahip olduğu değerlerin çalışanların sağlığını ve mutluluğunu önemsemesi ve bunları artırıcı özellikler taşıması durumudur (Eisenberger ve diğerleri, 1986, s. 501).

Algılanan örgütsel destek, işletme literatüründe çoğunlukla, çalışanların bulundukları örgüte veya kuruma sağladıkları katkının, kurum tarafından bir değer olarak görülmesi, kurumların çalışanlarının mutluluklarına önem vermesi ve bu durumun çalışanlar tarafından algılanış yolu olarak tanımlanmaktadır (Kaplan ve Ögüt, 2012, s. 389).

Teorik olarak çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça, örgüte fayda sağlayan davranışlar sergileme eğilimleri de artmaktadır (Eisenberger ve ark. 1986, s. 501).

Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için, kuruluş amaçlarından bağımsız olarak girişimlerde bulunurlar, araştırmalar yaparak yeni düzenler kurarlar, kurulu düzeni geliştirirler. Örgüt üyelerinin, örgüt adına göstermiş olduğu performansın örgüt tarafından değerli bulunması ve bunun çalışanlara hissettirilmesi, örgütlerin geleceği ve çalışanların memnuniyeti için son derece önem arz etmektedir (Wang ve Netemeyer, 2002, s. 217).

Uyum desteği, finansal destek ve kariyer desteği olmak üzere üç kavram algılanan örgütsel desteğin oluşmasında rol oynar. Örneğin bir firmada işe yeni başlayan bir çalışanın işe uyumuna, işe alışmasına yönelik faaliyetlere verilen öneme göre uyum desteği ortaya çıkar. Finansal destek, örgütteki çalışanların mali beklentilerinin karşılanması, doğru ücret politikası izlenmesi, performansa göre prim/ödülleri verilmesi gibi durumlarda ortaya çıkar. Kariyer

desteği, çalışanın kariyer hedefleri ve kariyer planına, örgütün ne ölçüde cevap verebildiğine göre ortaya çıkar (Kraimer ve Wayne, 2004, s. 217).

1.3 Algılanan rgtsel Desteğin Kuramsal erevesi

Algılanan rgtsel desteğin, literatürde üç temel kurama dayandırılarak temellendirildiğinden bahsedilebilir. Bunlar sosyal değişim kuramı, psikolojik sözleşme kuramı ve örgütsel destek kuramıdır. Bu bölümde, ilgili üç kuram literatürden örneklerle açıklanacaktır.

1.3.1 Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, Blau tarafından ortaya atılmıştır. Bu kuram temelde sosyal değişimlerdeki insan davranışlarını açıklamak için geliştirilmiştir. Sosyal değişim kuramı, işyeri davranışlarını açıklamak için en etkili kavramsal paradigmlar arasında gösterilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005, s. 874).

Sosyal değişim kuramı, temelinde “karşılıklılık normu” ilkesine dayanmaktadır. Bu kuram bir kişiye karşı pozitif bir davranış sergilendiğinde, bu kişide bu pozitif davranışın karşılığı olarak olumlu bir davranış gösterme yükümlülüğünün ortaya çıktığını iddia eder. Blau, ekonomik ve sosyal değişimleri karşılaştırarak sosyal değişim kuramına katkıda bulunmuştur. Blau’ya göre para, mal ve hizmet kaynaklarının ekonomik değişimlerde düzenleyici rol oynaması beklenir. Bireylere özgü olan sevgi, statü ve bilgi kaynaklarının genellikle sosyal değişimlerde etkili olduğu görülür (etin ve şentürk, 2016, s. 244).

Sosyal değişim kuramına göre, lider üyelerle daha kaliteli ve etkili iletişim kuran çalışanlar, daha etkili olma eğilimi göstermektedirler. Bir insandan olumlu bir davranış gören biri, aynı şekilde olumlu davranış ile cevap verme zorunluluğu hissettiğinden, bu durum “karşılıklılık normu” olarak adlandırılan ilke ile açıklanmaktadır (Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman ve Christensen, 2011, s. 206).

Sosyal değişim teorisi, multidisipliner bir teori olup, antropoloji, davranışsal psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve iktisadi bakış açıları çerçevesinde şekillenmiştir. Turner’a göre bu teori “faydacılık” anlayışı kapsamında gelişmiştir. Emerson’a göre “yarar” kavramı teorisinin gelişmesinde n plandayken, yarar ilkesine farklı disiplinlerde farklı isimlerin verildiği belirtilmiştir. Literatür incelendiğinde, ekonomide fayda, psikolojide pekiştirme, sosyolojide değer, sosyal psikolojide ise karar teorisi gibi terimler kullanılmaktadır (Al-Masroori, 2006 s. 55).

Searle, 2000 yılında yapmış olduğu çalışmada, sosyal değişim teorisinin ilkelerini sosyoloji ve sosyal psikolojiden yararlanarak aşağıdaki beş grupta toplamıştır (Searle, 2000, s. 138-139).

- 1) İnsanlar bir ilişkiye ödül beklentisi nedeniyle girmektedirler.
- 2) İnsan ilişkileri, ödül içeriyorsa ve bu ödüller artma eğilimi gösteriyorsa devam edebilirler.
- 3) İlişkide sunulan ödüller taraflara adil geldiği sürece ilişki devam eder.
- 4) İlişkinin bedeli ödüllerden fazla olmamalıdır.
- 5) Tarafların umdukları ödüle ulaşma ihtimalleri yüksek olmalıdır.

1.3.2 Psikolojik Sözleşme Kuramı

Psikolojik sözleşme kavramı, literatürde uzun süredir yer almış olsa da genellikle ilgili akademik çalışmalar 2000 yılından sonra yapılmıştır. 2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre psikolojik sözleşmeyle ilgili yazılan 4500'e yakın tez ve makale incelenmiş, bunların yüzde 75'inin 2006 yılından sonra yazıldığı görülmüştür (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012, s. 148).

Psikolojik sözleşme, kavram olarak ilk kez Argyris tarafından 1960 yılında işgören ve işveren arasındaki ilişkileri açıklamak için kullanılmıştır. Ona göre çalışanlara iş garantisi verilirse ve tatminkâr ücretler ödenirse çalışanların üretkenliği maksimum seviyeye çıkacaktır. Levinson, Price, Munden, Mandl ve Soley'e göre psikolojik sözleşme örgüt ve çalışanlar arasında yapılan, tarafların birbirlerinden beklentilerini ortaya koyan, yazılı olmayan, etiklere dayalı bir anlaşmadır. Schein'e göre ise psikolojik sözleşme tarafların karşılıklı iş ilişkisinden kaynaklanır ve iki taraf için de ayrı ayrı zihinde oluşan beklentilerdir (Topaloğlu ve Arastaman, 2016, s. 26).

Psikolojik sözleşme kavramı, farklı alanlarda yapılan çalışmalarda incelenmiş olup, temellendirilmiştir. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında genel olarak Karşılıklılık, Eşitlik, Beklenti ve Sosyal Mübadele Kuramlarının, psikolojik sözleşme kavramının kuramsal temeli olduğu görülür (Topaloğlu ve Arastaman, 2016, s. 27).

2006 yılında Walker ve Hutton (2006, s. 434) psikolojik sözleşmeyi literatürün geneline göre daha farklı bir biçimde, “örgütün ve çalışanların birbirlerine karşı yerine getirmeleri gereken görevleri içeren, ancak bireysel olarak çalışanların algılarına bağlı olan bir kavram”

olarak tanımlamışlardır. Burada önemli olan iki tarafında birbirlerine karşı yükümlülükleri bulunurken, çalışanların ne algıladığıdır.

Tanımına göre, psikolojik sözleşme birey seviyesinde gerçekleşmektedir. Shore ve Tetrick, yapmış oldukları çalışmalar sonucunda, insanların algıları sonucunda farklı senaryolar üretebileceklerini ortaya koymuşlardır. Bireylerin bu algıları, örgütsel olayları yorumlarken onlara yardım eder, örgütsel davranışlarında yol gösterici olarak karşılına çıkar. Algılar, tecrübelerin tekrarlanmasıyla ortaya çıkar ve değişime karşı bağımsızlı olur. İnsanlar sözlü iletişim kurmadan da bu algıları ve senaryoları üretebilirler (Shore ve Tetrick, 1994, s. 94).

1.3.3 Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel desteğin kuramsal gelişimi genellikle Eisenberger ve diğerlerinin (1986) yapmış olduğu Algılanan “Örgütsel Destek” çalışmasından sonra olmuştur. Kuramın temelinde Eisenberger’in görüşleri yer almaktadır. Daha önceki çalışmalarda genellikle çalışan bağlılığı konusu incelenmişken, Eisenberger ve arkadaşları, örgütsel destek kavramını örgütlerin çalışanlarına olan bağlılığı çerçevesinde incelemişlerdir.

Örgütsel destek algısı, örgüt üyelerinin çalışma ortamında kendilerini huzurlu ve güvenli hissetmeleri, arkalarında her zaman örgütün olduğunu bilmeleri durumudur (Özdevecioğlu, 2003, s. 116).

Örgütsel destek algısı, literatürde çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkileri açıklarken kullanılan, literatürde çok sık geçen bir kavramdır (Özler ve Ünver, 2012, s. 327).

Sosyal değişim kuramında olduğu gibi, örgütsel destek algısı tanımlanırken, karşılıklılık normundan faydalanılmıştır. Gouldner iki varsayımda bulunarak karşılıklılık normunu tanımlamaya çalışmıştır. İlk olarak, çalışanların kendilerine yardımda bulunan insanlara yardım edeceklerini var saymış, ikinci olarak çalışanların kendilerine yardım eden insanları incitmeyeceğini düşünmüştür (Gouldner, 1960, s. 161-178).

Örgütsel destek kuramı doğrultusunda, algılanan örgütsel destek, psikolojik süreci de dikkate almaktadır. Karşılıklılık normu çerçevesinde, ilk olarak algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yüksek performanslarıyla birlikte kurumsal hedeflere ulaşılmasında bir zorunluluk olarak hissettirilmesi amaçlanır. Ardından çalışanlar örgütten gördükleri destekle (takdir görmek, kabul almak veya saygı duyulmak olabilir), sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamakta, kurum bünyesindeki kimliklerini sosyal kimlikleriyle harmanlamaktadırlar. Son aşamada

algılanan örgütsel destek ile çalışanların ödüllendirileceklerine olan inançları arttırılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699).

1.4 Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Algılanan örgütsel destek, örgütlerin özellikleri ve bireylerin özellikleri birlikte değerlendirilerek irdelenen bir kavramdır. Dolayısıyla etkilendiği faktörler literatürde genellikle bireysel faktörler ve örgütsel (kurumsal) faktörler olarak iki grup altında incelenmiştir.

Rhodes ve Eisenberger, 2002 yılında yapmış oldukları çalışmada, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörleri dört grupta toplamıştır. Bunlar Bireysel Özellikler, Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları, Amir Desteği ve Örgütsel Adalet'tir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699-701). Bu tez çalışmasında literatürde yapılan çalışmalar doğrultusunda, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler Bireysel Faktörler, Örgütsel Faktörler, Yönetici Desteği ve Örgütsel Adalet olmak üzere dört grupta toplanacaktır.

1.4.1 Bireysel Faktörler

1992 yılında yapılan bir çalışmada, insanların cinsiyetleri ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Kadın ve erkek çalışanların birbirlerinden farklı beklentiler içerisine girdiği, erkek çalışanların ödülleri ve kişisel gelişim imkanlarını destekleyici buldukları saptanırken, kadın çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkilerini destekleyici buldukları sonucuna varılmıştır (Parasuraman, Greenhaus ve Granrose, 1992, s. 347).

Algılanan örgütsel destek ile kurumdaki çalışma süresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Çalışma süresi arttıkça, algılanan örgütsel desteğin azaldığı görülmüştür. Bu şekilde olmasının nedeni olarak işe girilen zamanlarda işçinin ve işverenin birbirlerine karşı daha hoşgörülü olduğu, ancak zamanla karşılıklı anlaşmazlıkların ve çatışmaların artması gösterilmiştir (Akalin, 2006, s. 106).

Yapılan araştırmalar sonucunda yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi gibi faktörlerin, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerini etkilediği tespit edilmiştir (Köse, 2010, s. 87).

Her çalışan, içinde bulunduğu örgüt ile ilgili farklı beklentiler içerisine girebilmektedir. Yöneticiler, çalışanlarının verimli çalışmasını sağlamak adına bu beklentileri karşılamalıdır. Demografik özellikler değiştikçe, bireysel özellikler de değişkenlik gösterdiğinden, yöneticiler

Çalışanların beklentilerini karşılamak için, onların demografik özelliklerini bilmelidirler (Rai ve Prakash, 2016, s. 124).

1.4.2 Örgütsel Faktörler

Günümüzde giderek globalleşen dünyada, hızla artan teknolojik gelişmeler, hızlı değişen gündemler, artan rekabet, ekonomik krizler, işsizlik ve enflasyon, siyasi istikrarsızlık gibi etkenler, çalışanların iş-yaşam belirsizliğini artırmaktadır ve çalışanlar bu durumdan olumsuz yönde etkilenirler (Ekinci, 2003, s. 111).

Kurum içerisindeki ödül sistemi ve uygun fırsatlar, çalışanların katkılarına faydalı olmakta, dolayısıyla örgütsel destek teorisine göre algılanan örgütsel desteğe pozitif yönde etki etmektedir. Ayrıca Greenberg'in yapmış olduğu çalışmalara göre, örgütte ödül sisteminin olmasından ziyade, ödüllerin adil bir biçimde dağıtılıyor olmasının daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Rhoades & Eisenberger, 2002, s. 699).

Bir örgütün tavır ve davranışları, uygulamaları, çalışanları ve dolayısıyla algılanan örgütsel desteği etkiler (Köse, 2010, s. 87).

Örgütler, çalışanlarına başarılarının bir karşılığı olarak onlara farklı ödüller sunabilirler. Bu dller terfi, ücret artışı, prim gibi mali ögeler olabileceği gibi, takdir görmek gibi manevi tutumlar da olabilir. Dolayısıyla dller hem maddi hem manevi olabilmektedir. Maddi veya manevi ödül alan örgüt üyelerinin algıladıkları örgütsel destek seviyesi artış gösterme eğilimindedir (Baran, Shanock ve Miller, 2012, s. 124).

Örgütte iş güvencesinin az olduğu veya hiç olmadığı durumlarda, çalışanlarda stres meydana gelmektedir. Çalışanlar stresten kurtulmak için geri çekilme davranışı sergileyebilirler. Geri ekilme davranışı, örgütsel desteğin eksikliğinin hissedilmesi durumunda ortaya çıkan, çalışanların ve örgütün verimini azaltan olumsuz bir durumdur (Poyraz & Kama, 2008, s. 149).

Algılanan rgtsel desteği olumlu yönde etkileyen bir diğer örgütsel faktör de insan kaynakları uygulamalarıdır. Çünkü işletmelerdeki insan kaynakları departmanları insanlara yapılan yatırımları belirtmek suretiyle çalışanların katkılarını diğer çalışanların görmelerini sağlarlar (Allen, Shore & Griffeth, 2003, s. 102).

1.4.3 Yönetici Desteği

Literatürde yönetici desteğinin farklı tanımları bulunmaktadır. Yönetici desteği, bir tanıma göre çalışanların, örgüte yapmış olduğu katkıların yöneticiler tarafından görülmesine, buna değer vermelerine dair inançlarıdır (Pohl ve Galletta, 2016, s. 62).

Yoon ve Lim (1999), yönetici desteğini; “çalışanların bir üst yöneticilerinden gördükleri destek” olarak tanımlamışlardır (Yoon ve Lim, 1999, s. 925).

Yönetici desteği, yöneticilerin çalışanları teşvik etmesi, onların sorunlarıyla ilgilenmesi, çalışanların duygusal ve sosyal açıdan desteklenerek mutluluklarının önemsenmesidir (Rhoades & Eisenberger, 2002, s. 700).

Brezilya’da, Casper ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, algılanan yönetici desteği ile zorunlu bağlılık arasında negatif ancak anlamlı olmayan bir ilişki vardır (Casper, 2011, s. 646).

Kurumlarda, kararlar alırken çalışanların da görüş ve önerilerini dikkate alan yöneticiler destekleyici yöneticilerdir. Destekleyici yöneticilerin bulunduğu kurumlarda genellikle ödül veya prim sistemi uygulanmaktadır. Bu tarz kurumlarda asttan üste veya üstten asta bilgi akışı doğru ve şeffaftır. Kurumun gaye ve hedefleri üyelerin fikirlerine danışılarak belirlenmektedir. Yılmaz ve Görmüş (2012), yaptıkları çalışmada yönetici desteğinin üç boyutu olduğunu ifade etmişlerdir (Yılmaz ve Görmüş, 2012, s. 4492).

- Duygusal Destek: Empati yapabilmek, önemsemek, sevgi göstermek, işteki problemler ve çatışmalarla başa çıkarken alınan desteği ifade eder.
- Bilgisel Destek: Bilgiyi işlemek, bilgiyi iş yerindeki performansı artırmaya yönelik olarak kullanmak, iş ile ilgili gerekli bilgiyi önermeyi ifade eder.
- Maddi Destek: İhtiyaç duyulan materyalleri ve mali kaynak sağlamayı ifade eder.

Yöneticilerin çalışanlara vermiş olduğu destek, örgütsel desteğin ortaya çıkmasında önemli rol oynar. Literatürde örgütsel destek ve yönetici desteği birbirinden ayrı kavramlar olarak incelenmiştir. Bir örgüt içerisinde bir çalışanın, yönetici desteği algısı fazla iken, örgütsel destek algısı düşük olabilmektedir. Bu farkın nedeni olarak, çalışanların örgütle ilgili ortaya çıkan problemlerin sürekli olmayacağını düşünmeleri gösterilebilir (Giray ve Şahin, 2012, s. 7).

Örgütlerin başarılı olabilmeleri için, birey-örgüt uyumu önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey-örgüt uyumunun yüksek olması ve yöneticilerin çalışanları önemsemesi, insanların örgüt içerisinde daha rahat hissetmelerini sağlayıp iletişimi artırmaktadır. Bu da çalışanların örgüte daha fazla bağlılık göstermesine yol açmaktadır (Işıl, Koçoğlu, & Gürkan, 2013, s. 85).

1.4.4 Örgütsel Adalet

Adalet, çalışanların güven ve güvenilme duygularını açıklayan bir kapsam olarak ifade edilmiştir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde adalet, hak ve hukuku yerine getirme anlamı taşımaktadır. İnsanların birlikte ve birbirleriyle uyumlu bir şekilde yaşamaları için adalet vazgeçilmez bir kavramdır (Saunders ve Thornhill, 2003, s. 360).

Örgütsel adalet, çalışanların bir işletmedeki fiziksel çalışma koşulları, terfi ve ödüller, mesai saatleri, ücretlendirme politikaları gibi uygulamaların adil bir şekilde yürütülüp yürütülmediğine yönelik algıları olarak tanımlanmıştır (Yavuz, 2011, s. 305).

Literatürde örgütsel adaletin en çok kullanılan üç boyutu, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarıdır (Cohen-Charash ve Spector, 2001, s. 279). Bu boyutlar birbirleriyle yüksek seviyede ilişkilidir. İşletme literatüründe yapılan çalışmalarda ortaya koyulmuştur ki, çalışanların iş tutumları ile bu üç boyutun bağımsız olarak ilişkileri vardır (Colquitt, 2001, s. 386).

Dağıtım adaleti, çalışanların, örgüt içerisindeki sorumlulukları, iş ile ilgili bilgi seviyelerini, işlerine verdikleri emeği örgütün onlara sağladığı faydalarla karşılaştırmaktır (Moorman, 1991, s.845). Bir başka deyişle dağıtım adaleti, örgütteki kazancın adil bir biçimde paylaşılmasıdır (Lambert, Hogan ve Griffin, 2007, s. 645).

İşlemsel adalet, karar verme süreçlerinde izlenen yöntemlere ilişkin adalet algısını ifade eder (Heslin ve VandeWalle, 2011, s. 1696). Kararların tutarlılığı, önyargılardan uzak olmak, doğru bilgiye dayalı kararlar, hatalı kararları düzeltme becerisi, mevcut kurallara uyum, kararlardan etkilenen kişilerin fikirlerine başvurulması, işlemsel adaletin içerdiği faktörlerdir (Brown, Bemmels ve Barclay, 2010, s. 1588).

Etkileşim adaleti, insanların birbirlerine karşı sergiledikleri davranışlarda algılanan dürüstlük seviyesini ifade eder. Kişiler arası faaliyetlerin etik açısından değerlendirilmesidir. İşlemsel adalet, adalet algısının biçimsel yönüyle ilgiliyken, etkileşim adaleti sosyo-psikolojik yönüyle ilgilidir (Tokgöz, 2011, s. 367).

Etkileşimsel adalet, dağıtımsal ve işlemsel adalete kıyasla daha çok örgütsel çalışmaların kişiler arası yönüne odaklanır. Etkileşimsel adalet genellikle örgütteki uygulamaların insani yönüyle ilgilenmektedir. Nezaket, saygı, dürüstlük gibi kavramlar çerçevesinde adalet sağlayıcıyla alıcı arasındaki iletişim sürecini yürütür (Beugre, 2002, s. 1095).

1.5 Destekleyici Örgütün Özellikleri

Destekleyici örgüt kültürüne sahip kurumlarda, çalışanların ne kadar risk alıp inisiyatif kullandıkları, çalışanlar arasında bilginin ne kadar serbest dolaştığı, kişisel hak ve özgürlüklere ne ölçüde saygı gösterildiği, çalışanların yaptıkları küçük hatalara ne kadar tepki gösterildiği, başarılarından çalışanlara ve yönetim kademesine ne kadar pay çıktığı ölçülmekte ve takip edilmektedir (Yetgin, 2016, s. 138).

Destekleyici örgüt kültürüne sahip işletmelerin çalışanları örgütlerine daha çok bağlıdır. Örgüt, çalışanları teşvik ederek çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını artırır. Bu şekilde çalışanlar, bulundukları örgüt hakkında daha olumlu görüşler edinirler (Çetin, Hazır ve Basım, 2013, s. 37).

Örgütlerin çalışanlarına vermiş olduğu destekler, çalışan ile örgüt arasındaki iletişimin kurulmasında büyük rol oynar. Örgüt içerisindeki ücret sistemi, performans değerlendirme yöntemleri, çalışma koşulları, çalışanların huzurlu olması, örgütün her çalışana eşit ve adil yaklaşması, çalışanların örgüte sağladıkları faydanın örgüt tarafından fark edildiğinin bilinmesi, örgütsel desteğin algılanmasında önemli faktörlerdir (Derinbay, 2011, s. 20-21).

Kurumlar çalışanlarına iş konusunda destek sağlayabildikleri gibi, çalışanlarına özel hayatlarıyla ilgili olarak da destek verebilirler. Buradan hareketle Erdem (2014), çalışmada bu destek türlerini aşağıdaki iki grupta toplamıştır (Erdem, 2014, s. 84).

- Aile ve Özel Yaşama Yönelik Destek: İş hayatıyla özel hayatın birbiriyle uyum içerisinde yürümesi için sağlanan destektir. Örneğin esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma sistemi, kurumların sağlamış olduğu kreş hizmetleri.
- Yönetici Desteği: Yöneticilerin, çalışanlarıyla etkili bir iletişim içerisinde olarak, onlara vermiş olduğu mentorluk desteğini ifade eder.

Destekleyici örgütler, çalışanlarının mutluluğunu ve esenliklerini önemserler. Özdevecioğlu, 2003 yılında yapmış olduğu çalışmada destekleyici örgütlerin özelliklerini beş alt başlıkta toplamıştır (Özdevecioğlu, 2003, s. 117-118):

- Destekleyici örgütler çalışanlarının fikirlerini önemserler ve uygulamaya geçirirler. Eleştirileri dikkatle dinlerler. Çalışanlar fikirlerinin dikkate alındığını ve eleştirilerinin somut olarak değişikliğe yol açtığını gördükçe, bunu örgütten gelen bir destek olarak algılayacaklardır.
- Çalışanlarına iş güvenliği sağlayan ve işinde başarılı oldukça iş güvencesi veren örgütler çalışanda destek algısı oluşturur. Çünkü çalışanlar genel olarak iş garantisi isterler. İşte yapılan hataların hoşgörü ile karşılanacağını bilmek, destek algısını pekiştirir.
- Örgüt içindeki insanların iletişimini en üst seviyede tutmak, halkla ilişkiler alanında çalışmalar yapmak, yöneticilerle olan ilişkileri pozitif seviyede tutmak, çalışanlara motivasyon kaynağı olarak destek algısını geliştirir.
- Örgüt içinde torpile müsaade etmemek, her çalışana eşit bir biçimde davranmak, hiçbir çalışanın hakkını kaybetmemesini sağlamak, çalışanlar açısından emeğinin karşılığını almak destek algısı açısından çok önemlidir. Çalışanlar, yönetim kademesinde adil olmayan birtakım tutumlara (örneğin haksız terfiler) şahit olduklarında destek algıları olumsuz olarak etkilenecektir.
- Her bir çalışanı önemsemek, destek algısını artırır. Her insan örgüt içerisinde farklı bir sosyal varlıktır. Her insan ayrı bir değerdir. Çalışanlar kendilerinin önemsenmesini, başarılarının takdir edilmesini, kendileriyle övünülmesini isterler. Çalışanlara bu şekilde davranan yöneticilerin tutumları, çalışanların gözünde destekleyici olarak algılanır.

1.6 Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Literatürde yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, algılanan örgütsel desteğin birçok yararının bulunduğu görülecektir. Bu bölümde, algılanan örgütsel desteğin literatürde en çok rastlanan olumlu yanları alt başlıklar halinde incelenecektir.

1.6.1 Çaba Seviyesinde Artış

Örgütsel destek, çalışanların çaba seviyesinin artmasında, işletmeler için çok önemli bir faktördür (Grandey ve Cropanzano, 1997, s. 161-162). Literatürdeki çalışmalara göre örgütsel destek, bir işletmenin personelinin çaba seviyesini yükseltir (Stamper ve Johlke, 2002, s. 117).

Örgütsel destek kavramı, sosyal değişim teorisine dayandırılarak temellendirilmiştir. Bu teoriye göre örgüt ve çalışanlar sürekli bir alışveriş halindedirler. Çalışanlar, örgütten yüksek

örgütsel destek algıarlarsa, işlerinde daha fazla çaba göstererek bu algının karşılığını verme davranışı sergilerler (Kraimer ve Wayne, 2004, s. 216).

Algılanan örgütsel destekle birlikte örgütsel özdeşleşme düzeyi artar ve çalışanlar, kendilerinden beklenen çalışma gücünü yukarı çekerler (Turunç ve Çelik, 2010, s. 191).

İşletmeler, ödül ve prim uygulamalarıyla çalışanlarının gözünde itibarlarını güçlendirmektelerdir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek seviyesi artmaktadır. Bu seviye arttıkça çalışan, kendisinde daha yüksek performans gösterme kabiliyeti bulmakta, bunun sonucunda performansı yükselen çalışanlar örgüt tarafından ödüllendirilmektedir (Kalağan, 2009, s. 28).

1.6.2 Sorumluluk Duygusunun Güçlenmesi

Örgütsel destek, sorumluluk duygusunun güçlenmesine olumlu anlamda katkı yapar (Wayne, Shore ve Liden, 1997, s. 82).

Yapılan çalışmalara göre, algılanan örgütsel destek seviyesi arttıkça, çalışanların örgütün amaçlarına hizmet etme sorumlulukları da artmaktadır (Eisenberger ve Aselage, 2003, s. 494). Eisenberger'in yapmış olduğu çalışmalara göre iş sorumluluğu ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Natunann, Bies ve Martin, 1995, s. 89).

Literatürde algılanan örgütsel desteğin sorumluluk duygusunu güçlendirdiğine dair farklı çalışmalar bulunmaktadır (Eisenberger, 2002, s. 566).

1.6.3 Örgütsel Kimlik

Dutton ve diğerleri (1994), örgütsel kimlik kavramını bireyin kendisiyle ve örgüt arasında kurmuş olduğu bilişsel bağ olarak tanımlamaktadırlar. Bir başka tanıma göre örgütsel kimlik, bireyin örgütü kendinden bir parça olarak algıladığı psikolojik durumdur (Scott ve Lane, 2000, s. 43).

Örgütsel kimlik, örgütün insanlar tarafından nasıl tanındığına, nasıl hatırlandığına, insanların örgütü tanımlama biçimlerine dair anlayışlardır. Bazı araştırmacılar literatürde örgütsel kimliğin, “Örgüt nedir?”, “Ne ile uğraşır?”, “Bunu nasıl yapar?” ve “Nereye gider?” sorularının yanıtları olduğunu ve bu yanıtları aydınlatan tüm faktörlerden meydana geldiğini savunmaktadır. Örgütsel kimlik, bir kurumun tanımının ana hatlarını oluşturur. Bir örgütteki her şey, her şeyi etkiler ve örgüt bir bütündür, parçalara bölünemez. Bu yönüyle örgütsel kimlik,

birbiriyle ilişkili fiziksel, operasyonel ve insani özelliklerden meydana gelmektedir (Hepkon, 2003, s. 178-179).

Çalışanların algıladıkları örgütsel destek seviyesinin yüksek olmasıyla birlikte, örgüte olan bağlılıkları da artar. Bu bağlılık arttıkça da örgütsel kimliği daha çok benimserler ve bu kimliği dışarıya karşı sergilerler. Dolayısıyla algılanan örgütsel desteğin, örgütsel kimlik üzerinde olumlu etkileri olduğu söylenebilir (Klein, Mollay ve Brinsfield, 2012, s. 130-151).

2013 yılında yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, örgütsel kimlik algısının artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın da arttığı, çalışanların örgütsel kimlik algıları güçlendikçe pozitif anlamda örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri belirlenmiştir (Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013, s. 84).

Çalışanların algılanan dışsal prestij düzeyleri ile örgütsel kimlikleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu iki faktörle beraber çalışanların performansı da artış göstermektedir (Marium ve Muthahir 2015, s. 612).

1.6.4 İş Tatmini

İş tatmini, örgütsel davranış ve yönetim literatüründe en sık incelenen ve ölçülen yapılardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Kuo, Su ve Chang, 2015, s. 1978). İş tatmini en basit ifadeyle, bir çalışanın işine yönelik olarak takındığı olumlu veya olumsuz tavidir. Bir başka tanıma göre iş tatmini, bir bireyin çalışma ortamındaki şartları ile arasındaki uyumluluğun bir sonucu olarak hissedilen memnuniyet duygusu, bireyin işine karşı olarak gösterdiği pozitif tutum ve davranışlar olarak tanımlanmıştır (Ugboro ve Obeng, 2000, s. 254).

İş tatmini duygusal bir kavramdır. Kişisel bir kavram olması dolayısıyla yöneticiler, çalışanların olması gereken iş tatmini düzeylerine ulaşabilmesi için onlara yardımcı olmalıdırlar. Literatürde yapılan çalışmalar, iş tatminini verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele almıştır (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 125).

Bir örgüt içerisindeki çalışanlar örgütsel destek gördükçe iş tatminleri yükselmektedir (Allen, Shore & Griffeth, 2003, s. 108).

Bireylerin iş tatminine ulaşabilmeleri için ruhsal ve bedensel olarak sağlıklı olmaları ön şarttır. Dolayısıyla bireylerin toplumsal huzurun yanında yaşam tatminine de sahip olmaları büyük önem taşır. İşletmelerde, iş tatmininin sonuçları arasında, başarılı çalışanların uzun süre işletmede kalmasını sağlamak, işlerin daha kaliteli olmasını sağlamak, uygunsuz davranışları engellemek, performans ve verimliliğin arması gibi olgular yer alır. İş tatmini, çalışan

davranışlarına etki etmesiyle kurumsal problemlerin çözümünde kurumlara destek verir. Bu durum hem kurumlar hem de çalışanlar için olumludur (Karataş ve Güleş, 2010, s. 78).

1.6.5 Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti

Rekabetin yüksek olduğu koşullarda başarılı olmak isteyen işletmelerde devamsızlığın ve çalışanların işten ayrılma hızının düşük olması gerekmektedir. Örgütsel desteğin bu iki kavramın azaltılmasına katkıda bulunduğu bilinmektedir (Eisenberger ve Aselage, 2003, s. 494).

Çalışanların algıladığı örgütsel destek yükseldikçe, iş gücü devir hızı ve devamsızlık davranışlarında azalma meydana gelmektedir (Howes, Cropanzano, Grandey, Mohler, 2000, s. 209).

Devamsızlığın azalmasında algılanan örgütsel desteğin önemli bir rolü vardır. Eisenberger'in yapmış olduğu bir araştırmada, örgütsel destek ve devamsızlığın negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde oldukları bulgulanmıştır (Natunann, Bies ve Martin, 1995, s. 89).

Çalışanların çalıştıkları kuruma karşı takındıkları tutum ve hareketler, kişilik özelliklerine göre değişmektedir. Bu tutumlar çalışanın demografik özellikleri, hayat şartları ve ihtiyaçları doğrultusunda farklılaşmaktadır. Bu sebeplerle algılanan örgütsel destek, kişiden kişiye farklılaşmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel destek arasında sosyal mübadele kuramına dayanan bir bağlantı vardır. Bu kuramın çerçevesinde, örgütsel destek hisseden çalışanlar, sorumluluk bilinci ile çalışırken daha çok emek harcamaya başlamakta ve işten ayrılma niyetlerinde azalma meydana gelmektedir (Anafarta, 2015, s. 72).

1.6.6 Örgütsel Vatandaşlık

Bir kurumdaki çalışanların görev ve sorumluluklarını, çalışma ortamındaki performanslarını artıran davranışlar bütününe örgütsel vatandaşlık denir (Organ, 1997, s. 87). Başka bir deyişle örgütsel vatandaşlık davranışları, ödül-ceza sistemi içinde olmayan, örgüte olumlu etkileri olan, isteğe bağlı davranışlar olarak da tanımlanmıştır (Bateman ve Organ, 1983, s. 588).

Bir örgüt içerisindeki örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaygınlaşması için, çalışanlar mali olmayan ödüllerle tatmin edilmelidir (Chiang ve Birtch, 2008, s. 492).

Çalışanların, kurumun başarılı olması için takındıkları tavırlar ve sergiledikleri davranışlar örgütsel vatandaşlığın çerçevesinde ele alınabilir. Literatürdeki çalışmalara göre

algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanlar örgütten gördükleri desteği bir borç olarak değerlendirip, karşılığında örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedirler (Afsar ve Badir, 2016, s. 256).

Organ'ın yaptığı çalışmalarda örgütsel vatandaşlığı özgecilik, üstün görev bilinci, nezaket, centilmenlik ve yurttaşlık erdemi olmak üzere beş boyut altında incelemiştir. Özgecilik, örgüt üyelerinin birbirine karşılık beklemeden yardım etme davranışlarını; üstün görev bilinci, çalışanların görev tanımlarını ve sorumluluklarını aşan davranışlarını; nezaket, örgüt üyelerinin bir sorun henüz çıkmadan onu önlemeye yönelik tutum ve davranışlarını; centilmenlik, çalışanların belirli bir standardın altında kalan çalışma koşullarını tolere etmeye yönelik davranışlarını; yurttaşlık erdemi ise çalışanların örgütün politik yaşantısına aktif olarak dahil olma davranışlarını ifade etmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994, s. 351; Aslan, 2008, s. 166).

2009 yılında yapılan bir çalışmada, çalışanların örgütsel kimlik algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin bulunduğu saptanmıştır (Akatay, 2009, s. 312).

Örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle iki şekilde meydana gelmektedir. Birincisi, aktif çalışan bireylerin örgütsel uygulamalara dahil olarak örgütsel amaçlara yönelik katkı sağlamasıyla gerçekleşmektedir. Bu tür davranışlar sergileyen çalışanlar genel olarak üretken ve aktif çalışanlardır. İkinci yol ise, yine aktif çalışan bireylerin, örgütsel amaçlara ve yapılara zarar verebilecek, tehlikeli olabilecek davranışlardan kaçınması olarak açıklanabilir. Kaçınma davranışındaki temel sebep, örgüte katkı sağlamaktan ziyade örgüte zarar vermeyi engellemektir (Basım ve Şeşen, 2006, s. 85).

Örgütsel vatandaşlığın sonuçları ele alındığında, bu kavramın örgüte olumlu yönde sağladığı katkılar bulunmaktadır. Bu katkılar farklı araştırmacılar tarafından aşağıdaki şekillerde ifade edilmiştir (Keleş ve Pelit, 2009, s. 27):

- Örgütsel vatandaşlık, örgütsel faaliyetlerde etkinliği ve performansı artırmak konusunda örgütler için önem arz etmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık, örgüt üyelerinin verimliliklerinin artmasına yardımcı olmaktadır.
- Örgütsel vatandaşlık, örgütsel kaynakların paylaşımı ve kullanımı konusunda verimliliği artırmaktadır.

- Örgütsel vatandaşlık, örgüt yapısı dahilinde bireyler arasında etkili bir koordinasyon oluşmasına yardım etmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık, örgütsel yapıların çeşitlilik gösteren çevre şartlarına karşı uyum sürecini hızlandırmaktadır.

1.6.7 İş Performansı

Algılanan örgütsel desteğin, bir değişken olarak iş performansı üzerindeki etkisi, sosyal değişim teorisiyle açıklanmaktadır (Loi, Hang-yue ve Foley, 2006, s. 102).

Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri yeterli seviyede olmadığı zaman, görevleri olan işleri veya görev tanımı dışındaki işleri istenilen şekilde yapmamaya başlarlar. Bu durum performans düşüklüğüne sebep olur (Jansen, 2005, s. 177).

Çalışanlar, kurumlarından destek gördükçe daha etkili çalışırlar, çalışma arzuları artar, daha fazla iş birliği içerisine girerler. Tüm bunlar iş performansını yükselten faktörlerdir. Örgüt üyeleri, örgütün kendilerine sunduğu imkanlara, verdiği desteklere cevap vermek isterler. Bu istek onları daha çok çalışmaya yöneltmektedir (Erdem, 2014, s. 93).

Polonya’da büyük bir bilişim teknolojileri kuruluşunda çalışan insanlar üzerinde düzenlenen araştırmaya göre, algılanan örgütsel destek ve çalışanların performansı arasında anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Araştırmanın önerilerine göre, çalışan performansını artırmak isteyen yöneticiler, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerini artıracak noktalara odaklanmalıdırlar (Wójcik-Karpacz, Karpacz ve Ingram, 2019, s. 58).

Örgüt içerisinde çalışanları desteklemek, çalışanların gelişimlerini sağlamak ve işçi performansından kaynaklanan sorunların çözülmesi için çok önemlidir. Literatürde algılanan örgütsel desteğin, iş performansını artırdığına dair çalışmalar mevcuttur. İş performansı, iş yerinde verilen görevlerden kaynaklanan stresle bağlantılıdır. Bir çalışmaya göre algılanan örgütsel destek, iş performansını doğrudan iyileştiremez. Ancak çalışanların iş stresini azaltmaya yardımcı olur (Sulistyan ve diğerleri, 2020).

Bu bölümde örgütsel destek, algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel desteğin kuramsal çerçevesi, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler, destekleyici örgütün özellikleri, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına yer verilmiştir. Sonraki bölümde örgütsel sapma davranışı konusuna yer verilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI

2.1 Sapma Kavramı

İnsanların, kendilerinden beklenenin dışında sergiledikleri davranışlar “sapma” olarak değerlendirilebilir. Zamanla toplum değişirken, sapma olarak nitelendirilen davranışlar da aynı zamanda değişmektedir (Vazzana, 2017, s. 116).

Günlük hayatta, bireylerin içinde bulundukları sosyal ilişkiler ağında, bireyler arası ilişkilerin iş birliği ve uyum içerisinde sürdürülmesi, toplumun mevcut değer ve normlarının gerektirdiği şekilde davranılmasıyla mümkündür. Toplumlar da insanların nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin davranış standartlarına uyulmayan durumlarla karşılaşılabilir. Başka bir ifadeyle mevcut karşıtlıklar, değer ve normlara uymamak, sosyolojide “sapma” olarak açıklanmaktadır. 19. yüzyılda sosyoloji, 18.yüzyıl Aydınlanma felsefesinin insan mutluluğuna ve bireye verdiği önem çerçevesinde “sapma” kavramını toplumsal düzenin sürdürülmesinin önünde bir engel olarak görmüş, sosyal kontrole bir tepki olarak tanımlamıştır (Bektaş ve Bakacak, 2009, s. 35).

Merton, 1938 yılındaki çalışmasında, sapma davranışlarının oluşmasında “anomie” adını verdiği sosyo kültürel etmenleri incelemiştir. Bunlardan ilk etmen toplumun amaçlarıdır. İkinci etmen hedefe giderken izlenen yolun, regüle ve teyit edilen bir süreç olmasıdır. Her toplumun kendi kuralları vardır. Bu kurallar teknik açıdan mükemmel olmak zorunda değildir. Merton, toplumun gayesi olan şeylere her bireyin aynı şartlarda ulaşamadıkları durumlarda bireyleri sapma davranışına yönlendirebileceğini belirtmiştir. Çünkü herkesin alım gücü ve olanakları aynı değildir (Merton, 1938, s. 672, s. 679). Merton, insanlar arası sınıfsal farklar bulunması dolayısıyla, belirli bir insan grubunun, belirli bir sosyal statüsü olan bireyleri içerdekiler (insiders), olmayanları ise dışarıdakiler (outsiders) olarak tanımlamıştır. Bireyler kadın/erkek, genç/yaşlı gibi birçok gruba dahildirler ve bu onların davranışlarını ve algılarını etkiler (Merton, 1972, s. 21).

Angenent ve Man (1996)'a göre sapma davranışı, geleneksel kural ve adetler bakımından arzu ve kabul edilmeyen aktivitelerdir. Bu tarz davranışlar insanların istemediği, insanların rahatsız oldukları, üzen, güvensizlik hissi yaratan davranışlardır. Doğal bir sonuç olarak bu davranışlar, insanları ve sosyal otoriteleri, karşı harekete geçmeleri için tetiklemektedir (Göksu ve Karakaya, 2009, s. 29-30).

Sapma davranışları kasıtlı olarak gerçekleştirilir ve örgütün normlarına bilerek karşı gelmeyi ifade eder (Everton, Jolton ve Mastrangelo, 2005, s. 119).

Sapma davranışının üzerinde geniş kapsamlı olarak ortak bir kanıya varılamamıştır. Pek çok farklı araştırmacı örgütsel sapmanın farklı boyutları üzerinde araştırmalar yapıp farklı yaklaşımlarda bulunmuştur. Başlangıçta örgütsel sapma davranışı, literatürde örgütü etkileyen genel ve olumsuz hareketler olarak yüzeysel bir biçimde incelenmiş, ardından sonraki araştırmalara önemli bir temel olmuştur (Demir ve Tütüncü, 2010, s. 64).

2.2 Örgütsel Sapma Kavramı

Örgütler hedefleri ve amaçları olan sosyal iş birliği sistemleridir. Bu hedeflere ulaşmak için çalışanlarının katkılarına ve yüksek performanslarına ihtiyaç duyarlar. İnsanlar farklı duygusal ve sosyal yönleri olan varlıklardır. İnsanlar örgüte bir fayda sağlarken bu faydaların niteliği ve niceliği birçok farklı etken tarafından etkilenip belirlenmektedir. Farklı duygusal ve sosyal yönleri sahip olmak, bazı değerler sistemini paylaşmayı ve bu sistem ile çok boyutlu ilişkiler kurulmasını içerir (Akbaş, 2011, s. 57).

Çalışanların sapma davranışı, örgüt normlarının bilerek ihlal edilmesiyle örgütün veya çalışanların sağlığını ve refahını tehdit eden davranışlar sergilenmesidir (Robinson ve Bennet, 1995, s. 555). Örgütsel normlar, resmi olan veya gayri resmi olan örgütsel kuralları içeren, örgüt tarafından seçilen geleneksel ve etik-ahlaki kuralları ifade etmektedir (Robinson ve Bennett, 2000, s. 349).

Örgütsel sapma, örgütün iç kültürü tarafından belirlenen, örgüte dair kurallara, normlara, beklentilere, adetlere, değerlere, yasal düzenlemelere karşı uygunsuz bulunan, örgüte ve çalışanlara karşı zarar veren, kasıtlı bir şekilde bilerek sergilenen davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Bayın ve Yeşilaydın, 2014, s. 81).

Çok geniş kapsamlı davranışlardan, örgüt içinde yanlış söylentiler yaymak, hırsızlık ve sabotaj yapmak gibi davranışlarla, etkisi daha küçük, arkadaşlara huzursuzluk veren küçük davranış kalıpları da sapma davranışlarını oluşturmaktadır (Dunlop ve Lee, 2004, s. 69).

Araştırmacılar ve şirket yöneticileri arasında örgütsel sapma davranışına karşı giderek artan bir ilgi bulunmaktadır. Bu ilginin sebebi sadece bu davranışların sebep olduğu maliyetler değil, aynı zamanda sapma davranışlarının çalışma ortamı üzerindeki sosyal ve psikolojik etkilerdir (Appelbaum ve Roy-Girard, 2007, s. 22)

Bennett ve Robinson (2003)'a göre literatürde örgütsel sapma davranışı konusunda yapılmış çalışmalar genellikle üç konu üzerinde durmuştur. Bu konular aşağıda maddeler halinde listelenmiştir (Judge, Scott ve Ilies, 2006, s. 126).

- Sapma davranışı, iş yerindeki tecrübelerle karşı gösterilen bir tepki olarak kavramsallaştırılır.
- Sapma davranışı, örgüt üyelerinin kişiliklerinin bir karşılığı olarak ele alınmaktadır.
- Sapma davranışı iş yerindeki sosyal düzene adapte olmak olarak ele alınmaktadır.

Marcus ve Schuler'e göre bir davranışın sapma davranışı olarak nitelendirilebilmesi için birtakım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Öncelikle davranış, sonuçlarından bağımsız olarak, tesadüfen değil, bilerek ve isteyerek sergilenmiş olmalıdır. Örneğin çalışanların iş yerinde hırsızlık yapması gibi somut bir olay olmalıdır. Sergilenen davranış zarar verici olmasa bile zarar verme olasılığı ihtimaller dahilinde olmalıdır. Örneğin alkol tüketildikten sonra araç kullanmak, kazaya sebep olmasa da ciddi tehlike arz etmektedir. Sapma davranışı yasalara karşı, illegal olmalıdır ya da illegal olmasa bile davranışı sergileyen kişi için faydalı olmalıdır. Yasal olarak işe gelmeme hakkı bulunan bir çalışanın, hasta olmadığı halde sağlık raporu alarak işe gelmemesi böyle bir davranışa örnek gösterilebilir (Marcus ve Schuler, 2004, s. 648).

Örgütün kurallarıyla ters düşen her sapma davranışı olumsuz sonuçlara yol açmayabilir. Bu bağlamda örgütsel sapma davranışı, örgütsel faaliyetler açısından ve bireyler arası ilişkiler açısından yapıcı ve yıkıcı olmak üzere iki farklı şekilde ortaya çıkabilir. Galperin ve Burke, örgütsel sapma davranışını, örgüte yönelik etkileri bakımından yenilikçi ve zorlayıcı yapıcı sapma, bireylere yönelik etkileri bakımından ise kişiler arası yapıcı sapma olmak üzere üç farklı grupta ele almışlardır (Galperin ve Burke, 2006, s. 333). Bu gruplar:

- Yenilikçi örgütsel yapıcı sapma, yenilikçi ve örgüt lehine davranışlar sergilemenin alışla gelmemiş yönlerini simgeler. Bu gruptaki davranış ve yöntemler, örgütün günlük prosedürlerini gerçekleştirirken inovatif bir bakış açısıyla örgütün problemlerini yaratıcı yollarla çözmeyi içerir.

- Zorlayıcı örgütsel yapıcı sapma, örgüte katkı sağlayabilmek için örgüt kurallarının ihlal edilmesi durumudur. Örneğin bir müşterinin sorunlarını çözerken, inisiyatif kullanılarak örgüt kurallarına uyulmaması bu gruba girmektedir.
- Kişiler arası yapıcı sapma, örgütün gelişimi için gerekli durumlarda talimatlara uymama, çalışma arkadaşlarının yaptığı hataları gerekli yerlere raporlama gibi davranışlar bu gruba girmektedir.

Fox ve Harding (2005), Amerika'daki okullarda yaptıkları çalışmalarında, öğrencilerin silah kullanarak ölüme sebep olarak gerçekleştirdikleri davranışları, örgütün gayeleriyle uyumsuz olduğu ve çok önemli derecede zararlı olduğu için örgütsel sapma davranışı olarak değerlendirmişlerdir. Çalışmada, öğrencilerin duygusal ihtiyaçları ihmal edilerek sadece akademik eğitime önem vermenin sapma davranışlarına sebep olabileceği belirtilmiştir (Fox ve Harding, 2005, s. 93).

2.3 Örgütsel Sapma ile İlgili Temel Yaklaşımlar

Griffin ve Lopez, örgütsel davranış literatüründeki olumsuz iş yeri davranışlarını incelediklerinde, kasıtlı olarak gerçekleştirilen olumsuz davranışları dört grupta toplamışlardır. Bunlar örgütsel sapma davranışları (Robinson ve Bennett, 1995), iş yeri saldırganlığı, sosyal olmayan davranışlar ve işyeri zorbalığıdır (Griffin ve Lopez, 2005, s. 989).

Sapma davranışları, sadece sosyal bilimlerde değil, disiplinler arası bir kavram olarak ele alınmıştır. Bu bölümde farklı akademisyenler tarafından ortaya atılan, literatürde en çok kullanılan klasik kuramlara yer verilecektir. Bu yaklaşımlar sırasıyla Buss ve Spector'ın "İş Yeri Saldırganlığı Yaklaşımları", Hollinger ve Clark'ın "İş Yeri Sapması Yaklaşımı", Vardi ve Wiener'in "Kötü Davranış Yaklaşımı", Gruys ve Sackett'in "Zararlı İş Davranışları Yaklaşımı", O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew'in "Örgütsel Zarar Verme/Yıkıcı Davranış Yaklaşımı" ve Robinson ve Bennett'in "Örgütsel Sapma Yaklaşımı" olmak üzere altı grupta toplanmıştır. Bu tez çalışmasının araştırma kısmında, Robinson ve Bennett'in yaklaşımı temel alınmıştır.

2.3.1 Buss ve Spector'ın İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı

Literatürde işyeri saldırganlığı kavramına ilk olarak değinen kişi Buss olarak gösterilmektedir. "The Psychology of Aggression" isimli çalışmasında, örgüt içerisinde meydana gelen işyeri saldırganlık davranışlarını ele alarak bunları sözlü-fiziksel, doğrudan-dolaylı ve aktif-pasif olmak üzere üç grupta incelemiştir. Sapma davranışı teriminin yazılı kaynaklarda ilk kez Buss tarafından kullanıldığı görülmektedir (Demir, 2010, s. 198).

Saldırganlık, başka bir kişiye fiziksel veya psikolojik olarak zarar verme amacıyla sözlü veya fiziksel davranışta bulunma şeklinde tanımlanır. Saldırganlık, bazen aynı anlamda kullanılsa bile şiddet ve düşmanlıktan farklı bir kavramdır (Özen, 2013, s. 2).

Baron ve Neuman da saldırgan davranışları sınıflandırırken üç gruba ayırmışlardır. Bu davranışlar kötü sözler söyleyerek veya dedikodu ile örgüt içi iletişimin sekteye uğraması, amaçlara ulaşmaya mâni olan davranışlar ve açıkça sergilenen davranışlardır. Davranışlar, içinde eylem barındırıp barındırmamasına göre sözlü veya fiziksel olarak ayrılırlar. Saldırgan davranışlar, saldırılanın performansını düşürme hedefiyle sergileniyorsa aktif boyutta, saldırılanın bazı işleri yapmasını engellemek için yapılıyorsa pasif boyutta değerlendirilir. Saldırgan davranış doğrudan mağdura zarar veriyorsa doğrudan saldırgan davranış, mağdurun değer verdiği nesneler veya insanlar zarar görüyorsa dolaylı saldırgan davranış olarak gruplandırılır (Baron & Neuman, 1996, s. 163-164). Aşağıda Baron ve Neuman (1996) tarafından yapılan gruplandırmaya göre örnek davranışlar verilmiştir (Yazar, 2022, s. 19).

- Fiziksel-Aktif-Doğrudan Saldırgan Davranışlar: Konuşurken insanların sözünü kesmek, cinayet işlemek, cinsel tacizde bulunmak.
- Fiziksel-Aktif-Dolaylı Saldırgan Davranışlar: Hırsızlık yapmak, örgüte ait eşyalara zarar vermek, sabotaj yapmak.
- Fiziksel-Pasif-Doğrudan Saldırgan Davranışlar: Kasıtlı olarak işi mümkün olan seviyeden daha yavaş yaparak performans düşüklüğüne sebep olmak, hedefteki bir çalışanla karşılaşınca bulunulan ortamı terk etmek.
- Fiziksel-Pasif-Dolaylı Saldırgan Davranışlar: Toplantılara geç kalmak, yapılan işleri geciktirmek, ortamdaki huzurun korunmasına mâni olmak.
- Sözlü-Aktif-Doğrudan Saldırgan Davranışlar: Tehdit etmek, hakaret etmek, sesini yükselterek bağırarak.
- Sözlü-Aktif-Dolaylı Saldırgan Davranışlar: Söylentiler yaymak, zararlı bilgilendirmeler yapmak, dedikodu yapmak.
- Sözlü-Pasif-Doğrudan Saldırgan Davranışlar: Hedefteki çalışanlara karşı sessiz kalmak, telefonlara cevap vermemek.
- Sözlü-Pasif-Dolaylı Saldırgan Davranışlar: Hedefteki çalışanların kendisini savunmasına engel olmak, hedefteki çalışanlara dair söylentileri yalanlamamak.

Fox ve Spector (1999), örgüt içerisinde meydana gelen sapma davranışlarını işyeri saldırganlığı olarak niteleyip, bu tür davranışları örgüte veya çalışanlarına zarar vermek

maksadıyla bilinçli olarak planlanan davranışlar olarak tanımlamışlardır (Fox & Spector, 1999, s. 917).

2.3.2 Hollinger ve Clark'ın İşyeri Sapması Yaklaşımı

Sapma davranışlarının gruplandırılmasına dair çalışmalar genellikle Hollinger ve Clark'ın çalışmalarının farklı bakış açıları ile desteklenmesiyle yapılmıştır.

Gruys ve Sackett (2003)'e göre, örgütsel sapma davranışlarını, kapsamlarıyla inceleyen ilk akademik çalışma Hollinger ve Clark (1982) tarafından yapılmıştır. Yazarlara göre örgütsel sapma davranışı iki kapsamlı grup altında incelenebilir. İlk grup mülkiyet sapması olarak adlandırılmıştır. Hırsızlık, mala zarar verme, indirim hakkını kötüye kullanma gibi davranışlar bu gruba girmektedir. İkinci grup ise üretim sapmasıdır. İşin nasıl başarılabacağına dair normları ihlal eden davranışları içerir. Örneğin işyerinde olmamak (devamsızlık, işe geç kalmak, uzun molalar vermek) ve alkol kullanmak, özensiz çalışmak, kasıtlı olarak efor sarf etmemek gibi davranışlar, iş yerinde üretkenliği azaltan davranışlardır (Gruys ve Sackett, 2003, s. 31).

Bu gruplamada mülkiyet sapması, örgüte ve çalışanlara maddi açıdan zarar verirken; üretim sapması, çalışanlardan örgüte yayılan sosyalleşmeyi olumsuz yönde etkiler (Hollinger ve Clark, 1982, s. 333).

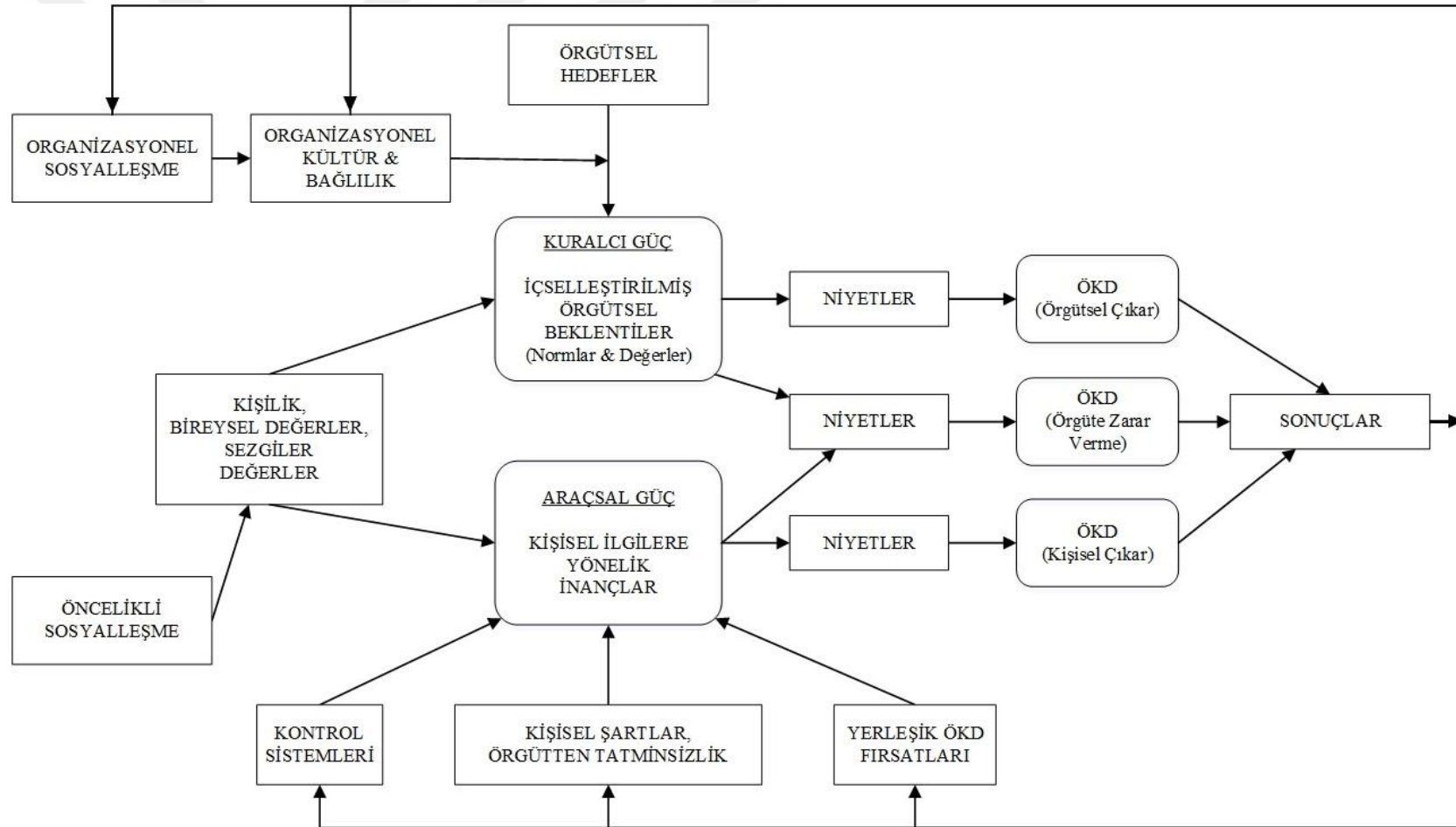
Bu gruplandırmaya göre araştırmacılar, sapma davranışının örgütsel sonuçları çerçevesinde hareket etmişlerdir. Araştırmanın genel kapsamına göre sapma davranışının insanlar üzerindeki etkisi ve bu etkinin örgüte nasıl yansıdığı, ele alınması gereken bir başka noktadır. Robinson ve Bennett, Hollinger ve Clark'ın yaptığı gruplandırmanın, bireyler arasındaki cinsel taciz, politik davranışlar ile diğer bireylere zarar verme, dedikodu yapma gibi bazı sosyal niteliği bulunan sapma davranışlarını içermediğini belirterek, bu tarz davranışları da içeren yeni bir sınıflandırma ile örgütsel sapma davranışlarına ilişkin araştırmalara katkıda bulunmuşlardır (Sackett, 2002, s. 6).

2.3.3 Vardi ve Wiener'in Örgütsel Kötü Davranış Yaklaşımı

Bu yaklaşım Hollinger ve Trevino tarafından yapılan çalışmaların genişletilerek geliştirilmesiyle ortaya konmuş bir modeldir. Vardi ve Wiener'in (1996) tanımına göre örgütsel kötü davranışlar, örgütün ya da toplumun değerlerini ihlal eden örgüt üyelerinin, bilerek ve kasıtlı olarak sergiledikleri zararlı, olumsuz davranışlardır. Örgütsel kötü davranış yaklaşımı, örgütsel çıkarlar, kişisel çıkarlar ve örgüte zarar vermek olarak üçe ayrılmıştır. Bunlar aşağıda maddeler halinde açıklanacaktır (Vardi ve Wiener, 1996, s. 151).

- **Kişisel Çıkar:** Bu tarz davranışlar genellikle örgüt içerisinde gerçekleşip, çoğunlukla örgütü veya örgüt üyelerini mağdur eden davranışlardır. Bu davranışların üç hedefi vardır. İlk hedef işin kendisidir. İkinci hedef örgütün mülkleri, kaynakları, sembolleridir. Örgüte özel üretim yöntemlerini çalmak örnek olarak verilebilir. Üçüncü hedef ise örgütün diğer üyeleridir.
- **Örgütsel Çıkar:** Diğer örgütlere ve müşterilere zarar verebilen, bilgileri manipüle ederek örgüte fayda sağlayan davranışlardır.
- **Örgüte Zarar Verme:** Başka örgüt üyelerine ya da doğrudan örgüte zarar vermek için sergilenen davranışlardır. Bu davranışların hedefi içsel veya dışsal faktörler olabilir. Örneğin örgütün ekipmanlarına zarar vermek, intikam alma davranışı sergilemek bu tarz davranışlar arasındadır (Vardi ve Wiener, 1996, s. 155).

Şekil 1’de Vardi ve Wiener (1996) tarafından hazırlanan akış şemasında, organizasyonel kötü davranışların bireysel ve örgütsel faktörleri gösterilmektedir. Örgütsel hedefler, kuralcı ve araçsal güçler olmak üzere ikiye ayrılır. Son bölümde yer alan, örgütsel çıkarlar için sergilenen sapma davranışları, örgütsel kültür ve bağlılıktan ve örgütsel sosyalleşmeden etkilenir. Kişisel çıkarlar için sergilenen sapma davranışları, kişilik, bireysel değerler, duygular, değerler ve öncelikli sosyalleşmeden etkilenir. Örgüte zarar veren sapma davranışları ise, bu faktörlerin tamamından etkilenmektedir. Bu akış şemasına göre, kişisel çıkarların ön planda olduğu durumlarda, örgütsel kötü davranışlar bir döngü içerisine girmektedirler (Vardi ve Wiener, 1996, s. 157-159).



Kaynak: Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996), "Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework", Organization Science, 7(2): 151-

2.3.4 Gruys ve Sackett'in Zararlı İş Davranışları Yaklaşımı

Gruys, doktora tezinde, sapma davranışı ile ilgili farklı sınıflandırmalar kapsamında akademik araştırmalar yapıldığını, davranış bazında ayrı ayrı ele alınan çalışmalar yapılmış olsa bile sapma davranışlarının tam anlamıyla kapsayıcı olarak araştırılmadığını belirtmiştir (Gruys, 1999, s. 2).

Gruys ve Sackett, örgütsel sapma davranışlarını zararlı iş davranışları olarak nitelemiştir. Literatürde bu kavram üretkenlik karşıtı iş yeri sapma davranışları olarak da kullanılmaktadır. Robinson ve Bennett'in yaklaşımına benzer bir yaklaşımla, örgütsel sapma davranışlarını “bireysel/örgütsel” boyutta ve “göreve/işe ilişkin boyut” olmak üzere iki temel boyut altında incelemiştir. Sapma davranışının bireysel veya kişiler arası ortamda meydana gelmesine göre ve kaynakları kötüye kullanma, bilerek yetersiz iş yapma, uygunsuz fiziksel ve sözel eylemlerde bulunma gibi davranışlara göre bu boyutlar şekillenmektedir (Gruys ve Sackett, 2003, s. 40).

Gruys ve Sackett, 2003 yılında yaptıkları çalışmada, zararlı iş davranışlarını, üretkenlik karşıtı sapma davranışları bağlamında ele alarak, 11 farklı kategoriye ayırmışlardır. Bu kategoriler hırsızlık, mala zarar verme, bilgiyi kötüye kullanma, zaman ve kaynakları kötüye kullanma, iş güvenliğine uyulmaması, yeterli performans göstermeme, düşük kaliteli iş yapma, alkol kullanma, uyuşturucu madde kullanma, uygun olmayan sözel ve fiziksel davranışlardır. Aşağıdaki Tablo 1'de bu sınıflandırma paylaşılmıştır.

Tablo 1 : Zararlı İş Yeri Sapma Davranışları ve Ögeleri

Hırsızlık ile İlgili Davranışlar
Şirket mallarının çalınması için başkalarına yardım etmek.
Şirketten para veya eşya çalmak.
İş masraflarını bilerek yanlış hesaplamak.
İş arkadaşlarının parasını veya eşyalarını çalmak.
Şirketten izinsiz olarak ofis malzemeleri almak.
Şirketten küçük miktarda para çalmak.
Müşterilerin parasını veya eşyalarını çalmak.
Mal veya hizmetleri bedavaya elden çıkarmak.
Mal veya hizmetleri şirketin belirlediği fiyatın altında satmak.
Çalışanların indirim ayrıcalıklarını kötüye kullanmak.

Mülkiyet Zarar Verme ile İlgili Davranışlar
İş arkadaşına ait mülkiyeti tahrif etmek, zarar vermek veya yok etmek.
Müşteriye ait mülkiyeti tahrif etmek, zarar vermek veya yok etmek.
Şirkete ait mülk, ekipman veya ürünü tahrif etmek, zarar vermek veya yok etmek.
Şirketin üretim sürecini kasıtlı olarak sabote etmek.
Bilginin Kötüye Kullanımı ile İlgili Davranışlar
Şirketin kayıt veya belgelerini yok etmek veya tahrif etmek.
Gizli konuları, örgüt içinde veya dışında üçüncü kişilerle konuşmak.
İş arkadaşına veya yöneticilere kasıtlı olarak bilgi vermemek.
Bir işi almak için örgüte yanlış bilgi vermek.
Bir hatayı saklamak için iş arkadaşlarına veya yöneticilere yalan söylemek.
Zaman ve Kaynakların Kötüye Kullanımı ile İlgili Davranışlar
Mesai saatleri içerisinde kişisel işlerle meşgul olmak.
İşle ilgili olmayan nedenlerle internette vakit harcamak.
İzinsiz olarak uzun öğle yemeği veya kahve molası vermek.
Bir işte fazla vakit harcamak.
Şirket kaynaklarını israf etmek.
Kullanma yetkisi bulunmayan şirket kaynaklarını kullanmak.
İş yerinde uzun, kişisel telefon görüşmeleri yapmak.
İş yerinde kişisel posta/kargo gönderimi yapmak.
İş yerinde kişisel fotokopi işlerini yapmak.
İş yerinde kişisel e-postalar göndermek.
Mesai saatleri içerisinde bilgisayar oyunları oynamak.
Çalışma süresini olduğundan fazla göstermek için hile yapmak.
Gereksiz olarak fazla mesai yapmak.
Güvenli Olmayan Davranışlar
Güvenlik prosedürlerini ihlal ederek kendini tehlikeye atmak.
Güvenlik prosedürlerini ihlal ederek çalışma arkadaşlarını tehlikeye atmak.
Güvenlik prosedürlerini ihlal ederek müşterileri tehlikeye atmak.
Güvenlik prosedürlerini özetleyen belgeleri okumamak.
Yetersiz Katılımla İlgili Davranışlar
Önemli bir mazeret olmaksızın işe gelmemek.
Kasıtlı olarak işe geç gelmek.
Hasta değilken mazeret izni kullanmak.
İzinsiz olarak işten erken çıkmak.
İşe gereken özeni göstermemek.
Düşük Kaliteli Çalışma ile İlgili Davranışlar
Kasıtlı olarak kabul edilebilir standartların altında iş yapmak.
Kasıtlı olarak kötü veya yanlış iş yapmak.
Kasıtlı olarak yavaş veya özensiz çalışmak.

Alkol Kullanımı ile İlgili Davranışlar
Alkolün etkisindeyken işe gelmek.
Alkol kullanımından dolayı performansının etkilenmesi.
İş yerindeyken alkol kullanmak.
Uyuşturucu Madde Kullanımı ile İlgili Davranışlar
İş yerinde uyuşturucu madde kullanmak.
Uyuşturucu maddenin etkisindeyken işe gelmek.
Şirket mülklerinde uyuşturucu bulundurmak veya satmak.
Uyuşturucu madde kullanımından dolayı performansının etkilenmesi.
Uygun Olmayan Sözel Aktiviteler
Çalışma arkadaşlarıyla tartışmak veya kavga etmek.
İş yerinde sesini yükseltmek.
Müşterilere kötü sözler söylemek.
İş arkadaşlarına kötü sözler söylemek.
Yöneticilere kötü sözler söylemek.
İş yerinde müstehcen bir dil kullanmak.
Yöneticilere tartışmak veya kavga etmek.
Müşterilerle tartışmak veya kavga etmek.
Uygun Olmayan Fiziksel Aktiviteler
İş arkadaşlarına fiziksel saldırıda bulunmak. (Örneğin itme, çekme, vurma.)
Müşterilere fiziksel saldırıda bulunmak. (Örneğin itme, çekme, vurma.)
Yöneticilere fiziksel saldırıda bulunmak. (Örneğin itme, çekme, vurma.)
Astlara karşı istenmeyen cinsel girişimlerde bulunmak.
Yöneticilere karşı istenmeyen cinsel girişimlerde bulunmak.
İş arkadaşlarına karşı istenmeyen cinsel girişimlerde bulunmak.
Müşterilere karşı istenmeyen cinsel girişimlerde bulunmak.

Kaynak: Gruys, L. M. ve Sackett, R. P. (2003), "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behaviour", International Journal of Selection and Assessment, 11(1): 30-42.

Gruys ve Sackett'in literatürde ayrı ayrı incelenen farklı davranışları sınıflandırarak incelemişlerdir. Bu davranışların ortak bir özelliği bulunmaktadır. Tamamı çalışanlar tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilmekte ve zarar verme amacı taşımaktadır.

2.3.5 O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew'in Örgütsel Zarar Verme/Yıkıcı Davranış Yaklaşımı

O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew, Bandura'nın 1973 tarihli "Aggression: A Social Learning Analysis" adlı çalışmasından esinlenerek, örgütsel zarar verme davranış yaklaşımını

geliştirmişlerdir. Onlara göre örgütsel zarar verme/yıkıcı saldırganlık davranışları, örgüt içinden ve dışından gelen faktörlerle ortaya çıkan, örgütsel hedeflere ulaşmayı engellemeye veya zarar vermeye yönelik olarak gerçekleştirilen davranışlardır (Griffin ve Lopez, 2005, s. 991).

O’Leary-Kelly, Griffin ve Glew (1996) tarafından örgütsel anlamda zarar vermek, yıkıcı davranış olarak ele alınan bu tarz davranışlar, içsel ya da dışsal nedenlerle zarar vermek, tahrip etme veya zor durumda bırakmak amacı ile yapılan, doğrudan örgüte yönelik olarak fiziksel saldırı, tehdit, taciz vb. şeklindeki davranışlardır (Demir ve Tütüncü, 2010, s. 65).

Örgütten kaynaklanan nedenlerle sergilenen saldırganlık davranışları örgüt temelli saldırganlık ve örgüt temelli şiddet olarak iki grupta toplanır. Aşağıda bunların tanımları verilmiştir (O’Leary-Kelly ve diğerleri, 1996, s. 229).

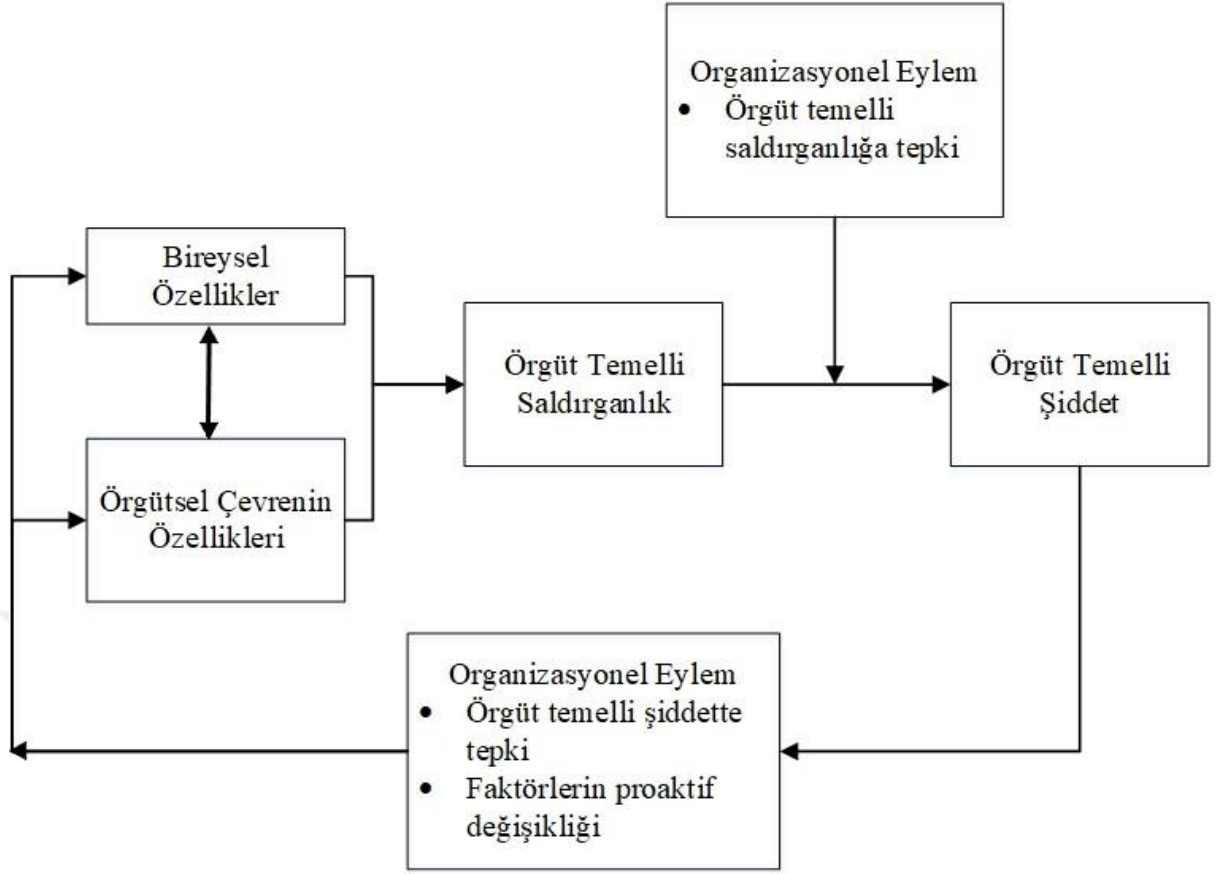
Örgüt temelli saldırganlık: Organizasyonun içinden veya dışından kaynaklanan nedenlerle gerçekleştirilen, zarar verici ve yıkıcı davranışlardır.

Örgüt temelli şiddet: Örgüt temelli saldırganlık davranışının bir sonucu olarak bireyler veya mülkler üzerinde meydana gelen olumsuz etkilerdir.

Örgütsel zarar verme/yıkıcı davranış yaklaşımında, iş yerinde meydana gelen saldırganlık ve şiddet davranışlarının olumsuz sonuçlarının etkilerini azaltmak için iki yol bulunmaktadır. Yıkıcı davranışların meydana gelmesini önlemek adına önceden tedbir alınabilir veya zarar verici davranışın sergilenmesi engellenebilir.

O’Leary-Kelly ve diğerleri (1998), geliştirmiş oldukları örgüt temelli saldırganlık davranışları yaklaşımında, saldırganlık davranışlarının hem çalışanların bireysel özelliklerinden kaynaklandığını hem de sözü edilen saldırganlık durumunu ortaya çıkaran etkenlerden kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Saldırganlık ve şiddet kavramları birbirlerini tetikleyen kavramlardır. Genellikle beraber kullanılırlar. Şiddet kavramı saldırganlık davranışlarının son seviyesi olarak düşünülse de kendisinden sonra daha farklı saldırganlık davranışlarının oluşmasına sebep olabilir. Aşağıda, literatürdeki araştırmalarda sıklıkla kullanılan, iki faktörün önemini vurgulayan örgüt kaynaklı saldırganlık davranışı modeli verilmiştir (O’Leary-Kelly ve diğerleri, 1996, s. 233).



Şekil 2: Örgüt Temelli Saldırganlık Davranışı Modeli

Kaynak: O'leary-Kelly, M., Griffin, R. W. ve Glew, D.J. (1996), "Organization-Motivated Aggression: A Research Framework", The Academy of Management Review, 21(1), 225-253.

Şekil 2'de görülen Örgüt Kaynaklı Saldırganlık Davranışı Modeli'nde altı öge bulunmaktadır. Modele göre örgüt içerisinde meydana gelen olumsuz eylemler, örgüt temelli saldırganlığa ve örgüt temelli şiddete karşı gösterilen bir reaksiyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüt temelli saldırganlığın, hem bireysel özelliklerden hem de örgütsel çevrenin özelliklerinden etkilenmektedir.

2.3.6 Robinson ve Bennett'in Örgütsel Sapma Yaklaşımı

Örgütsel sapma kavramı değerlendirilirken, bireylerin psikolojik ve biyolojik yapıları da göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü bireylerin gösterecekleri sapma türleri, etkilendiği uyarıcıya göre değişkenlik göstermektedir. Ayrıca örgütün iş yapma biçimine bağlı olarak, sapma davranışları durumsal şartlara bağlı olarak da sınırlanmakta ve farklılaşmaktadır (Robinson ve Bennett, 2000, s. 349).

Hollinger ve Clark'ın 1982'de yapmış oldukları çalışma, Robinson ve Bennett (1995)'in sapma davranışları çalışmaları için tamamlayıcı bir çerçeve oluşturmuştur. Robinson ve Bennett, bu çalışmanın onlar için başlangıç noktası gibi olduğunu belirtmişlerdir (Robinson & Bennett, 1995, s. 558).

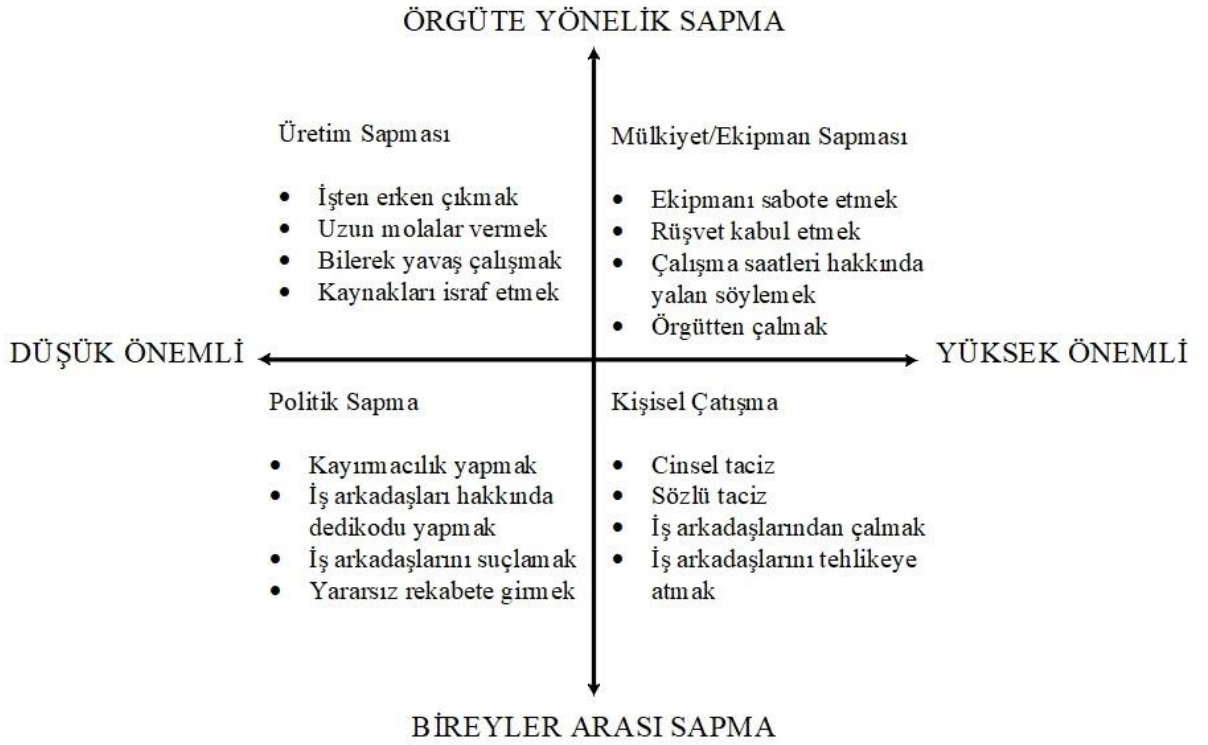
Robinson ve Bennet (1995), sapma davranışlarını düşük önemli-yüksek önemli ve kişiler arası-örgüte yönelik olarak iki boyut altında incelemişlerdir. Bu iki boyuttan hareketle, çalışanların sapma davranışlarını üretim sapması, mülkiyet sapması, kişisel ve politik sapma olmak üzere dört grupta toplamışlardır (Robinson & Bennett, 1995, s. 555). Bir sonraki bölümde bu boyutlar ve alt boyutlar incelenecektir.

2.4 Örgütsel Sapma Davranışının Boyutları

Literatürdeki farklı örgütsel sapma davranışı yaklaşımları, farklı akademisyenler tarafından farklı boyutlar altında ele alınmışlardır.

İlk olarak Hollinger ve Clark (1982), örgütsel sapma davranışlarını, örgüte yönelik davranışlar (ekipman sapması) ve üretim sapması olarak iki grupta incelemişlerdir. Robinson ve Bennett bu gruplandırmadan hareketle Hollinger ve Clark'ın yaptığı boyutlandırmayı daha detaylı hale getirmişlerdir (Robinson ve Bennett, 1995, s. 558).

Bu tez çalışması Robinson ve Bennett'in yaklaşımıyla temellendirileceği için bu bölümde Robinson ve Bennett'in sapma davranışı yaklaşımlarının boyutları ifade edilecektir. Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan çalışmalara göre örgütsel sapma davranışlarının iki alt boyutu vardır. Her boyutun içinde iki gruba ayrılmış şekilde birtakım davranışlar bulunur. Bu iki alt boyut, “örgüte yönelik sapma” ve “bireyler arası sapma” olarak ifade edilmiştir. “Örgüte yönelik sapma”, önem seviyesinin fazla veya az olmasına göre kendi içinde “üretim sapması” ve “mülkiyet/ekipman sapması” olarak iki gruba ayrılır. Aynı şekilde “bireyler arası sapma” da boyutu da önem seviyesinin düşük veya yüksek olmasına göre kendi içinde “politik sapma” ve “kişisel çatışma” olmak üzere iki grup altında toplanabilmektedir (Bayın ve Yeşilaydın, 2014, s. 86). “Kişisel çatışma”, literatürdeki bazı çalışmalarda “kişisel sapma” olarak da geçmektedir. Şekil 3'te örgütsel sapma davranışının boyutları, alt boyutları ve örnek davranışlar gösterilmiştir.



Şekil 3: Örgütsel Sapma Davranışları Tipolojisi

Kaynak: Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995), "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", The Academy of Management Journal, 38(2), 555-572.

Şekil 3'te görüldüğü üzere, örgüte yönelik sergilenen sapma davranışlarından, üretim sapması davranışları arasında iş yerini erken terk etmek, uzun molalar vermek, bilerek yavaş çalışmak, kaynakları israf etmek gibi davranışlar yer alıp, bunlar düşük öneme sahiptir. Mülkiyet/ekipman sapması davranışları arasında ise örgüt ekipmanlarını sabote etmek, rüşvet vermek/almak, çalışma saatlerini olduğundan fazla gösterip fayda elde etmeye çalışmak, örgütten çalmak gibi yüksek önem derecesine sahip davranışlar yer almaktadır (Robinson ve Bennett, 1995, s. 565).

Yine Şekil 3'te görüldüğü üzere, bireyler arası olarak sergilenen sapma davranışlarından, politik sapma davranışları arasında, adam kayırmak, iş arkadaşları hakkında dedikodu yapmak, iş arkadaşlarını suçlamak, faydasız/yararsız rekabete girmek gibi, örgüt için düşük derecede önemli davranışlar bulunmaktadır. Kişisel çatışma davranışları arasında ise, cinsel ve sözlü tacizde bulunmak, iş arkadaşlarına yönelik hırsızlık yapmak ve iş arkadaşlarını tehlikeye atmak gibi, örgüt için yüksek derecede önem arz eden davranışlar yer alır (Robinson ve Bennett, 1995, s. 565-566).

Robinson ve Bennett, oluşturdukları bu tipolojinin, örgütsel sapma konusunda geliştirilecek teoriler için faydalı olacağını belirtmişlerdir. Daha önce sapma davranışları arasında birbiri ile ilişkilendirilmemiş davranışların birleştirilerek sınıflandırılması amaçlanmıştır. Böylelikle örgüte yönelik sapma ve kişiler arası sapma davranışları arasında bir köprü kurulduğı belirtilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995, s. 567).

2.4.1 Örgüte Yönelik Sapma Davranışları

Robinson ve Bennett'in tanımına göre, sapma davranışlarının hedefi örgüt ise, bu davranışlar örgüte yönelik sapma davranışı olarak değerlendirilir. Bölüm 2.4'te de belirtildiğı üzere, önem derecesinin yüksek veya düşük olmasına göre kendi içerisinde üretim sapması ve mülkiyet/ekipman sapması olmak üzere ikiye ayrılır. Mülkiyet/ekipman sapması davranışları örgüt için daha fazla önem arz etmektedir (Robinson & Bennett, 1995, s. 565-566).

Kurallara uymak, işe devamlılık göstermek gibi dürüstlükle ilgili davranışlar genellikle örgüte yönelik sapma davranışları ile ilişkilendirilirken, örgütsel vatandaşlık gibi örgütsel sorunları önlemeye yönelik ve nezaketle ilgili davranışlar bireyler arası davranışlarla ilişkilendirilirler (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005, s. 51).

Çalışanlar karşılaştıkları haksızlıklar ve kötü tutumlar dolayısıyla örgütü sorumlu tuttuklarında örgüte yönelik sapma davranışları gerçekleşmektedir (İyigün, 2012, s. 49).

2.4.1.1 Üretim Sapması

Örgüte yönelik sapma davranışlarından önem derecesi düşük olan üretim sapması davranışlarının amacı, örgütsel faaliyetlere engel olmaktır. Örgüt üyeleri kendi çıkarlarını korumak istediklerinde üretim sapması meydana gelmektedir. Bu tür sapma davranışları işten çıkarılma nedenlerinin başında gelmektedir. Örgüte yönelik sapma davranışlarından önem derecesi yüksek mülkiyet sapması davranışları da genellikle ahlaksızlık içeren davranışlar olup işten çıkarılmaları sebep olmaktadır (Demir ve Tütüncü, 2010, s. 66).

Üretim sapması davranışları, üretimi sekteye uğratacak, devamsızlık yapmak, kaynakları yanlış kullanmak, üretime karşı olmak gibi davranışları içerir (Marcus ve Schuler, 2004, s. 647). Yapılan işle ilgili süreçlerin netleştirilmesi, ilgili ekipmanlara daha kolay ulaşılması ve örgüt içerisinde adil bir havanın hâkim olması üretim sapması davranışlarının azaltılmasına yardımcı olur (Everton, Jolton ve Mastrangelo, 2005, s. 119).

Sadece üretim sapması değil, sapma davranışlarının tümü doğrudan veya dolaylı olarak üretim üzerine etki eder. Çünkü sapmaların örgüt ve birey üzerinde etkisi vardır. Örgütlerde

Üretim sapmasına yol açan davranışların yaygınlaşması üretimi aksatarak, verimsizlik ve kurumsal performans düşüklüğüne sebep olmaktadır (Akit, Barutçu ve Akit, 2018, s. 212).

Üretim sapması, Spector ve arkadaşlarına göre bir işi bilerek yanlış yapmak, kasıtlı olarak yavaş çalışarak işi bitmesi gereken zamandan geç bitirmek, talimatları takip etmemek gibi davranışlardan oluşur (Spector ve diğerkleri, 2006, s. 456).

2.4.1.2 Mülkiyet/Ekipman Sapması

Örgüt için yüksek önem arz eden mülkiyet sapması davranışları (1995), örgüt üyelerinin izinsiz bir şekilde örgütün maddi varlıklarına veya mülklerine zarar verdikleri durumları ifade eder. Robinson ve Bennett’in kullanmış olduğu bu boyut, Hollinger ve Clark (1982)’in sapma davranışını ayırdığı iki boyuttan birisi olan mülkiyet sapması ile bağlantılıdır.

Tarihte Ludizm (Luddism) olarak bilinen, ekipman sapmasına ilişkin önemli bir akım bulunmaktadır. Bu akım, masrafları azaltmak ve ücretleri düşürmek için yeni teknolojileri kullanan bir iş yerinde, örgü makinelerini tahrip edip zarar veren Ludlam adlı bir çocuktan esinlenerek, kendilerine “Luddites” adını veren işçilerin iş yerlerindeki makinelere zarar verip kırmalarıyla başlayan süreci ifade etmektedir (Klotz ve Buckley, 2013, s. 118). Bu olay yaşandığı dönemde makineleşmeye ve kapitalist düzene kitlesel anlamda verilen ilk tepki olma özelliği taşımaktadır. Bu hareket işçilerde sınıf bilincinin oluşmasına ve işçilerin örgütlü bir şekilde hareket etmesinin ne kadar önemli olduğunun anlaşılmasına katkıda bulunmuştur (Taş, 2012, s. 64).

Sabotaj yapmak, rüşvet almak veya vermek, çalışma saatlerini olduğundan daha çok göstererek avantaj elde etmeye çalışmak, hırsızlık yapmak, iş yerindeki ekipmanlara zarar vermek gibi davranışlar mülkiyet sapması davranışlarına örnek verilebilir. İş yeri ekipmanlarına zarar vermek, örgüte mali açıdan zarar vereceği gibi üretimin aksamasına/yavaşlamasına neden olur (Everton, Jolton ve Mastrangelo, 2005, s. 121).

Sabotaj, alışanların bilinçli olarak anti-sosyal araçları kullanarak örgütün üretim veya kr kaybı yaşamasını hedefleyerek gerçekleştirdikleri davranışlar olarak tanımlanabilir (Giacalone ve Paul Rosenfeld, 1987, s. 367).

Örgütlerde sabotajın, genellikle işçiler tarafından yapıldığına dair genel bir kanı bulunmaktadır. Ancak sabotajın faili sadece işçiler değil, yöneticiler, paydaşlar, tedarikçiler, müşteriler ve örgüt dışından olup örgüt ile bağlantılı kimseler olabilmektedir. Sapma

davranışını kimin gerçekleştirdiği fark etmeksizin, sapma davranışının sonuçlarından örgüt ve bireyler etkilenmektedirler (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 100-101).

Örgütlerde yaşanan sabotaj davranışlarının olumsuz etkilerinin azaltılması için, bir işletmede alınması gereken bazı proaktif ve reaktif önlemler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 103-105):

- Çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmak,
- Sabotaja dair bir prosedür geliştirmek,
- Yönetmelik süreçleri yeniden düzenlemek,
- İşe alım tekniklerini gözden geçirmek,
- Personel güçlendirme yöntemi uygulamak,
- Çalışan ve yöneticiler için eğitim programları düzenlemek,
- Rehberlik hizmetleri vermek,
- Problem çözme teknikleri uygulamak,
- İş hayatının kalitesini artırmak,
- Stres yönetimi ilkelerini uygulamak,
- İşletme içerisinde açık bir iletişim ortamı oluşturmak,
- İş analizi yaparak iş yüklerini adil bir şekilde dağıtmak,
- Sabotajlara dair kurtarma planı hazırlamak,
- Örgüt içi güvenlik birimini harekete geçirmek.

2.4.2 Bireyler Arası Sapma Davranışları

Bireyler arası sapma davranışları, bir örgütün çalışanları, yöneticileri ve astları arasında gerçekleşen olumsuz davranışları ifade etmektedir (Sulaiman ve Bhatti, 2013, s. 238).

Çalışanlar haksızlıkla ve kötü tutumlarla karşılaştıkları zaman, bundan bireyleri sorumlu tutuyorlarsa kişiler arası sapma davranışları ortaya çıkmaktadır (İyigün, 2012, s. 49).

Bireyler arası sapma davranışları, ya da bazı kaynaklarda kişiler arası olarak da geçmektedir, örgüt çalışanlarının kişisel ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Robinson ve Bennett (1995)'ten önce yapılan çalışmalarda sapma davranışlarında bireyler arası boyutun dikkate alınmadığı görülmektedir. Bireyler arası sapma davranışları örgüt çalışanları ile yöneticiler arasında sergilenen olumsuz davranışları ifade eder. Bu tarz davranışlar kötü niyetle sergilenir (Robinson & Bennett, 1995, s. 565-566).

Bireyler arası sapma davranışları, örgüt üyelerinin günlük aktiviteleri sırasında gerçekleşmekte olup insanların verdikleri duygusal tepkilerin sonucunda oluşur. Bu tarz sapma davranışlarının ortaya çıkmasında üç temel unsurun varlığından söz edilebilir: Çalışanların kişisel özellikleri, sosyal ve bireyler arası faktörler ve örgüt kaynaklı faktörler (Peterson, 2002, s. 49).

2.4.2.1 Politik Sapma

Örgüt için daha az önem arz eden bireyler arası sapma davranışlarından politik sapma davranışları, çalışanların müşteri, çalışan, tedarikçi gibi belirli kişilere imtiyaz göstererek avantaj elde etmelerini içerir. Politik sapma davranışları, özel olarak belirlenen müşterilere indirim yapmak, örgüt sırlarını riske etmek, dedikodu yapmak gibi davranışları da kapsayabilmektedir. Bu tarz davranışlar memnuniyetsizlik ve haksızlık algısı gibi durumlara neden olacağından örgüte mali açıdan olumsuz etkisi vardır (Litzky, Eddleston ve Kidder, 2006, s. 92).

Makyavelist davranışlar insanların çıkar odaklı önceliklerine yönelik sergiledikleri davranışlar olarak açıklanmaktadır. Bireyler veya gruplar arasında yaşanan sapma davranışlarından biri olarak ifade edilmektedirler (Appelbaum ve diğerleri, 2007, s. 592). Makyavelist davranışlar, bireylerin iş yerindeki olumsuz davranışlarının örneklerinden olup, politik yetinin karanlık tarafını ifade etmektedir. Bu yaklaşım gizli ve bireysel çıkarları ön planda tutar ve bireylerin ahlaki değerleriyle ilgili bir süreci açıklar. Makyavelist davranışların çalışanların bulundukları konumu belirlemesine katkısı bulunmaktadır (Calhoon, 1969, s. 212).

2.4.2.2 Kişisel Çatışma

Örgüt için daha önemli olan bireyler arası sapma davranışlarından kişisel çatışma davranışları ise zarar verici, düşmanca ve saldırgan davranışlardır. Bu tarz davranışlar örgütün itibarını zedeleyerek hedeflenen kişiler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Litzky, Eddleston ve Kidder, 2006, s. 93).

Bireyler arası sapma boyutlarından, önem derecesi yüksek sapma davranışlarından kişisel çatışma, bazı kaynaklarda kişisel saldırganlık olarak da geçmektedir, bireyler arasında ortaya çıkan; tehdit etmek, vurmak, itmek, çekmek, fiziksel şiddet uygulamak, müstehcen sözler söylemek, uygunsuz olarak sergilenen fiziksel veya sözlü davranış/tavırları ifade etmektedir (Kırel ve Ağlargo, 2013, s. 200).

Özdevecioğlu ve Aksoy'a göre örgütlerdeki saldırgan davranışların ortaya çıkma nedenleri; örgüt içerisindeki sosyal etkileşim, çevresel koşullar ve kişilik özellikleridir. Bir saldırgan davranışın oluşması süreci insanın bireysel faktörleriyle ilgili olduğundan, hangi faktörün ne kadar etkili olduğunun tespit edilmesi zordur (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 97).

Özdevecioğlu, 2003 yılında yaptığı çalışmada, örgütlerdeki saldırgan davranışların oluşmasına engel olmak, örgütü bu tarz davranışların etkilerinden koruyabilmek ve bu etkiyi azaltabilmek için, yönetim kademesinde alınabilecek altı adet aksiyon önermektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 92):

- Örgüt içerisinde hak edenin, hak ettiğini aldığı, liyakate dayalı bir sistem kurulmalıdır, bütün haksızlık algılamalarının önüne geçilmelidir.
- Örgüt içerisindeki tüm bireyler yöneticilerle aynı değere sahip olmalıdır. Yöneticiler astlarıyla olan ilişkilerini doğru bir şekilde düzenlemelidirler. Kimse yöneticiler ile yakın oldukları için avantaj sağlamamalıdır.
- Çalışanların kendileriyle ilgili alınan kararlarda söz sahibi olmaları gerekir, kalabalık kurumlarda temsilcilik sistemi kullanılabilir.
- Yöneticiler, ön yargılardan uzak bir şekilde, tutarlı ve ahlaki kurallara uygun kararlar almalıdırlar. Çalışanları ilgilendiren kararlar onlara dolaylı yoldan değil, doğrudan duyurulmalıdır.
- Çalışanlar için itiraz makamı bulunmalıdır. Çalışanların alınan bazı kararlara itiraz etme hakkı olmalıdır. Yöneticiler, gerektiği zaman, haksız bulunan kuralları düzeltmelidirler.
- Belirli zamanlarda çalışanların adalet algıları ölçülmeli, yöneticiler, örgüt içerisindeki adalet algılamalarını değerlendirmelidirler.

2.5 Örgütsel Sapma Davranışını Etkileyen Faktörler

Marcus ve Schuler, 2004 yılında yapmış oldukları çalışmada, sapma davranışlarının üretim karşıtı davranışlar olduğu belirterek, bu davranışları etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi dört grup altında toplamışlardır (Marcus ve Schuler, 2004, s. 650):

Tetikleyiciler (Durum-Motivasyon): Tetikleyiciler, dış etkenlerin veya içsel algılamaların sonuçlarına bir tepki olarak sapma davranışlarına neden olabilecek faktörlerdir.

Fırsat (Durum-Kontrol): İstenen sonuçlara erişimi artırarak veya sınırlayarak olumsuz sonuçları daha maliyetli hale getirmek suretiyle sapma davranışın sergilenmesini kolaylaştıran durumlar veya algılardır.

İç Kontrol (Kişi-Kontrol): Sapma davranışının ortaya çıkmasına engel olabilecek bütün bireysel farklılıkları simgeler.

Eğilim (Kişi-Motivasyon): Bu son kategori istenen sonuca ulaşmayı etkileyici kılarak bireyi sapma davranışı sergilemeye yönelten her türlü bireysel farklılıkları ifade eder.

Vardi ve Wiener, kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere, sapma davranışını etkileyen faktörleri iki grupta toplamışlardır. Kişisel faktörler olarak bireyin kişilik özellikleri, örgütle aynı etik değerleri taşıması, örgüte sadık olmak, görev bilinci taşımak gibi faktörler belirtilirken, örgütsel faktörler olarak, örgüt kültürü, örgüte bağlılık, örgütsel hedefler, iş nedeniyle sapma davranışına teşvik eden etmenler olarak ifade edilmişlerdir (Vardi ve Wiener, 1996, s. 159).

Sapma davranışlarının meydana gelmesinde örgütsel nedenlerin de rolü vardır. Bunlar adil olmayan ücret politikası, iş ve görev tanımlarının belirsiz olması, örgütsel yapı, örgüt kültürü, örgütsel politika, örgüt iklimi ve çalışma şartları olabilir (Baron ve Neuman, 1996, s. 162).

Appelbaum ve diğerleri, 2005 yılında yaptıkları çalışmada örgüt çalışanlarının sergilediği sapma davranışlarının dört faktörden etkilendiğini belirtmişlerdir. Cinsiyet, çalışma saatleri, eğitim ve yaş. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek ahlaki değerlere sahip görülmüşlerdir, erkekler sapma davranışı sergilemeye kadınlardan daha yatkındırlar. Aynı örgütte geçirilen çalışma süresi uzadıkça daha ahlaki davranışlar sergilendiği, dolayısıyla sapma davranışlarının azaldığı belirtilmiştir. Eğitim seviyesi ile ahlaki davranışlar arasında pozitif korelasyon bulunur. Eğitim seviyesi arttıkça sapma davranışları azalır (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005, s. 45).

Bir örgütün sosyal sorumluluklarının, çalışanların kişisel beklentileriyle örtüşmesi durumunda sapma davranışlarının görülmesi azalmaktadır (Ifzal, Khurram ve Mueen, 2017, s. 166).

2017 yılında yapılan bir çalışmaya göre, özel sektör çalışanları, kamu sektörü çalışanlarına göre daha az sapma davranışı sergilemektedirler. Bunun sebebi ise özel sektörde iş garantisinin olmayışı ve kamu sektöründe sapma davranışlarının yapıcı yaptırımlarının

olmamasıdır. Performans değerlendirme özel sektörde çalışanlar için çok önemli olduğundan ve sapma davranışları performans düşüklüğüne sebep açacağından, bu tarz davranışlar özel sektörde daha az görülür. Kamu çalışanları için daha objektif bir performans değerlendirme sisteminin kurulmasının, sapma davranışlarını azaltabileceği beklenmektedir (Özaslan ve Akça, 2017, s. 366).

Howald ve diğerleri (2018), örgütsel sapma davranışına sebep olduklarını belirttikleri dört faktör için caydırıcı önerilerde bulunmuşlardır. Bunlar:

Stres Faktörleri: Stres nedenlerinin araştırılması ve performans değerlendirme sistemlerinin iletişime açık olması gerekir. Çalışanlara daha fazla kontrol alanı verilmelidir.

Örgütsel Adalet: Terfi ve ödül sistemlerinde adil olunması gerekir. Çalışanların adalet algılarının ölçülmesi için düzenli olarak anketler düzenlenmelidir. Fikirlerini özgürce belirten bireylere ceza vermekten kaçınılmalıdır. Etik davranışlar gösteren çalışanlar ödüllendirilmelidir. Karar verme süreçlerine yönetim kademesiyle birlikte çalışanlar da dahil edilmelidir.

Sosyal İlişkiler: Örgüt liderlerinin sergiledikleri etik davranışlar ile örnek olmaları gerekir. Çalışanların, çalışma arkadaşlarının sapma davranışlarını raporlayabilecekleri bir sistem bulunmalıdır. Sapma davranışlarının sonucunda uygulanması gereken etik prosedürleri bulunmalıdır. İşe alımlarda bireyin öz geçmişi araştırılmalıdır.

Çalışan Tahminleri: Muhtemel sapma davranışlarının engellenmesi için işe alımlarda kişilik testleri uygulanmalıdır. Sapma davranışlarının azaltılması için çalışanların grupla birlikte çalışmalarını teşvik edilmelidir (Howald ve diğerleri, 2018, s. 4-5).

260 çalışan birey üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, adalet algısı, örgütsel iletişim, temel ihtiyaçların giderilmesi ve örgütsel sapma davranışları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel sapma davranışlarının kötü yönetim davranışları tarafından artırıldığı, temel ihtiyaç doyumu kavramının bu ilişkide aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Lian, Ferris ve Brown, 2011, s. 48).

2.6 Örgütsel Sapmanın Sonuçları

Saldırganlık, şiddet, istismar gibi kavramlarla açıklanmaya çalışılan örgütsel sapmanın bireyler, örgütler ve ekonomik düzenler üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (Griffin ve P. Lopez, 2005, s. 989).

Örgütsel sapma davranışları; verimliliğin azalmasına, iş gücü devrinin hızlanmasına, iş devamsızlığın artmasına, stresle ilgili problemlere, örgüt çalışanlarının moralinin olumsuz yönde etkilenmesine, örgüt imajının zedelenmesine, müşteri kaybına yol açmaktadırlar (Mishra ve Pandey, 2014, s. 1324).

Örgütsel sapma davranışlarının örgütsel ve kişiler arası boyutta, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artıran bir etkisi bulunmaktadır (Ayazlar ve Güzel, 2013, s. 17).

O'Leary-Kelly arkadaşlarına göre (1996), sözlü veya fiziksel saldırı yoluyla gerçekleşen örgütsel sapma davranışları, çalışanlarda psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara, korkunun ve örgüte olan güvensizliğin artmasına, özgüven eksikliğinin oluşmasına sebep olmaktadır (Tziner ve diğerleri, 2010, s. 95).

Örgütsel sapma davranışlarının, örgütlere mali açıdan zararı vardır. Bourke (1994) iş ortamlarında yapılan hırsızlıkların örgüte yıllık olarak 120 milyon dolara varan miktarlarda bir maliyetinin olduğunu kanıtlayan belgeler sunmuştur. Örgütsel sapma kavramının maliyetini bulmanın birçok yolu vardır. Ana para kaybı, örgüte ait ekipmanlara sabotaj yapılması, hasarlanan ekipmanların tamir edilmesi için ödemeler yapılması, verimliliklerin düşmesi sebebiyle yaşanan kayıplar örgütsel sapmanın maliyeti hakkında fikirler vermektedir (Dunlop ve Lee, 2004, s. 69-70).

Örgütsel sapma davranışları, örgütlere finansal/mali açıdan zararlı oldukları gibi, çalışanların psikolojik açıdan etkilenmelerine neden olmaktadır. Bireyler arası sapma davranışlarına maruz kalan çalışanlarda stres kaynaklı problemler, performans düşüklüğü ve zamanı verimsiz kullanmayla ortaya çıkan mali zararlar görülmektedir (Muafi, 2011, s. 126).

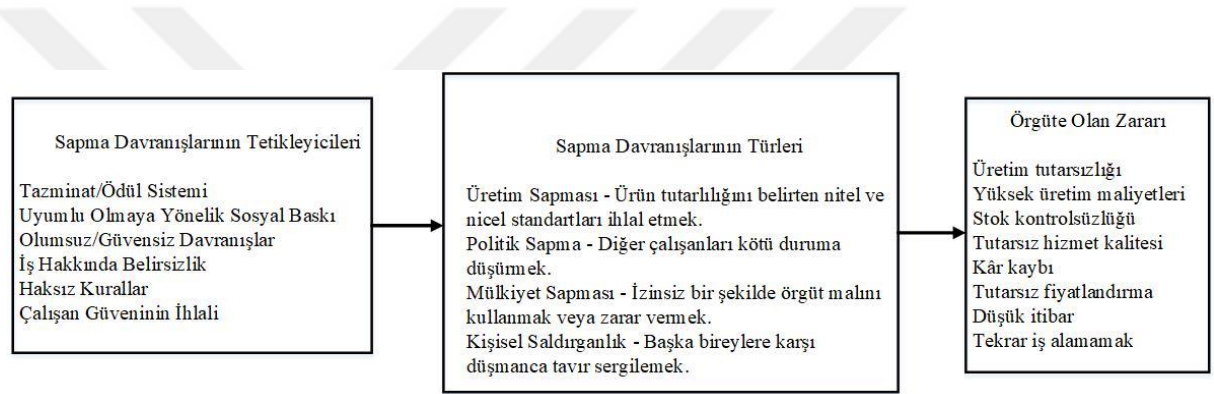
Sapma davranışlarının zararlarını en aza indirmek için örgüt üyelerine farklı oranlarda görevler düşmektedir (Robinson ve Bennett, 1995, s. 567).

Bu görevler karar vericilerin bakış açılarına ve tecrübelerine bağlı olarak değişmekle birlikte aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır;

- Örgütsel sapma davranışlarının tespit edilebilmesi ve bu davranışların olumsuz sonuçlarının yaratacağı etkinin önlenmesi için tedbir alınması,
- Örgüt üyelerini ortak kazanımlar, değerler konusunda uyarırken belirleyici olmak,
- Örgütteki grupların dayanışmalarını ve bağlılıklarını artırarak örgütsel sapma davranışlarına karşı mücadele etmek,

- Örgütsel sapma davranışlarının örgüt içerisinde yaratacağı yıkım konusunda fırsat-tehdit unsurlarının yönetilmesi ve uyarı mesajları verilmesi.

Litzky, Eddleston and Kidder (2006) tarafından yapılan çalışmaya göre son yıllarda iş yerindeki örgütsel sapma davranışlarının zararları şaşırtıcıdır. Yöneticilerin bir kısmı iyi müşteri ve ürün tutarlılığı için kural ve politikaların oluşturulup uygulanmasını sağlamak zorundayken, örgüte kararlı bir şekilde liderlik eden ve satış odaklı baskı uygulayan yöneticiler, bilmeyerek de olsa örgütsel sapma davranışlarının oluşmasına katkıda bulunuyor olabilirler. Dolayısıyla yöneticiler, çalışan sapmasını tetiklerken oynadıkları rolü iyi tanımlamalıdır (Litzky, Eddleston ve Kidder, 2006, s. 91). Aşağıdaki Şekil 4’te örgütsel sapma davranışlarının nedenleri, türleri ve örgüte vermiş oldukları zararlar gösterilmiştir.



Şekil 4: Örgütsel Sapma Davranışlarının Tetikleyicileri, Türleri, Örgüte Olan Zararı

Kaynak: Litzky, B. E., Eddleston, K. A. & Kidder, D. L. (2006), "The Good, The Bad, and The Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors", *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.

Şekil 4’te görüldüğü üzere sapma davranışları farklı nedenlerle tetiklenebilir ve farklı türlerde ortaya çıkabilir. Sonuç olarak örgüte zarar verirler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGI

Bu bölümde öz saygı ve örgüt temelli öz saygı kavramları ifade edilecektir. Öz saygıyı etkileyen faktörler ve öz saygının sonuçları, örgüt temelli öz saygının önemi, etkilendiği faktörler ve sonuçları literatürden örnek çalışmalarla açıklanacaktır.

3.1 Öz Saygı

Öz saygı, son yıllarda sıklıkla araştırılan bir kavram olduğundan farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Öz saygıya ilişkin her majör tanım önemlidir çünkü her tanım, kendi bakış açısına dair bir şeyler gösterebilir. Aynı zamanda tanımlar sınırlar yaratır. Her tanım bir fenomeni incelemeye imkân sağlasa da farklı anlayışlara imkân veren bakış açılarına mâni olmaktadır (Mruk, 2006, s. 9).

Pierce ve Gardner'e göre öz saygı, bir insanın kendi yeterliliklerini genel olarak değerlendirmesidir (Pierce ve Gardner, 2004, s. 592).

Öz saygı, Rosenberg tarafından, bir bireyin erginlikleri, kabiliyetleriyle ilgili kendi kendini değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Bireyin kendisini onayladığı veya reddettiği ifade biçimi veya bireyin kendi kendini genel olarak değerlendirmesidir (Uçar ve Ötken, 2010, s. 89).

Öz saygı çalışan tutumlarını ve davranışlarının tahmin edilmesinde önemli bir rol oynar. Literatürde yapılan birçok araştırmaya göre genel anlamda öz saygı, bireyin yeterliliğine ve kendine verdiği değere dair genel inanç seviyesidir. Bazı araştırmacılara göre öz saygı, hiyerarşik bir yapı olarak kavramsallaştırılmalıdır. Bireyler farklı roller karşısında değerlerine ve yeterliliklerine ilişkin farklı görüşlere sahip olabilirler (Bowling ve diğerleri, 2010, s. 601).

Öz saygı, bireylerin kendilerini olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesidir. Başka bir deyişle öz saygı, bireylerin kendilerine dair kişisel değerlendirmeleri ve ne kadar yetenekli olduklarına dair inanç düzeyleridir (Akyüz, 2018, s. 172).

Nathaniel Branden, öz saygıyı felsefi bir yaklaşımdan hareketle tanımlamıştır. Branden'e göre öz saygının iki yönü vardır ve bunlar karşılıklı ilişki içerisindeyler: Kişisel yararlılık ve kişisel değer duyguları. Bu da bireyin yaşamaya yetkin ve yaşamaya değer olduğuna ilişkin sezgisidir (Branden, 1969, s. 110).

Öz saygının nereden geldiği ile ilgili literatür incelendiğinde, öz saygının çeşitli faktörlerden etkilendiği görülür. Bu faktörler, örgütsel yapılar tarafından gönderilen örtülü sinyaller, önemli kişiler tarafından kişinin sosyal çevresinden iletilen mesajlar (kişiler arası mesajlar ve örgüt kültürü), ve kişinin kendi deneyimlerinden türetilen yeterlilik ve yeterlilik duyguları, yani başarıyı meydana getiren rol koşullarıdır (Pierce ve Gardner, 2004, s. 599-600).

Simpson ve Boyle (1975), literatürde genelliğin farklı seviyesini temsil eden üç farklı öz saygı yapısı olduğundan bahsetmişlerdir. Bu yapılar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır (Simpson ve Boyle, 1975, s. 897-898).

- Küresel öz saygı, bir bireyin, bir kişi olarak genel değerlerine ilişkin kendisini değerlendirmesi olarak tanımlanır. Bu tanımın daha spesifik alanlarda öz saygının ağırlıklı işlevi olduğu varsayılmaktadır.
- Belirli (spesifik) öz saygı, belirli yaşam durumlarında (sosyal etkileşim, kadın-erkek ilişkileri, eğitim, iş) ya da bireyin belirli yönlerine (fizik, zekâ, kişilik, kişiler arası yeterlilik) dayalı olarak yapılan değerlendirmeleri ifade etmektedir. Bu faktörler çok geniştir çünkü çok sayıda davranış ve tutum içermektedir.
- Göreve özgü öz saygı, belirli durumlarda daha sınırlı davranış kümelerinin değerlendirilmesini ifade eder. Bu kısıtlama, bir şekilde bireyin göreve özgü bir durumda performansına ilişkin beklentileri olarak kavramsallaştırılabilir.

Mruk (2006) tarafından yapılan çalışmaya göre, öz saygının gelişmesi ve bir ömür boyu sürdürülebilmesi için, temel insan sıcaklığı, cesaretlendirme, saygı ve destek gibi faktörler gereklidir (Mruk, 2006, s. 67).

Coopersmith (1967), öz saygının kaynaklarını inceleyen ilk araştırmacılardan biridir ve dört tane bulmuştur: Güç (başkalarını etkileme veya kontrol etme yeteneği), önem (başkaları tarafından değer görmek ve kabul edildiğini görmek), erdem (ahlaki değerlere bağlı olmak) ve yeterlilik (belirlenen bir hedefe kıyasla gösterilen başarılı performans) (Mruk, 2006, s. 75).

Öz saygıları yüksek olan insanlar kendi değer algılarıyla tutarlı bir şekilde tutumlar geliştirirler ve buna göre davranırlar. Özellikle başkalarıyla olan iletişim ve etkileşimlerde öz saygı düzeylerini doğrulamaya ve artırmaya çalışırlar (Gardner ve diğerleri, 2018, s. 351).

Öz saygısı yüksek insanlar kim ve ne olduklarından memnundurlar (Pelham ve Swann, 1989, s. 676).

3.2 Öz Saygının Önemi

Öz saygı, insanların değer verilen birtakım sonuçlara verdikleri tepkileri etkilemektedir. Öz saygısı yüksek insanlar, işteki başarıları konusunda kendilerine daha çok pay çıkarmakta, başarısızlık durumlarında ise öz saygısı düşük çalışma arkadaşlarına kıyasla duygusal olarak çok daha az acı çekmektedirler. Yüksek öz saygıya sahip insanlar, kendilerine bir görev atandığında kabiliyetlerine güvenip başarılı olmayı beklerler. Dolayısıyla başarılarının, yeteneklerinin bir sonucu olduğuna inanırlar. Başarısızlıkların nedeni olarak ise kendileri dışındaki faktörleri görürler. Öz saygısı düşük insanlara kıyasla herhangi bir başarısızlık karşısında kendilerini zedeleyecek bir utanç duymazlar (Dutton ve Brown, 1997, s. 143).

Düşük öz saygıya sahip insanlar, iş yerindeki başarıları konusunda, kendilerini küçümseyerek, kendilerinden daha az şey bekledikleri için daha az çaba gösterme eğilimindedirler (Heatherton ve Ambady, 1993, s. 131).

Bireylerin sosyal, duygusal, bilişsel ve akademik yaşamlarında öz saygının etkisi bulunmaktadır. Sağlıklı bir kişiliğin ön şartı öz saygıdır. Kişinin, toplumun etkili ve katılımcı bir üyesi olmasında öz saygının önemli bir rolü vardır. Topluma etkin bir şekilde katılmak, kişisel mutluluğa ve başarıya ulaşmayı sağlar (Güloğlu ve Aydın, 2001, s. 66).

Mruk (2006) öz saygı ile ilgili çalışmasında, öz saygının araştırmacılarca motivasyonun en temeli olarak bir ihtiyaç şeklinde değerlendirildiğini belirtmiştir. Öz saygıyı bir ihtiyaç olarak görmenin temelde iki yolu vardır. İlk nedene göre, öz saygı bireyin benliğini korumasına ve devam ettirmesine yardımcı olarak kimliğini korumasını sağlar. Bu anlamda öz saygı, bireyi çevreden gelebilecek hakaretlere karşı koruyan bir kalkan görevi görür ve bireyin stresli zamanlarında benliğini korur. Öz saygının bireyin benliğini korumasına yardımcı olan diğer nedene göre, öz saygı, insan davranışlarını güvenli veya konfor alanında tutmak için yardımcı olan bir ölçü olarak rol oynar. Bu bağlamda, mesela düşük seviyede öz saygı, belirli bir tür davranışlar sergilemeyi bırakmanın ve daha olumlu başka sosyal eylemlerde bulunmaya başlamanın bir işareti olacaktır (Mruk, 2006, s. 34).

3.3 Örgüt Temelli Öz Saygı

İngilizce literatürde, örgüt temelli öz saygı kavramı “OBSE” olarak kısaltılmaktadır. Açılımı “Organization based self-esteem” olarak ifade edilir. Bu kavram Türkçe literatürde ise örgüt temelli öz saygı olarak geçmektedir. Literatürde öz saygı ve örgüt temelli öz saygı birbirinden farklı kavramlar olup ayrı ayrı değerlendirilirler.

“Öz saygı” sözcüğü literatürdeki farklı çalışmalarda “özsaygı” ve “öz-saygı” biçiminde farklı yazılışlarla geçmektedir. TDK yazım kılavuzuna göre doğru yazımı “öz saygı” şeklindedir (2022) ve bu tez çalışması boyunca böyle kullanılacaktır.

Örgüt temelli öz saygı kavramını literatüre, öz saygıyı örgütler çerçevesinde ele alan çalışmalarıyla Pierce ve arkadaşları kazandırmıştır. Pierce ve diğerlerine göre (1989), örgüt temelli öz saygı kavramına ihtiyaç duyulmasının nedenleri arasında, evrensel öz saygı kavramının örgüt bazında yapılan araştırmalarda, birtakım değişkenlerin ölçümleri ile belirli ilişkileri kurarken başarısız olması, evrensel öz saygı ölçülerinin gelişmiş olmasına rağmen örgütsel anlamda geçerli öz saygı ölçümlerinin yeterli sayıda olmaması, öz saygının kendisiyle birlikte çalışılan diğer değişkenlerle aynı analiz düzeyinde ölçülmesi ihtiyacı, yer almaktadır (Pierce ve diğerleri, 1989, s. 624-625).

Pierce ve diğerleri (1989), örgüt temelli öz saygı kavramını araştırırken birtakım öncüller belirlemişlerdir. Bu öncüller aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır (Pierce ve diğerleri, 1989, s. 628-629).

- Başkalarının beklentileri ve durumsal şartlar: Korman’ın (1971) çalışmasından yola çıkarak belirlenen bu öncüle göre örgüt içerisinde bir çalışan yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından yaptığı işe güvenildiğine dair tutumlar gördüğünde kendisini değerli hissederek daha yüksek örgüt temelli öz saygı seviyesine sahip olmaktadır.
- Yönetimsel tutumlar ve davranışlar: Çalışanlar, yöneticilerinin tutum ve davranışlarından büyük oranda etkilenirler. Mekanik organizasyonlarda merkeziyetçileşme, standartlaşma ve resmileşme görülür. Bu gelişmelerden dolayı örgüt üyeleri, üzerinde daha fazla baskı hissederek kontrol edildikleri düşüncesine kapılırlar. Daha çok bireyi önemseyen ve demokratik bir ortam olan, hiyerarşi, prosedür, formalite gibi endişeleri olmayan organik sistemler bireyin daha çok öz saygı hissetmesini sağlayacaktır.
- İş karakteristikleri: İşin karmaşıklığının artması ve çalışanların bağımsız olarak çalışmalarının örgüt temelli öz saygı seviyesi üzerinde tutarlı bir etkisi

bulunmaktadır. Zor görevleri başarabilen çalışanların, örgüt içerisinde kendilerini değerli ve yetenekli görerek tek başına işleri başarabileceklerine olan inançları artmaktadır.

Örgüt temelli öz saygı, örgüt üyelerinin, örgüt kapsamında roller alarak ihtiyaçlarını tatmin edebilmelerine olan inançlarının seviyesidir. Örgüt temelli öz saygıları yüksek bireyler, kişisel olarak yeterlilik hissi taşırlar ve geçmişteki örgütsel rollerinden ihtiyaçlarını tatmin ettiklerini hissederler (Güney, Akalın ve İlsev, 2007 s. 194).

Örgüt temelli öz saygı, örgüt üyesi olan çalışanların kendilerini ne kadar değerli hissettikleri ve ihtiyaçlarını tatmin ederken, iş yerlerinin bu tatmine aracılık etme derecesi olarak nitelendirilebilir. Literatürde örgüt temelli öz saygıya katkısı olan faktörler olarak yönetim kademesinin altında çalışanlara olan saygısı, kurumun yapısı ve yapılan işin zorluğu ele alınmaktadır (Hughes ve Palmer, 2007, s. 147).

Ogunyemi (2014), örgüt temelli öz saygının aracı rolünü ele aldığı çalışmada, bu kavramın, çalışanların bulundukları örgütte, kendilerini yetkin ve değerli gördükleri derece olduğunu belirtmiştir (Ogunyemi, 2014, s. 64).

Çalışan bireylerin yüksek düzeyde örgüt temelli öz saygıya sahip olmaları, çalışılan kurum nezdinde kişisel yeterliliğe bulunduğunu, geçmişte örgütte sahip olunan görev ve sorumluluklar bakımından ihtiyaçların tatmin edildiğini gösterir (Yeşilyurt, 2014, s. 127).

Wolff ve Demir'in (2019) çalışmalarına göre, örgütsel bağlama bağlı olan örgüt temelli öz saygı, bireyin örgüt içerisinde sahip olduğu rolün, bireyin öz saygı ihtiyacını tatmin edip etmediği ile ilgilidir (Wolff ve Demir, 2019, s. 81).

3.4 Örgüt Temelli Öz Saygının Önemi

Korman, 1970 yılında yaptığı çalışmada, öz saygısı yüksek çalışanların, öz saygısı düşük çalışanlarla kıyaslandığında, örgütlerine karşı daha pozitif tavırlar sergilediklerini ve işlerinde daha yüksek performans gösterme eğilimi içerisinde olduklarını tespit etmiştir (Uçar ve Ötken, 2010, s. 90).

Bir işletmede çalışan insanların her birinin örgüt temelli öz saygı seviyesinin, pozitif iş davranışları ve yaklaşımları sergilenmesine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Bu da örgüt temelli öz saygısı yüksek çalışanların daha iyi performans göstererek, işletmeler için üretim çıktılarını artırarak rekabet avantajı sağlayabileceği anlamına gelir. Örgüt temelli öz

saygısı yüksek çalışanlar, örgüt içerisinde bir fark yarattıklarına ve örgütün önemli bir parçası olduklarına inanırlar (Pierce ve Garner, 2004, 593).

Pierce ve Gardner'e (2004) göre, hem global, yani genel öz saygı hem de örgüt temelli öz saygı, insan davranışlarının yönetilmesinde ve motivasyonlarının yükseltilmesinde önemli faktördür (Pierce ve Garner, 2004, s. 617).

Gardner, Dyne ve Pierce (2004) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların aldıkları ücret oranlarının örgüt temelli öz saygı seviyelerini nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre alınan ücret, örgüt temelli öz saygıyı ve çalışan performansını etkiler, çalışanın aldığı ücret, örgütün kendisine ne kadar değer verdiğini yansıtır. Çalışmanın bir bulgusu da ödemelerde yapılan değişikliğin çalışan performansını etkilemediğidir (Güney, 2007, s. 191).

3.5 Örgüt Temelli Öz Saygıyı Etkileyen Faktörler

Yapılan işin özellikleri, örgüt temelli öz saygının ortaya çıkmasında önemli ölçüde belirleyici bir faktör olarak karşımızda çıkar. Her işin kendine has birtakım karakteristik özellikleri vardır. Örgüt temelli öz saygı literatüründe, işin karmaşıklığı arttıkça, öz saygının da arttığı görülmektedir (Pierce ve diğerleri, 1989, s. 629).

Literatürde yapılan çalışmalara göre, yapılan işin karmaşıklığı ile örgüt temelli öz saygı arasında olumlu bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır (Pierce ve Gardner, 2013, s. 120).

Çalışanların bireysel ve örgütsel tecrübeleri, örgüt temelli öz saygılarının oluşumunda rol oynayan kavramlardır (Pierce ve Garner, 2004, s. 592).

Bowling ve diğerlerinin (2010) yapmış olduğu araştırmaya göre, yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarının sosyal destek seviyelerinin, örgüt temelli öz saygı düzeyiyle anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Bireylerin duygusal dengeleri, kişilik özellikleri ve evrensel öz saygı da örgüt temelli öz saygının belirleyici faktörlerinden biridir. İş hayatında tecrübesi olmayan bireylerin örgüt temelli öz saygılarının belirlenmesinde evrensel öz saygının etkisi vardır (Bowling ve diğerleri, 2010, s. 609).

Öz saygı, bireyin sosyal çevresinden aldığı mesajlarla belirlenir. Otoriter liderler tarafından baskılanan davranışsal kontroller, astların kendi kendilerini yönetemeyen, değersiz ve yeteneksiz kişiler olduklarını düşünmelerine yol açacak sinyaller almalarına yol açar (Matzler ve diğerleri, 2014, s. 818).

Çalışanlarına karar verme süreçlerinde söz hakkı veren, öz-yönelim ve öz-kontrol uygulamalarına olanak tanıyan yönetsel hareketler, çalışanların daha yüksek örgüt temelli öz saygı seviyesine sahip olmasını sağlarlar. Kontrolcü yapıdaki yönetsel davranışlar ise daha düşük seviyede örgüt temelli öz saygıya neden olurlar (Norman ve diğerleri, 2015, s. 255).

Öz saygısı yüksek insanların öz yeterlilikleri de yüksektir. Öz yeterlilik kuramına göre, insanların kendilerini yeterli hissettikleri konulardaki eylemleri gerçekleştirme ihtimalleri yüksekken, kendilerini yetersiz hissettikleri konulardakileri gerçekleştirmeleri daha düşük ihtimallidir (Erseven, 2016, s. 67).

Bir örgütteki/işletmedeki yöneticilerin, çalışanlar hakkındaki düşünceleri ve onlardan beklentileri, dolayısıyla yönetim saygısı, örgüt temelli öz saygının oluşumunda belirleyici bir rol oynamaktadır (Rogers ve Ashforth, 2017, s. 1579).

Bireylerin örgütsel bir yapıya katılmalarındaki temel amaç para kazanma gayesidir. Bir çalışanın örgütte aldığı görev karşısında elde ettiği ücret ve yararlandığı yan haklar, örgütün kendisine verdiği değer algısına etki etmektedir (Scott, Shaw ve Duffy, 2008, s. 969). Dolayısıyla ücret seviyeleri yüksek çalışanların örgüt temelli öz saygı seviyeleri de yüksek olmaktadır (Gardner, Van Dyne ve Pierce, 2004, s. 316).

3.6 Örgüt Temelli Öz Saygının Sonuçları

Bu bölümde örgüt temelli öz saygının sonuçları, literatürde yapılan çalışmalardan örneklerle ifade edilecektir. Literatür incelendiğinde, örgüt temelli öz saygının genel olarak çalışan performansı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, geri çekilme davranışları, olumsuz iş davranışları gibi kavramlarla bağlantısı vardır.

Pierce ve diğerlerine (1989) göre bir işletmedeki çalışanların örgüt temelli öz saygıları yüksek ise, başka bir deyişle kendilerini örgüt için değerli görüyorlarsa aynı şekilde örgüt için de değerli davranışlar sergilemeye çalışırlar. Sergilenen bu davranışların örgüte verdiği katkı ölçüsünde, çalışanların örgüt temelli öz saygıları pekişecek ve kişisel olarak tatmin olacaklardır. Bu tarz davranışları izleyen başarısızlıklar örgüt üyelerinin örgüt temelli öz saygı seviyesinde azalmaya neden olurken, başarılar da örgüt temelli öz saygıyı yükseltmektedir. Dolayısıyla örgüt temelli öz saygıları yüksek çalışanların yüksek performans göstermeleri, örgüt hakkında pozitif tavırlar sergilemeleri beklenir (Pierce ve diğerler, 1989, s. 630).

Pierce ve diğerlerinin (1993) yapmış olduğu çalışmaya göre, çalışanların çalışma ortamlarındaki destek ve güven deneyimleri, belirsizlik eksikleri, yönetici desteği, rol

performansı ve örgüt temelli öz saygı arasında bir ilişki vardır. Pierce ve arkadaşlarının yaptığı aynı çalışmanın araştırma kısmına göre, iç motivasyon, iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık, örgüt temelli öz saygıdan etkilenmektedir (Pierce ve diğerleri, 1989, s. 644).

Hui ve Lee'nin (2000) yaptığı çalışmanın sonuç bölümünde, iş güvencesi olmayan çalışanların örgüt temelli öz saygı seviyeleri düşük olduğu sürece içsel motivasyonlarının şaşırtıcı şekilde yüksek olduğu ifade edilmektedir (Hui ve Lee, 2000, s. 226).

İş performansının işletmelerdeki verimlilik ve üretkenlik üzerinde önemli etkisi olduğu bilinmektedir. Rekabetin artarak devam ettiği günümüz koşullarında iş performansının önemi daha da öne çıkmaktadır. Judge ve Bono'nun yaptığı çalışmada, iş performansı ile öz saygı arasında olumlu bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Judge ve Bono, 2001, s. 83).

Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından yapılan çalışmanın sonuç bölümünde çalışanların örgüt temelli öz saygı düzeylerinin, iş performansı, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi bulunduğu ifade edilmiştir (Van Dyne ve Pierce, 2004, s. 451).

Öz saygı seviyesinin yüksek olması, inisiyatif alınması gereken ve devamlılık gerektiren işlerde iyi performans gösterilmesine yardımcı olmaktadır (Mruk, 2006, s. 85).

Bowling ve diğerlerinin (2010) yapmış olduğu araştırmaya göre, çalışan bireylerin örgüt temelli öz saygı seviyelerinin, rol belirsizliği, stres, iş güvensizliği ve işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve negatif yönde bir ilişkisi içerişimde olduğunu bulgulanmıştır. Aynı makalede örgüt temelli öz saygının, iş tatmini, çalışan performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur (Bowling, 2010, s. 609).

İşten ayrılma niyetinin anlaşılması, örgütün maliyetleri ve verimlilik için son derece önemlidir. Örgüt üyeleri örgüt içerisinde önemli, yetkin ve değerli olduklarına inandıkları sürece işten ayrılmayı düşünmemektedirler (Pierce ve Gardner, 2004, s. 607).

Örgüt temelli öz saygı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu, literatürdeki çalışmalarla ortaya konmuştur (Arshadi ve Damiri, 2013, s.706).

Çin'de bir fabrikada yapılan araştırmada örgüt temelli öz saygı ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Chan ve diğerleri, 2013, s. 118).

Örgüt temelli öz saygı, örgütsel bağlamda bir öz saygı değerlendirmesi olarak konumlandırılmış bir kavramdır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasında bir bağlantının varlığından söz edilebilir (Gardner ve diğerleri, 2014, s. 1). Literatürdeki çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı kavramı arasında pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Pierce ve Garner, 2004, s. 606).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE, ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGININ ROLÜ

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel desteğin örgütsel sapma davranışı üzerindeki muhtemel etkisinde, örgüt temelli öz saygının aracı rolünün araştırılmasıdır.

Literatürde algılanan örgütsel destek ve sapma davranışları ile ilgili birçok çalışma yapılmış (Eisenberger ve diğerleri, 1986, Robinson ve Bennett, 2000), bu kavramların farklı değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiştir. Ancak yapılan literatür taramasında algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının aracılık rolünü araştıran çok sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır ve bu konunun yeterince incelenmediği görülmüştür. Bu eksiklik araştırmanın önemini artırmaktadır. Bu tez çalışmasıyla birlikte literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

4.2 Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Nicel yöntem kullanılmıştır ve hazırlanan anket 4 bölümden oluşmaktadır. Katılımcılara araştırmanın anket bölümünde, ölçeklerden oluşan toplamda 37 adet soru yöneltilmiştir.

Anketin ilk bölümünde, ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, bulunulan kurumdaki çalışma süresi, toplam iş tecrübesi, çalışılan sektör, çalışılan departman ve çalışılan kurumun türü (özel/kamu) ile ilgili toplam 9 adet kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, algılanan örgütsel desteği ölçmek üzere Eisenberger ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Örgütsel destek ölçeği tek boyutludur ve 8 maddeden oluşmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde, katılımcıların örgütsel sapma davranışlarını ölçmek üzere Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilmiş “Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, toplamda 19 ifadeden oluşmaktadır ve örgütsel sapma davranışlarını 2 boyut ile ölçmektedir. Ölçekteki ilk 7 ifade ile bireyler arası sapma davranışları (interpersonal deviance), sondaki 12 ifade ile örgüte yönelik sapma davranışları (organizational deviance) alt boyutları ölçülmektedir (Robinson ve Bennett, 2000, s.349). Aynı anket farklı çalışmalarda kullanılmış olup, çeşitli araştırmacıların yapmış oldukları çevirilerden yararlanılarak son haline getirilmiştir (İyigün, 2011).

Anketin dördüncü bölümünde, katılımcıların örgüt temelli öz saygı düzeylerini belirlemek üzere Pierce ve diğerleri (1989) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından Türkçe’ye çevrilen örgüt temelli öz saygı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve toplam 8 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmanın bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerinin düzeylerini belirlemek için kullanılan bu ölçeklerdeki ifadeler, 5’li Likert ölçeğine (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum) uygun olarak düzenlenmiştir. Örgütsel sapma davranışlarını ölçmekte kullanılan ifadeler için verilen seçenekler, “1-Asla, 2-Nadiren, 3-Ara Sıra, 4-Çoğu Zaman, 5-Her Zaman” derecelendirmeleriyle sunulmuştur.

4.3 Anakütle ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın ana kütesini Türkiye’de görev yapan üretim ve hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönem Covid-19 pandemisinin yaşanması nedeniyle yüz yüze anket yapma olanağı bulunmadığından, kolayda örneklem yöntemi ile, elektronik ortamda mümkün olan en çok sayıda çalışana ulaşılmaya çalışılmıştır. Geri dönen anket sayısı 224 olmuştur.

4.4 Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırma sonucunda ankete verilen cevaplar incelenmiş, eksik yanıtlanmış soruların bulunmadığı belirlenmiştir. Elde edilen ham verinin analizi için SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Veri analizi sürecinde, ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanarak, faktör analizine uygun olup olmadığı kontrol edilmiş, ardından faktör ve güvenilirlik analizleri yapılarak örneklemin büyüklüğü, alt boyutlar arasındaki korelasyon ilişkisi incelenmiştir.

Ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenirken basit ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır, Baron Kenny yöntemine göre oluşturulmuş regresyon analizi kullanılarak aracılık ilişkisi kontrol edilmiştir.

4.5 Hipotezlerin Geliştirilmesi

Literatürde algılanan örgütsel destek ve örgütsel sapma davranışları ile ilgili ve bunların farklı değişkenlerle olan ilişkilerini inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Aşağıda bu çalışmalardan bazılarına ve sonuçlarına değinilmiştir.

Farasat ve Ziaaddini (2013), örgütsel desteğin, çalışanların işlerine daha etkin katılımlarına yardımcı olacağını belirtmişlerdir. Artan örgütsel destek, çalışanların performanslarını ve örgütte kalma niyetlerini artırırken, işten ayrılma niyetini ve sapma davranışlarını azaltır (Farasat ve Ziaaddini, 2013, s. 526).

Khan ve diğerleri (2015) tarafından, Pakistan'daki en bilinen 8 bankanın çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteğinin, iş yeri sapması üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteği, kavramlarının iş yeri sapması üzerinde negatif etkisi olduğu bulgulanmıştır (Khan ve diğerleri, 2015, s. 2463).

Chen ve diğerleri (2016) tarafından Malezya'da acil yardım hizmetlerinde gönüllü olarak çalışan 346 birey üzerinde yapılan araştırmada algılanan örgütsel desteğin iş yeri sapması üzerinde önemli bir negatif etkisi olduğu bulgulanmıştır (Chen ve diğerleri, 2016, s. 468).

Uğur (2019) tarafından yapılan çalışmada, Uşak ilinde bulunan banka çalışanları üzerinde bir anket yapılmış ve anketin sonucunda çalışanlarda örgütsel bağlılık ile örgütsel sapma davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Uğur, 2019, s. 85).

Arpacı ve Tekmen (2020) tarafından yapılan çalışmada, algılanan örgütsel desteğin, yapıcı sapkın işyeri davranışlarının boyutları üzerinde pozitif anlamda bir etki ettiği sonucu çıkmıştır (Arpacı ve Tekmen, 2020, s. 369).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin, iş yeri sapması üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu görülür. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunduğu ve örgüte bağlılığın da örgütsel sapma davranışları üzerinde

negatif yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. İncelenen bu çalışmalardan hareketle algılanan örgütsel desteğin örgütsel sapma davranışları üzerinde olumsuz bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla literatür ışığında geliştirilen ilk hipotez aşağıdaki gibidir.

H₁: Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Literatürde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkiye değinen çalışmalara rastlamak mümkündür.

Uçar ve Ötken (2010), 148 beyaz yakalı çalışanın katılımıyla yaptıkları araştırmada, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişler, bu değişkenler arasında örgüt temelli öz saygının ara değişken olarak rolünü araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuş, ancak devam bağlılığı ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya koymuştur. Örgüt temelli öz saygının algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında kısmi, algılanan örgütsel destek ve devam bağlılığı arasında ise tam ara değişken rolü bulgulanmıştır (Uçar ve Ötken, 2010, s.85).

Sayadi ve diğerleri (2015) tarafından İran’da öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif bir korelasyon bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek, örgüt temelli öz saygının güçlü bir ön göstergesidir (Sayadi ve diğerleri, 2015, s. 20).

Yapılan literatür taraması neticesinde, ikinci araştırma hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H₂: Algılanan örgütsel desteğin, örgüt temelli öz saygı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Literatürde örgütsel sapma davranışları ile örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişkiye değinen çalışmalara rastlamak mümkündür. Aşağıda bu çalışmalardan bazılarına ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Ferris ve diğerleri (2009), öz saygının sapma davranışları ile nasıl bir ilişki kurduğunu araştırmışlardır. Çalışmada öz saygının iş yeri performansına bağlı olmadığı durumlarda, öz saygı seviyesinin sapma davranışları ile bağlantılı olabileceği düşünülmüş olup, 6 ay içerisinde 123 çalışan birey üzerinde araştırma yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre öz saygı ile iş

yeri sapması arasındaki negatif ilişkinin, iş yeri koşullu öz saygı düşük olduğunda daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Ferris ve diğerleri, 2009, s. 1347).

Lo ve diğerleri (2011) tarafından Hong Kong’da öğrenciler üzerinde yapılan çalışmada, sapma davranışlarının psikolojik ve sosyal bağıntıları araştırılmıştır. Çalışmanın bulguları sapma davranışlarının asilikle ve olumsuz akran etkisi ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Öz saygı ve sapma davranışları arasında zayıf bir doğrudan ilişki bulunmuş olup, zorbalık, ebeveynlere sözlü/fiziksel saldırı, ders çalışmak için motivasyon eksikliği, öğretmenlere sözlü/fiziksel saldırı gibi sapma davranışlarının, öz saygı ve öz yeterlilikle birlikte önemli etkilerinin bulunduğu tespit edilmiştir (Lo ve diğerleri, 2011, s. 48).

Eteng (2018) tarafından Nijerya’daki devlet üniversiteleri öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, öğrencilerin öz saygılarının, sergiledikleri sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Buna karşılık öğrencilerin cinsellikle ilgili sapma davranışlarının üzerinde, öz saygılarının anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (Eteng, 2018, s. 29).

Rubite (2021) tarafından Filipinler’deki lise öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, öğrencilerin öz saygıları ve öz kontrolleri orta düzeyde ölçüldüğünde, sapma davranışları düzeyleri düşük çıkmıştır. Öğrencilerin öz saygıları ile sapma davranışları arasında ciddi bir fark ölçülmüşken, öz kontrol düzeyleri ile sapma davranışları arasındaki fark bu kadar anlamlı düzeyde ölçülmemiştir. Dolayısıyla öz saygı ile sapma davranışları arasında ve öz saygı ile öz kontrol arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, sapma davranışları ile öz kontrol arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Rubite, 2021, s. 70).

Literatürdeki çalışmalar doğrultusunda, öz saygı ile sapma davranışları arasında ilişki bulunan çalışmalar olduğu gibi ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da olduğu görülmüştür. Bu tez çalışması kapsamında yapılan anket çalışmasına göre örgüt temelli öz saygının, örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunacağı düşünülmektedir. Üçüncü hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H₃: Örgüt temelli öz saygının, örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Literatürde, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti, damgalama davranışları gibi kavramların birbirleriyle olan ilişkilerinde örgüt temelli öz saygının aracılık veya düzenleyicilik rolünü inceleyen veya bu doğrultuda yapılmış benzer çalışmalara rastlamak mümkündür. Aşağıda bu çalışmalardan bazıları verilmiştir.

Ferris ve diğerkleri (2009), örgütsel destek ve örgütsel sapma arasındaki ilişkide, örgüt temelli öz saygının aracılık rolünü araştırmışlardır. Sonuçlara göre örgütsel destek ve örgütsel sapma arasındaki ilişkiye, örgüt temelli öz saygı tam olarak aracılık etmiştir. Sapma davranışına neden olabilecek uyumluluk, nevroitiklik, vicdanlılık, rol çatışması, belirsizlik gibi etkenlerin bu ilişkiyi ortadan kaldırmadığı görülmüştür (Ferris ve diğerkleri, 2009, s. 279).

Khurram ve diğerklerinin (2013) yapmış olduğı çalışmada, Pakistan’da hizmet sektöründe çalışan 215 kişi üzerinde bir araştırma yapılmış, örgüt temelli öz saygının ve algılanan örgütsel desteğın, olumlu örgütsel davranışlar üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolü araştırılmıştır. Ayrıca aynı çalışmada küresel öz saygının, örgüt temelli öz saygı ve olumlu örgütsel davranışlar arasındaki ilişkideki düzenleyici (moderatör) rolü incelenmiştir. Çalışma sonucunda örgüt temelli öz saygının sadece lider-üye etkileşimi, algılanan örgütsel destek ve rol belirsizliğı için aracılık ettiğı bulgulanmıştır. Ayrıca küresel öz saygının, örgüt temelli öz saygı ile olumlu örgütsel davranışlar arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı tespit edilmemiştir (Khurram ve diğerkleri, 2013, s. 2872).

Oh, Park ve Yong (2013) tarafından yapılan araştırmada, algılanan örgütsel destek ve iş yeri sapma davranışları arasındaki ilişkide, duygusal bağılılığın aracılık rolü ve örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre duygusal bağılılık arttıkça algılanan örgütsel desteğın de arttığı, sapma davranışları azaldıkça duygusal bağılılığın arttığı görülmüştür. Duygusal bağılılığın, algılanan örgütsel destek ile iş yeri sapma davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü bulgulanmıştır. Ayrıca duygusal bağılılık ile kişiler arası işyeri sapma davranışları arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü olduğı tespit edilmiştir (Oh, Park ve Yong, 2013, s. 147).

Abas ve diğerkleri (2015) tarafından yapılan çalışmada, algılanan örgütsel desteğın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının aracılık rolü araştırılmıştır. Malezya’daki 660 devlet memuru üzerinde yapılan çalışmaya göre, algılanan örgütsel desteğın ve örgüt temelli öz saygının hem örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde hem de kişiler arası üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Yapılan analiz örgüt temelli öz saygının bu ilişkide aracılık rolü olduğunu doğrulamıştır (Abas ve diğerkleri, 2015, s. 99).

Khan ve diğerkleri (2015) tarafından yapılan çalışmada, algılanan yönetici desteğının iş yeri sapması üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğın aracı rolü araştırılmıştır. Pakistan’daki banka çalışanları üzerinde yapılan araştırmaya göre, algılanan örgütsel destek,

algılanan yönetici desteğinin iş yeri sapması üzerindeki etkisine kısmi olarak aracılık eder. Kurumlar çalışanlarına orantılı ödüller sundukları ve çalışanlarını karar alma süreçlerine dahil ettikleri sürece, algılanan örgütsel destek algısı artmaktadır (Khan ve diğerleri, 2015, s. 940).

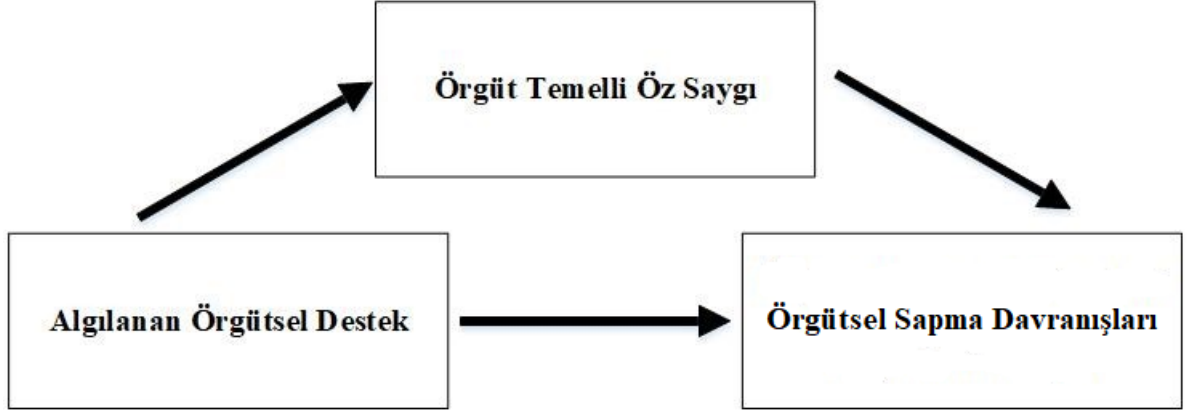
Acaray (2019) tarafından bankalarda çalışan insanlardan seçilen örneklem üzerinde yapılan çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının düzenleyici rolü araştırılmıştır. Çalışmada örgüt temelli öz saygının, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Acaray, 2019, s. 447).

Khan ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışmada Pakistan'da bulunan özel hastanelerde verem teşhisi ile damgalanmış 202 bireyin, öz saygıları ile iş yeri sapma davranışları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Sosyal kimlik teorisinin çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmada, damgalanma ve sapma davranışlarına öz saygının aracılık ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel desteğin çalışanların öz güvenini artırarak işyeri sapma davranışlarını azalttığı bulgulanmıştır (Khan ve diğerleri, 2021, s. 979).

Yapılan literatür taramasına göre dördüncü araştırma hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H₄: Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının aracı rolü vardır.

Yapılan literatür incelemesi sonucunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5: Araştırma Modeli

Şekil 5’te görüldüğü üzere, algılanan örgütsel destek bağımsız değişken, örgütsel sapma davranışları bağımlı değişken, örgüt temelli öz saygı ise aracı (mediatör) değişken olarak belirlenmiştir.

4.6 Araştırmanın Analizi ve Bulguları

Tez çalışmasının bu bölümünde araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler analiz edilecektir. Anket katılımcılarının özellikleri, ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi bulunmaktadır.

4.6.1 Katılımcılar Hakkında Genel Bilgiler

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleri; cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, çalıştıkları departman/sektör, bulunulan kurumda geçirilen toplam süre gibi bilgilerin frekans ve oranları detaylı olarak Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Araştırmanın Örneklemine İlişkin Demografik Veriler

Betimleyici İstatistikler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	126	56,3
Erkek	98	43,8
Yaş		
18-25	40	17,9

26-30	72	32,1
31-40	71	31,7
40-50	23	10,3
51+	18	8,0

Medeni Durum

Evli	103	46,0
Bekâr	121	54,0

Eğitim Durumu

İlköğretim	5	2,2
Lise	17	7,6
Lisans	129	57,6
Lisansüstü	73	32,6

Çalışma Süresi

5 Yıldan Az	137	61,2
5-10 Yıl	40	17,9
10-15 Yıl	12	5,4
15-20 Yıl	16	7,1
20 Yıldan Fazla	19	8,5

Toplam İş Tecrübesi

5 Yıldan Az	81	36,2
5-10 Yıl	52	23,2
10-15 Yıl	34	15,2
15-20 Yıl	18	8,0
20 Yıldan Fazla	39	17,4

Çalışılan Sektör

Dayanıklı Tüketim	20	8,9
Hukuk	21	9,4
Sağlık	18	8,0
Tedarik Zinciri	13	5,8
Turizm	6	2,7
Bilişim Teknolojileri	19	8,5
Eğitim/Danışmanlık	22	9,8
Bankacılık/Finans/Muhasebe	9	4,0
İnşaat/Mimarlık	8	3,6

İletişim/Medya/Pazarlama	9	4,0
Üretim/Kimya/Enerji	40	17,9
Perakende/Gıda	39	17,4
Kurum Türü		
Özel	196	87,5
Kamu	28	12,5

Anket çalışmasında yer alan toplam 224 katılımcının 126'sının kadın (%56,3), 98'i erkeklerden (%43,8) oluşmaktadır.

Katılımcıların 40'ı (%17,9) 18-25 yaş, 72'si (%32,1) 26-30 yaş, 71'i (%31,7) 31-40 yaş, 23'ü (%10,3) yaş, 18'i (%8) 50 üzeri yaş aralığında bulunmaktadır.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, 103'ünün (%46) evli, 121'inin (%54) bekâr olduğu görülür.

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde, 5'inin (%2,2) ilköğretim, 17'sinin lise (%7,6), 129'unun (%57,6), 73'ünün ise (%32,6) yüksek lisans seviyesinde eğitim aldıkları görülür.

Katılımcıların bulundukları kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde, büyük çoğunluk olan 137'sinin (%61,2) 5 yıldan az, 40'ının (%17,9) 5-10 yıl arasında, 12'sinin (%5,4) 10-15 yıl arasında, 16'sının (%7,1) 15-20 yıl arasında, 19'unun (%8,5) ise 20 yıldan fazla, bulundukları kurumda çalışmakta oldukları görülür.

Katılımcıların toplam iş tecrübeleri incelendiğinde, 81'inin (%36,2) 5 yıldan az, 52'sinin (%23,2) 5-10 yıl arasında, 34'ünün (%15,2) 10-15 yıl arasında, 18'inin (%8) 15-20 yıl arasında, 39'unun ise (%17,4) 20 yıldan fazla, toplam iş tecrübesine sahip oldukları görülür.

Katılımcıların çalıştıkları sektörler incelendiğinde, 20'sinin (%8,9) dayanıklı tüketim, 21'inin (%9,4) hukuk, 18'inin (%8) sağlık, 13'ünün (%5,8) tedarik zinciri, 6'sının (%2,7) turizm, 19'unun (%8,5) bilişim teknolojileri, 22'sinin (%9,8) eğitim/danışmanlık, 9'unun (%4) bankacılık/finans/muhasebe, 8'inin (%3,6) inşaat/mimarlık, 9'unun (%4) iletişim/yeni medya/pazarlama, 40'ının (%17,9) üretim/kimya/enerji, 39'unun (17,4) perakende/gıda sektörlerinde çalıştığı görülür.

Katılımcıların çalıştıkları kurumların türü incelendiğinde, 196 katılımcının (%87,5) özel, 28 katılımcının (%12,5) kamu türünde kurumlarda çalıştığı görülür.

4.6.2 Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

4.6.2.1 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin yapı geçerliliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak incelenecektir. Faktör analizinden önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı kontrol edilmelidir. Verilerin Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy testinin sonucunun 0,5'ten yüksek olması faktör analizi için kullanılan girdilerin homojen olduğunu gösterir. Yani değişkenler faktör analizine elverişlidir (Saruhan ve Özdemirci, 2005, s. 226).

Tablo 3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin KMO Testi

KMO and Barlett's Test

Kaiser - Meyer - Olkin - Measure of Sampling Adequacy.		,895
Barlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1039,847
	df	15
	Sig.	,000

Ölçeğin Barlett testi sonucunda $p=0,000<0,05$ olarak hesaplandığından değişkenler arası bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Yapılan KMO ve Bartlett testi sonucunda, Tablo 3'te görüldüğü üzere KMO değeri 0,895 olarak bulunmuştur. $KMO=0,895>0,50$ olduğundan, örneklemin büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin orijinal yapısı tek faktörlüdür. Faktör yükü 0,32 ve daha yüksek olan maddelerin varyansa önemli katkıda bulunduğu ifade edilir (Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 22). Faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,50'nin altında kalan 6. ve 7. ifadeler analizden çıkarılarak tekrar hesaplama yapılmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin keşfedilen faktör yapısı Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Güvenilirlik Analizi

Faktör Adı	Ölçek Maddeleri	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Değeri (Cronbach's Alpha)
Algılanan Örgütsel Destek	AÖDÖ1	,909	72,892	,925
	AÖDÖ4	,854		
	AÖDÖ3	,871		
	AÖDÖ2	,905		
	AÖDÖ5	,808		
	AÖDÖ8	,765		

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin faktör analizi sonucunda, ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi tek faktör belirlenmiştir. İfadelerin faktör ağırlıkları 0,765-0,909 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek faktörü toplam varyansın yaklaşık %72,892'sini açıklamaktadır.

Faktör analizi uygulamasında “Component Matrix” tablosu incelenerek faktör yükleri ve ölçek maddeleri alınarak Tablo 4'e yazılmıştır. Ölçeğin tek boyutu bulunduğundan herhangi bir döndürme işlemi uygulanmamış ve maddeler arasında binişik yüklere rastlanmamıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek amacı ile Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha katsayısı, ölçekte bulunan soruların varyanslarının toplamının, genel varyansa bölünmesi ile hesaplanır ve 0 ile 1 arasında bir değer alır. Bu değer olumsuz çıkarsa ölçeğin güvenilirliğinin bozulduğu anlamına gelir. Cronbach's Alpha katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirlik düzeyi aşağıdaki gibi yorumlanabilir (Karagöz, 2016, s. 399-434):

- Cronbach's Alpha Katsayısı $< 0,50$ ise güvenilirlik düzeyi yetersizdir.
- $0,50 < \text{Cronbach's Alpha Katsayısı} < 0,70$ ise genel kabul gören güvenilirlik düzeyidir.
- $0,70 < \text{Cronbach's Alpha Katsayısı} < 0,80$ ise iyi derecede güvenilirdir.
- $0,80 < \text{Cronbach's Alpha Katsayısı} < 0,90$ ise çok iyi derecede güvenilirdir.
- $0,90 < \text{Cronbach's Alpha Katsayısı}$ ise mükemmel derecede güvenilirdir.

Güvenilirlik analizi sonucuna göre algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,925 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre ölçek, mükemmel derecede güvenilirdir (Karagöz, 2016, s. 399-434).

4.6.2.2 Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel sapma davranışı ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy testi sonucu Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin KMO Testi

KMO and Barlett's Test		
Kaiser - Meyer - Olkin - Measure of Sampling Adequacy.		,892
Barlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1554,725
	df	91
	Sig.	,000

Ölçeğin Barlett testi sonucunda $p=0,000<0,05$ olarak hesaplandığından değişkenler arası bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Tablo 5’te görüldüğü üzere $KMO=0,892>0,50$ olduğundan bu değer iyi bir değer olarak kabul edilmiştir (Saruhan ve Özdemirci, 2005, s. 226). Dolayısıyla örneklem büyüklüğü faktör analizi yapılması için yeterlidir. Tablo 6’da örgütsel sapma ölçeğinin keşfedilen faktör yapısı verilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Güvenilirlik Analizi

Faktör Adı	Ölçek Maddeleri	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Değeri (Cronbach's Alpha)
Bireyler Arası Sapma	ÖSDÖ19	,864	44,603	,867
	ÖSDÖ16	,804		
	ÖSDÖ10	,755		
	ÖSDÖ13	,645		
	ÖSDÖ8	,645		
	ÖSDÖ17	,631		
	ÖSDÖ9	,618		
	ÖSDÖ18	,611		
	ÖSDÖ12	,520		
Örgüte Yönelik Sapma	ÖSDÖ6	,796	12,562	,828
	ÖSDÖ2	,786		
	ÖSDÖ1	,716		
	ÖSDÖ5	,715		
	ÖSDÖ3	,688		
		Toplam	57,165	

Örgütsel sapma ölçeğinin faktör analizi sonucunda faktör yükü düşük olan 4., 7., 11., 14. ve 15. ifadeler analizden çıkarılarak, kalan 14 madde ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 2 faktöre zorlanarak tekrar analiz edilmiştir.

Tablo 6’da görüldüğü üzere tekrarlanan faktör analizinin sonucuna göre, 2 adet faktör belirlenmiştir. Bu faktörler toplam varyansın %57,165’ini açıklamaktadır. Toplam varyansın %44,603’ünü birinci faktör, %12,562’sini ikinci faktör açıklamaktadır. İfadelerin faktör ağırlıkları 0,520-0,864 arasında değişmektedir.

Faktör analizi uygulamasında “varimax” yöntemi kullanılarak hesaplanıp, büyüklüğüne göre sıralanan faktör yükü değerleri “Rotated Component Matrix” tablosundan bakılarak Tablo 6’ya yazılmıştır. Faktör yükleri arasında binişik yüklere rastlanmamıştır.

Ölçekte bulunan 8., 9., 10., 12., 13., 16., 17., 18. ve 19. ifadeler bireyler arası sapma alt boyutunu ölçerken, 1., 2., 3., 5. ve 6. ifadeler örgüte yönelik sapma alt boyutunu ölçmektedir.

Güvenilirlik analizi sonucuna göre örgütsel sapma davranışı genel Cronbach’s Alpha katsayısı 0,892 olarak hesaplanmıştır. Ardından bireyler arası sapma alt boyutunun Cronbach’s Alpha katsayısı 0,867, örgüte yönelik sapma alt boyutunun Cronbach’s Alpha katsayısı 0,828 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla ölçeğin ana boyut ve alt boyutlar bazında çok iyi derecede güvenilir olduğu söylenebilir (Karagöz, 2016, s. 399-434).

4.6.2.3 Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Örgüt temelli öz saygı ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy testi sonucu Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeğinin KMO Testi

KMO and Barlett's Test		
Kaiser - Meyer - Olkin - Measure of Sampling Adequacy.		,885
Barlett's Test of	Approx. Chi-Square	1405,646
Sphericity	df	21
	Sig.	,000

Ölçeğin Barlett testi sonucunda $p=0,000<0,05$ olarak hesaplandığından değişkenler arası bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine elverişli olup olmadığının belirlenmesi adına yapılan test sonucunda, Tablo 7’de görüldüğü üzere

KMO=0,885>0,50 olduğundan bu değer iyi bir değer olarak kabul edilmiştir (Saruhan ve Özdemirci, 2005, s. 226). Dolayısıyla örneklem büyüklüğü faktör analizi yapılması için yeterlidir. Tablo 8’de örgütsel sapma ölçeğinin keşfedilen faktör yapısı verilmiştir.

Tablo 8: Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeğinin Faktör Yapısı ve Güvenilirlik Analizi

Faktör Adı	Ölçek Maddeleri	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Değeri (Cronbach's Alpha)
Örgüt Temelli Öz Saygı	ÖTÖSÖ1	,855	70,643	,930
	ÖTÖSÖ2	,851		
	ÖTÖSÖ5	,847		
	ÖTÖSÖ9	,845		
	ÖTÖSÖ3	,844		
	ÖTÖSÖ8	,837		
	ÖTÖSÖ10	,803		

Örgütsel sapma ölçeğinin faktör analizi sonucunda faktör yükü düşük olan 4., 6. ve 7 ifadeler analizden çıkarılarak, kalan 7 madde ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 1 faktöre zorlanarak tekrar analiz edilmiştir.

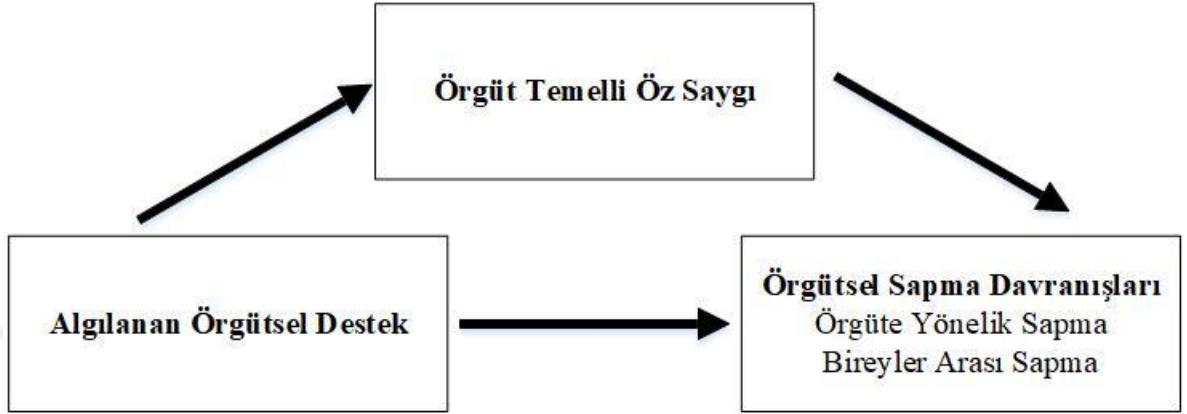
Tablo 8’de, analiz sonucunda ifadelerin faktör ağırlıkları 0,803-0,855 arasında değişmektedir. Ölçeğin tek faktörü toplam varyansın yaklaşık %70,643’ünü açıklamaktadır.

Faktör analizi uygulamasında “Component Matrix” tablosu incelenerek faktör yükleri ve ölçek maddeleri alınarak Tablo 8’e yazılmıştır. Ölçeğin tek boyutu bulunduğundan herhangi bir döndürme işlemi uygulanmamış ve maddeler arasında binişik yüklere rastlanmamıştır.

Güvenilirlik analizi sonucuna göre örgüt temelli öz saygı ölçeğinin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,930 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre ölçek, mükemmel derecede güvenilir (Karagöz, 2016, s. 399-434).

4.6.2.4 Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Yapılan faktör analizleri sonucunda elde edilen bulgulara göre oluşturulan araştırma modeli Şekil 6'da gösterilmiştir:



Şekil 6: Faktör Analizleri Sonucunda Oluşturulan Araştırma Modeli

Araştırma modelinde algılanan örgütsel destek bağımsız değişken, örgütsel sapma davranışları bağımlı değişken, örgüt temelli öz saygı ise aracı (mediatör) değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın modeline uygun şekilde daha önce belirlenen ana hipotezlerin bağlamında geliştirilen alt hipotezler ve araştırma modeli aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H₁: Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_{1a}: Algılanan örgütsel desteğin, örgüte yönelik sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Algılanan örgütsel desteğin, bireyler arası sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Algılanan örgütsel desteğin, örgüt temelli öz saygı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Örgüt temelli öz saygının, örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a}: Örgüt temelli öz saygının, örgüte yönelik sapma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b}: Örgüt temelli öz saygının, bireyler arası sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının aracı rolü vardır.

H_{4a}: Algılanan örgütsel desteğin, örgüte yönelik sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolü vardır.

H_{4b}: Algılanan örgütsel desteğin, bireyler arası sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolü vardır.

4.6.3 Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, bir değişkenin, başka bir değişkenle ilişkisinin yönünü ve kuvvetini belirlemek için yapılır. Korelasyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişken kavramları bulunmaz. Analiz sonucunda ortaya bir neden-sonuç ilişkisi çıkmaz. İki değişken arasında pozitif bir ilişkinin olması, bir değişkenin değeri artarken diğerinin de artacağı veya bir değişkenin değeri azalırken diğerinin de azalacağı anlamına gelir. İki değişken arasında negatif bir ilişkinin olması, bir değişkenin değeri artarken diğerinin azalacağı anlamına gelmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2005, s. 247).

Algılanan örgütsel destek, örgütsel sapma ve örgüt temelli öz saygı ölçeklerinden elde edilen puanların tanımlayıcı istatistikleri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Mean	Standart Sapma	N
Algılanan Örgütsel Destek	3,5610	,96591	224
Örgüte Yönelik Sapma	1,2361	,41337	224
Bireyler Arası Sapma	1,2929	,49784	224
Örgüt Temelli Öz Saygı	4,0281	,77820	224

Algılanan örgütsel destek, örgütsel sapma ve örgüt temelli öz saygı ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkilere ait Pearson korelasyon katsayıları Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10: Değişkenler Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi

	Değişkenler	1.	2.	3.	4.
1.	Algılanan Örgütsel Destek	1			
2.	Örgüte Yönelik Sapma	-,221**	1		
3.	Bireyler Arası Sapma	-,239**	,571**	1	
4.	Örgüt Temelli Öz Saygı	,509**	-,397**	-,366**	1

Literatürde korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında ortaya çıkan ilişkinin kuvvetini farklı şekillerde sınıflandıran çalışmalara rastlamak mümkündür. Genellikle .00-.30 arası zayıf, .31-.49 arası orta, .50-.69 arası güçlü, .70-.100 arası çok güçlü ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

Tablo 10’da görüldüğü üzere, algılanan örgütsel destek ile örgüte yönelik sapma ($r=-0,221$; $p<0,01$) ve bireyler arası sapma ($r=-0,239$; $p<0,01$) arasında zayıf, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli öz saygı arasında ($r=0,509$; $p<0,01$) güçlü, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örgüt temelli öz saygı ile örgüte yönelik sapma ($r=-0,397$; $p<0,01$) ve bireyler arası sapma ($r=-0,366$; $p<0,01$) arasında orta, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

4.6.4 Hipotez Testleri: Regresyon Analizleri

Regresyon analizi, bir veya birden çok bağımsız değişkenin, bağımlı bir değişken üzerindeki etkisini araştırırken yapılır. Bu analizde bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkende gözlenen değişimlerin ne kadarını açıkladığı ortaya çıkarılır (Saruhan ve Özdemirci, 2005, s. 254).

Tez çalışmasının araştırma kısmında geliştirilen hipotezleri test etmek üzere yapılan regresyon analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

4.6.4.1 Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüte Yönelik Sapma Üzerindeki Etkisi

Algılanan örgütsel desteğin, örgüte yönelik sapma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan basit regresyon analizinin sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Analizde bağımlı değişken örgüte yönelik sapma, bağımsız değişken ise algılanan örgütsel destektir.

Tablo 11: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüte Yönelik Sapmayı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi

Model 1	B	SE	β	t	p
(Constant)	1,558	,104		15,045	,000
Algılanan Örgütsel Destek	-,090	,028	-,211	-3,222	,001

$F=10,381$ $R^2=,045$ $p<0,01$

Tablo 11'e göre iki değişken arasındaki regresyon oranı 0,211'dir ve algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik örgütsel sapma üzerindeki açıklayıcılığının %4,5 oranında olduğu görülmektedir ($R^2=0,045$). Algılanan örgütsel desteğin, örgüte yönelik sapma üzerinde ters yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunduğu görülmektedir ($\beta=-0,211$; $p<0,01$). Dolayısıyla basit regresyon analizi sonucuna göre H_{1a} desteklenmiştir.

4.6.4.2 Algılanan Örgütsel Desteğin Bireyler Arası Sapma Üzerindeki Etkisi

Algılanan örgütsel desteğin, bireyler arası sapma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan basit regresyon analizinin sonuçları Tablo 12'de verilmiştir. Analizde bağımlı değişken bireyler arası sapma, bağımsız değişken ise algılanan örgütsel destektir.

Tablo 12: Algılanan Örgütsel Desteğin Bireyler Arası Sapmayı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi

Model 1	B	SE	β	t	p
(Constant)	1,732	,124		13,980	,000
Algılanan Örgütsel Destek	-,123	,034	-,239	-3,673	,000

$F=13,494$ $R^2=0,057$ $p<0,01$

Tablo 12'ye göre iki değişken arasındaki regresyon oranı 0,239'dur ve algılanan örgütsel desteğin bireyler arası sapma üzerindeki açıklayıcılığının %5,7 olduğu görülmektedir ($R^2=0,057$). Algılanan örgütsel desteğin, bireyler arası sapma üzerinde ters yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunduğu görülmektedir ($\beta=-0,239$; $p<0,01$). Dolayısıyla basit regresyon analizi sonucuna göre H_{1b} desteklenmiştir.

4.6.4.3 Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Temelli Öz Saygı Üzerindeki Etkisi

Algılanan örgütsel desteğin, örgüt temelli öz saygı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan basit regresyon analizinin sonuçları Tablo 13'te verilmiştir. Analizde bağımlı değişken örgüt temelli öz saygı, bağımsız değişken ise algılanan örgütsel destektir.

Tablo 13: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Temelli Öz Saygıyı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi

Model 1	B	SE	β	t	p
(Constant)	2,567	,172		14,952	,000
Algılanan Örgütsel Destek	,410	,047	,509	8,819	,000
$F=77,771$ $R^2=0,259$ $p<0,01$					

Tablo 13'e göre iki değişken arasındaki regresyon oranı 0,509'dur ve algılanan örgütsel desteğin örgüt temelli öz saygı üzerindeki açıklayıcılığının %25,9 oranında olduğu görülmektedir ($R^2=0,259$). Algılanan örgütsel desteğin, örgüt temelli öz saygı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,509$; $p<0,01$). Dolayısıyla basit regresyon analizi sonucuna göre H_2 desteklenmiştir.

4.6.4.4 Örgüt Temelli Öz Saygının Örgüte Yönelik Sapma Üzerindeki Etkisi

Örgüt temelli öz saygının, örgütsel sapma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan basit regresyon analizinin sonuçları Tablo 14'te verilmiştir. Analizde bağımlı değişken örgüte yönelik sapma, bağımsız değişken ise örgüt temelli öz saygıdır.

Tablo 14: Örgüt Temelli Öz Saygının Örgüte Yönelik Sapmayı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi

Model 1	B	SE	β	t	p
(Constant)	2,085	,134		15,534	,000
Örgüt Temelli Öz Saygı	-,211	,033	-,397	-6,442	,000
$F=41,498$ $R^2=0,157$ $p<0,01$					

Tablo 14'e göre iki değişken arasındaki regresyon oranı 0,397'dir ve örgüt temelli öz saygının örgüte yönelik sapma üzerindeki açıklayıcılığının %15,7 oranında olduğu görülmektedir ($R^2=0,157$). Örgüt temelli öz saygının, örgüte yönelik sapma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,397$; $p<0,01$). Dolayısıyla basit regresyon analizi sonucuna göre H_{3a} desteklenmiştir.

4.6.4.5 Örgüt Temelli Öz Saygının Bireyler Arası Sapma Üzerindeki Etkisi

Örgüt temelli öz saygının, bireyler arası sapma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan basit regresyon analizinin sonuçları Tablo 15'te verilmiştir. Analizde bağımlı değişken bireyler arası sapma, bağımsız değişken ise örgüt temelli öz saygıdır.

Tablo 15: Örgüt Temelli Öz Saygının Bireyler Arası Sapmayı Etkilemesine İlişkin Basit Regresyon Analizi

Model 1	B	SE	β	t	p
(Constant)	2,235	,164		13,632	,000
Örgüt Temelli Öz Saygı	-,234	,040	-,366	-5,852	,000
$F=34,247$ $R^2=0,134$ $p<0,01$					

Tablo 15'te görüldüğü üzere iki değişken arasındaki regresyon oranı 0,366'dır ve örgüt temelli öz saygının bireyler arası sapma üzerindeki açıklayıcılığının %13,4 oranında olduğu görülmektedir ($R^2=0,134$). Örgüt temelli öz saygının, bireyler arası sapma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,366$; $p<0,01$). Dolayısıyla basit regresyon analizi sonucuna göre H_{3b} desteklenmiştir.

4.6.4.6 Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Rolü

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracılık etkisini test etmek için, Baron ve Kenny Modeli'ne göre oluşturulmuş hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılacaktır.

Baron ve Kenny'nin (1986) önermiş olduğu koşullara göre, aracılık modellerinde bağımlı değişkenin bağımlı değişken tarafından tahmin edilmesi gerekir. Bağımlı ve bağımsız değişken arasında bir ilişki bulunmuyorsa aracı değişkenin aracılık edeceği bir ilişki de bulunmaz (Yılmaz ve Dalbudak, 2018, s. 518).

4.6.4.6.1 Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüte Yönelik Sapma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Rolünü Belirleme Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

Baron ve Kenny'nin (1986) dört aşamalı modeline göre örgüt temelli öz saygının aracı rolünün belirlenmesi için hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Aracılık etkisinin varlığından söz edilebilmesi için öncelikle dört şartın karşılanması gerekmektedir. İlk olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisinin olması gerekir. İkinci şarta göre, bağımsız değişkenin aracı değişkeni etkilemesi gerekmektedir. Üçüncü şarta göre aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisinin olması gerekir. Dördüncü ve son şarta göre modele bağımsız değişken ve aracı değişken eklendiğinde, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması ya da bu etkinin tamamen yok olması gerekmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizine ait bulgular Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüte Yönelik Sapma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Aracı Rolü

<i>1. Adım</i>	Bağımlı Değişken: Örgüte Yönelik Sapma		
Bağımsız Değişken	Beta	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	-.211	-3.222	.001
Adjusted R ²	.040		
F Statistic	10.381		
Sig.	.001		
<i>2. Adım</i>	Aracı Değişken: Örgüt Temelli Öz Saygı		
Bağımsız Değişken	Beta	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	.509	8.819	.000
Adjusted R ²	.256		
F Statistic	77.771		
Sig.	.000		
<i>3. Adım</i>	Bağımlı Değişken: Örgüte Yönelik Sapma		
Aracı Değişken	Beta	t	p
Örgüt Temelli Öz Saygı	-.397	-6.442	.000
Adjusted R ²	.154		
F Statistic	41.498		
Sig.	.000		

4. Adım	Bağımlı Değişken: Örgüte Yönelik Sapma		
Bağımsız ve Aracı Değişkenler	Beta	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	-.012	-.174	.862
Örgüt Temelli Öz Saygı	-.391	-5.443	.000
Adjusted R ²	.150		
F Statistic	20.674		
Sig.	.000		

Tablo 16’da görüldüğü üzere, hipotezi test etmek üzere gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında algılanan örgütsel destek ile örgüte yönelik sapma arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu analizin sonucuna göre algılanan örgütsel destek ile örgüte yönelik sapma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. ($\beta=-.211$; $p<0.005$)

İkinci adımda algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu testin sonucuna göre algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli öz saygı arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır. ($\beta=.509$; $p<0.001$)

Analizin üçüncü adımında örgüt temelli öz saygı ile örgüte yönelik sapma arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu analizin sonucuna göre örgüt temelli öz saygı ile örgüte yönelik sapma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. ($\beta=-.397$; $p<0.001$)

Dördüncü ve son adımda algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolü test edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan hiyerarşik regresyon analizinde, modele örgüt temelli öz saygı eklendiğinde algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik sapma üzerindeki etkisi ortadan kalkarken ($\beta=-.012$ $p>0.05$), örgüt temelli öz saygının negatif yönlü etkisinin devam ettiği görülmüştür. ($\beta=-.391$ $p>0.001$)

Bu sonuca göre örgüt temelli öz saygı, algılanan örgütsel destek ile örgüte yönelik sapma arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık etmiştir. Dolayısıyla H_{4a} hipotezi desteklenmiştir.

4.6.4.6.2 Algılanan Örgütsel Desteğin Bireyler Arası Sapma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Rolünü Belirleme Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

Algılanan örgütsel desteğin bireyler arası sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizine ait bulgular Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17: Algılanan Örgütsel Desteğin Bireyler Arası Sapma Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Aracı Rolü

<i>1. Adım</i>	Bağımlı Değişken: Bireyler Arası Sapma		
Bağımsız Değişken	Beta	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	-.239	-3.673	.000
Adjusted R ²	.053		
F Statistic	13.494		
Sig.	.000		
<i>2. Adım</i>	Aracı Değişken: Örgüt Temelli Öz Saygı		
Bağımsız Değişken	Beta	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	.509	8.819	.000
Adjusted R ²	.256		
F Statistic	77.771		
Sig.	.000		
<i>3. Adım</i>	Bağımlı Değişken: Bireyler Arası Sapma		
Aracı Değişken	Beta	t	p
Örgüt Temelli Öz Saygı	-.366	-5.852	.000
Adjusted R ²	.130		
F Statistic	34.247		
Sig.	.000		
<i>4. Adım</i>	Bağımlı Değişken: Bireyler Arası Sapma		
Bağımsız ve Aracı Değişkenler	Beta	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	-.072	-.989	.324
Örgüt Temelli Öz Saygı	-.329	-4.532	.000
Adjusted R ²	.130		
F Statistic	17.611		
Sig.	.000		

Tablo 17’de görüldüğü üzere, hipotezi test etmek üzere gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında algılanan örgütsel destek ile bireyler arası sapma arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu analizin sonucuna göre algılanan örgütsel destek ile bireyler arası sapma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. ($\beta = -.239$; $p < 0.001$)

İkinci adımda algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli öz saygı arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu testin sonucuna göre algılanan örgütsel destek ile örgüt temelli öz saygı arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır. ($\beta = .509$; $p < 0.001$)

Analizin üçüncü adımında örgüt temelli öz saygı ile bireyler arası sapma arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu analizin sonucuna göre örgüt temelli öz saygı ile bireyler arası sapma arasında negatif ve anlamlı ilişki vardır ($\beta = -.366$; $p < 0.001$).

Dördüncü ve son adımda algılanan örgütsel desteğin bireyler arası sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolü test edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan hiyerarşik regresyon analizinde, modele örgüt temelli öz saygı eklendiğinde algılanan örgütsel desteğin bireyler arası sapma üzerindeki etkisi ortadan kalkarken ($\beta = -.072$ $p > 0.05$), örgüt temelli öz saygının negatif yönlü etkisinin devam ettiği görülmüştür. ($\beta = -.329$ $p > 0.001$)

Bu sonuca göre örgüt temelli öz saygı, algılanan örgütsel destek ile bireyler arası sapma arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık etmiştir. Dolayısıyla H_{4b} hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada sınanan tüm hipotezler desteklenmiştir. Tablo 18’de hipotezlerin sınanma durumları özetlenmiştir.

Tablo 18: Hipotez Tablosu

#	Hipotezler	Test Sonucu
H₁:	Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.	Desteklendi
H_{1a}:	Algılanan örgütsel desteğin, örgüte yönelik sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H_{1b}:	Algılanan örgütsel desteğin, bireyler arası sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H₂:	Algılanan örgütsel desteğin, örgüt temelli öz saygı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H₃:	Örgüt temelli öz saygının, örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H_{3a}:	Örgüt temelli öz saygının, örgüte yönelik sapma üzerinde anlamlı bir etkisi	Desteklendi
H_{3b}:	Örgüt temelli öz saygının, bireyler arası sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Desteklendi
H₄:	Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının aracı rolü vardır.	Desteklendi
H_{4a}:	Algılanan örgütsel desteğin, örgüte yönelik sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolü vardır.	Desteklendi
H_{4b}:	Algılanan örgütsel desteğin, bireyler arası sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolü vardır.	Desteklendi

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Algılanan örgütsel destek, çalışanların içinde bulundukları kurum tarafından bir değer olarak görüldüklerinin bilinmesi, mutluluk ve refahlarının önemsendiğinin farkında olunması, örgütün varlığının çalışana güven vermesidir. Örgütsel sapma, örgüt üyelerinin, örgüt kurallarını ihlal ederek, örgüte yönelik veya bireylere yönelik olarak zararlı davranışlar sergilemesidir. Örgüt temelli öz saygı, bireyin örgüt yapısındaki görevinin, kişisel öz saygı ihtiyacını tatmin etme seviyesidir.

Bu araştırmada, algılanan örgütsel desteğin örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının rolü incelenmiştir. Araştırma boyunca değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek adına yapılan analizler sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Algılanan örgütsel desteğin, sapma davranışlarının örgüte yönelik sapma boyutu üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere yapılan regresyon analizleri neticesinde, algılanan örgütsel destek ile örgüte yönelik sapma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre algılanan örgütsel destek seviyesindeki artış, örgüte yönelik sapma davranışlarında azalmaya sebep olabilmektedir. Örgüte yönelik sapma, örgüt üyelerinin, örgütü hedef alarak ve bilinçli olarak zararlı davranışlar sergilemesini ifade eder. Bu davranışları sergileyen örgüt üyeleri, sehven değil, örgüte zarar verme arzusu ile hareket ederler. Örgütsel desteği daha güçlü şekilde hisseden çalışanların, örneğin örgüt malına zarar verme, örgütten hırsızlık yapma, örgütün parasını zimmetine geçirme, kasıtlı olarak yavaş ve özensiz çalışmak gibi örgüte yönelik sapma davranışları sergileme ihtimalinin daha düşük olabileceği söylenebilir. Algılanan örgütsel destek seviyesinin artmasına önem verilmesi, çalışanların daha mutlu olup, daha rahat çalışmalarına, daha başarılı olmalarına, örgüt tarafından önemsendiklerinin hissedilmesiyle örgüte karşı heves duymalarına, işleriyle ilgili pozitif tavırlar sergilemelerine yardımcı olabilir. Bu şekilde örgüte yönelik sapma davranışlarının azalmasına katkıda bulunulabilir.

Algılanan örgütsel desteğin, sapma davranışlarının bireyler arası sapma boyutu üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere yapılan regresyon analizleri neticesinde, algılanan örgütsel destek ile bireyler arası sapma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre algılanan örgütsel destek seviyesindeki artış, bireyler arası sapma davranışlarında azalmaya sebep olabilmektedir. Bireyler arası sapma, örgüt üyelerinin, örgüt içerisindeki bireyleri hedef alarak ve bilinçli olarak zararlı davranışlar sergilemesini ifade eder. Bu davranışları sergileyen örgüt üyeleri, bireysel zarar verme gayesi ile hareket ederler. Bireyler arası sapma davranışları, insanların duygusal tepkileri sonucunda meydana gelir. Daha yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek gören insanlar, rüşvet almak, dedikodu yapmak, iş arkadaşlarına karşı saygısız olmak, çalışma arkadaşlarına hakaret etmek, çalışma arkadaşlarını toplum önünde aşağılamak gibi bireyler arası sapma davranışlarından kaçınma eğilimi gösterebilmektedirler. Çalışanlara belirsizlikten uzak, şeffaf, sorularına açık bir şekilde yanıt bulabildikleri bir çalışma ortamı yaratılması, örgüt içi huzurun sağlanması için önem arz etmektedir. Bu şekilde bireyler arası sapma davranışlarının ortaya çıkmasının engellenmesi sağlanabilmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında, bu çalışmanın bulgularıyla benzer sonuçlara ulaşıldığı görülebilir.

Anafarta (2015), özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada, algılanan örgütsel desteğin, iş tatminini artırıcı ve işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etkiye sahip olabildiği sonucuna varmıştır.

Akyüz ve Özyer (2018), sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmaya göre, sosyal hayatta cinsiyet ayrımcılığına uğrayan insanların, bu ayrımcılığın örgüt içerisinde meydana gelmesi durumunda örgütsel sapma davranışları sergileyebilecekleri sonucuna varmışlardır.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürü destekler niteliktedir.

Algılanan örgütsel desteğin örgüt temelli öz saygı üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre algılanan örgütsel desteğin artması durumunda, kişilerin örgüt temelli öz saygıları artarak daha fazla örgütsel bağlılık ve sadakat duygusu hissedebilecekleri söylenebilir. Örgüt temelli öz saygı, insanların örgütsel rollerde görev alarak ihtiyaçlarını tatmin etme duygusudur. Başka bir deyişle bu rollerde sergilenen davranıştaki yeterliliğin öz değerlendirmesidir. Örneğin sorumluluk alan bir çalışan, başarılı oldukça kişisel tatmin duygusunu hisseder. Daha fazla kişisel tatminin, çalışmaya olan tutkunluğu artırması beklenebilir. İşletmelerin günümüzün ağır rekabet koşullarında başarılı bir şekilde varlıklarını

sürdürebilmeleri için başarılı çalışanları bünyelerinde barındırmaları gerekir. Başarılı olmaya giden yolda öne çıkan önemli bir faktör de kişinin kendisine saygı duymasısıdır. Kendisine saygı duyan bir çalışan daha verimli çıktılar üretebilir, daha mutlu çalışabilir. Bulundukları kurumdan örgütsel destek gördüğünü hisseden çalışanların, örgütün yapısında almış oldukları görevlerinden dolayı, kişisel öz saygı ihtiyaçları tatmin olacağından, bu durum örgüt temelli öz saygı düzeylerinin de artmasını sağlayabilmektedir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek, örgüt temelli öz saygı duygusunun oluşumunda önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Acaray (2019), çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren firmaların çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada, örgüt temelli öz saygının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, bu ilişkide psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü üstlendiğini bulgulamıştır.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürü destekler niteliktedir.

Örgüt temelli öz saygının, sapma davranışlarının örgüte yönelik sapma boyutu üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere yapılan regresyon analizi neticesinde, örgüt temelli öz saygı ile örgüte yönelik sapma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre örgüt temelli öz saygı düzeyindeki azalma, örgüte yönelik sapma davranışlarında artış görülmesine sebep olabilmektedir. Örgüt temelli öz saygının azalması, algılanan örgütsel desteğin de azalmaya başlaması anlamına gelebilir. Dolayısıyla bulundukları örgütten daha az örgütsel destek gören çalışanlar, kişisel tatmin duygularının zayıflamasıyla beraber örgüte yönelik sapma davranışı sergileme eğiliminde olabilirler.

Örgüt temelli öz saygının, sapma davranışlarının bireyler arası sapma boyutu üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere yapılan regresyon analizi neticesinde, örgüt temelli öz saygı ile bireyler arası sapma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örgüt temelli öz saygı düzeyindeki azalma, bireyler arası sapma davranışlarında artış görülmesine sebep olabilmektedir. Çalışanların mutlu ve verimli olmaları konusunda önemli bir faktör olan örgüt temelli öz saygı azaldıkça, bireysel anlamda iş tatmini konusunda sorunlar yaşanabileceği söylenebilir. İşteki tatminsizlik bazı durumlarda mutsuzluğa ve huzursuzluğa yol açabilir. Dolayısıyla içsel motivasyondaki azalma ve performans düşüklüğü, bireyler arası sapma davranışlarını tetikleyebilmektedir.

Güney, Akalın ve İlsev (2007), Bursa'daki doktorlar ve hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin bulunduğunu tespit etmişler, örgüt temelli öz saygının ise bu ilişkide

herhangi bir düzenleyici rolünü bulgulamamışlardır. Ancak örgüt temelli öz saygının, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu görmüşlerdir.

Ötken ve Uçar (2010), beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu, örgüt temelli öz saygının ise bu ilişkide kısmi aracı değişken rolü üstlendiğini bulgulamışlardır.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürü destekler niteliktedir.

Algılanan örgütsel desteğin, örgüte yönelik sapma ve bireyler arası sapma üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının aracı etkisini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda; algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik sapma üzerindeki etkisinde ve bireyler arası sapma üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygının aracılık etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre; algılanan örgütsel destek, örgüte yönelik ve bireyler arası sapmayı negatif yönlü, örgüt temelli öz saygı ise pozitif yönlü olarak etkilemekte, örgüt temelli öz saygı, örgüte yönelik ve bireyler arası sapmayı negatif yönde etkilemektedir. Analize örgüt temelli öz saygı değişkeni eklendiğinde, algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik sapma bireyler arası sapma üzerindeki etkisi ortadan kalkmıştır. Buradan hareketle algılanan örgütsel desteğin, örgüte yönelik sapma ve bireyler arası sapma üzerindeki etkisinin, örgüt temelli öz saygı üzerinden gerçekleştiği söylenebilir. Bireylerin örgüte yönelik sapma ve bireyler arası sapma davranışları sergilemeleri, sadece algılanan örgütsel destek düzeylerinin az olmasıyla değil, örgüt temelli öz saygı düzeylerinin azalması sonucu algılanan örgütsel destek düzeylerinin düşmesiyle meydana gelebilmektedir. Dolayısıyla örgüt temelli öz saygının, algılanan örgütsel destek ve örgüte yönelik – bireyler arası sapma arasındaki ilişkide tam aracı bir rol üstlenmesi uygun bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Ferris ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel destek ve örgütsel sapma arasındaki ilişkide, örgüt temelli öz saygının tam aracı rolü bulunmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre uyumluluk, nevrotiklik, vicdanlılık, rol çatışması, belirsizlik gibi etkenler bu ilişkiyi ortadan kaldırmamıştır.

Khan ve diğerleri (2015), algılanan örgütsel destek ile algılanan yönetici desteği kavramlarının, iş yeri sarması üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre hem algılanan örgütsel desteğin hem algılanan yönetici desteğinin iş yeri sarması ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu bulgulanmıştır.

Akyüz (2018) tarafından yapılan araştırmada örgütsel desteğin iş tatmini ve öz saygı ile arasında pozitif yönde bir ilişkisi olduğu bulgulanmış, örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisinde öz saygının kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmalar sonucunda algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde, örgüt temelli öz saygının aracı rolü bulunduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular literatürü destekler niteliktedir.

Bu araştırmanın, uygulayıcılar için birtakım önerileri bulunmaktadır. Kurumların, bünyelerinde çalışan insanların örgüt temelli öz saygı düzeylerini artırmaya yönelik aksiyonlar almaları gereklidir. Örneğin her çalışana, yetkinliği ölçüsünde sorumluluk verilmesi, iş yerindeki somut başarıların şirket tarafından takdir edilmesi, başarıya odaklı ödül & prim gibi sistemlerin uygulanması, çalışanlarda işlerine odaklı tatmin duygusu geliştirebilecek olup, örgüt temelli öz saygı düzeylerinde artış olmasını sağlayabilecektir. Bu artışla birlikte, algılanan örgütsel desteğin örgüte yönelik sapma ve bireyler arası sapma üzerindeki etkileri gözlemlenebilecektir.

Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyelerinin belirli bir düzeyde tutulabilmesi için, sadece insan kaynakları departmanlarının değil, işletmenlerin tüm orta ve üst düzey yöneticilerinin sorumlulukları bulunmaktadır. Örgüt içi iletişimin sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi için, yöneticiler astlarına taleplerini bildirirken açık ve net bir dil kullanmalıdırlar. Çalışanlar kendilerinden beklenen işi net bir şekilde anlamalı, kabiliyetlerini aşan sorumluluklarla yüklenmemelidirler. Çünkü bu tarz, yetkinliklerinin üzerinde bir iş yükü üstlenilen durumlarda, kişisel iş tatmini duygusu zedelenebileceğinden örgüt temelli öz saygı düzeyinde azalış meydana gelme ihtimali bulunmakta, bununla beraber örgüt üyelerinin örgüte yönelik veya bireyler arası sapma davranışı sergileme olasılıkları ortaya çıkabilmektedir.

Gittikçe artan maliyetler işletmelerin ayakta kalmasını güçleştiren bir durum ortaya çıkarmaktadır. İşletmelerin göz ardı etmemeleri gereken en önemli maliyet kalemlerinden biri de personel maliyetidir. Çalıştığı iş yerinde mutlu olmayan bir personelin kurum bünyesinde uzun süre bulunması genellikle pek mümkün olmamaktadır. Yanlış personel seçimi ve yanlış işe alımlar, mevcut çalışanların ücretlerinin artırılması ile kıyaslandığında bir iş yeri için çok daha fazla maliyetli olabilmektedir. Bu noktada algılanan örgütsel desteğin önemi, bir başka deyişle işletmelerin çalışanlarına verdiği desteğin önemi bir kez daha öne çıkmaktadır. Örneğin, özellikle işletmelerin ve örgütlerin, mazeret izni talep eden çalışanlara daha fazla anlayış göstermeleri, kişisel hatalara karşı daha fazla tolerans göstermeleri gibi yaklaşımların,

Çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yaratacağı ve örgüte karşı olan sadakatlerinin artış göstereceğı düşünölmektedir. Dolayısıyla bu tarz yaklaşımların sonucu olarak daha yüksek algılanan örgötsel destek düzeyi, çalışanların sapma davranışlarından kaçınmasını sağlayarak işletmenin sonra daha yüksek ücretler ödeyerek bünyesine katacağı personele gerek kalmadan elindeki mevcut personeli en iyi ve verimli şekilde istihdam etmesine olanak sağlayacaktır.

Tez çalışmasının ortaya koyduğu bulguların ve literatüre sunduğı katkıların yanında bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırma Covid-19 pandemisi esnasında yapıldığından, yüz yüze anket yapılamamış, sadece Türkiye sınırları içerisinde, elektronik ortamda yapılmış anket çalışmalarından sağlanan veri kullanılmıştır. İlgili konuyu çalışmak isteyen araştırmacılar, bu araştırmanın sonuçlarının genelleştirilebilmesi için, çalışmayı farklı költörlere sahip coğrafiyalarda tekrarlayarak bu araştırmanın sonuçları ile kıyaslama yapabilirler. Farklı değışkenler ile yapılacak analizler, literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Argyris, C. (1960), *Understanding Organizational Behavior*, Homewood IL: Dorsey Press.

Branden, N. (1969), *The Psychology of Self-Esteem*, New York: Bantam.

İyigün, Ö. N. (2012), *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin Rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul: Beta Basım.

Levinson, H., C. Price, K. Munden, H. Mandl, C. Solley. (1962), *Men, Management, and Mental Health*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Erdoğan, İlhan. (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

Karagöz, Yalçın. (2016), *SPSS ve AMOS Uygulamaları İstatistiksel Analizler*, Ankara: Nobel Yayınevi.

Kırel, A., Ağlargo, O. (2013), *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Mruk, C. J. (2006), *Self-Esteem Research, Theory, and Practice: Toward a Positive Psychology of Self-Esteem*, New York: Springer Publishing Company, Third Edition.

Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2005), *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, İstanbul: Beta Basım.

Schein, Edgar H. (1980), *Organizational Psychology (3rd Edition)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007), *Using Multivariate Statistics (5th Edition)*. Allyn & Bacon/Pearson Education.

Tavşancıl, E. (2006), *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayınevi.

Sürekli Yayınlar

Abas, C., Omar, F., Halim, F. W., Hafidz, S. W. M. (2015), "The Mediating Role of Organizational-Based Self-Esteem in Perceived Organizational Support and Counterproductive Work Behaviour Relationship", *International Journal of Business and Management*, 10(9), 99-108.

Acaray, A. (2019), "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Örgüt Temelli Öz Saygının Düzenleyici Rolü", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 447-468.

Acaray, A. (2019), "Örgüt Temelli Özsaygının İş Performansına Etkisinde Psikolojik İyi Oluş ve Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü", *Business and Economics Research Journal*, 10(3), 735-748.

Afsar, B. ve Badir, Y. F. (2016), "Person-Organization Fit, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Embeddedness", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-273.

Akatay, A. (2009), "Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16: 300-315.

Akbaş, T. T. (2011), "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 57-81.

Akçit V., Barutçu E. ve Akşit İ. (2018), "Kurt Lewin'in Liderlik Tarzları ile Örgütsel Sapma İlişkisinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 212.

Akyüz, M. (2018), "Duygusal Emek Örgüt Temelli Öz-Saygı ve Yaşam Tatminini Etkiler Mi?", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 170-186.

Akyüz, M. (2019), "Çalışma Hayatının Önemli Kaldıraçları: Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracılık Rolü", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1-14.

Akyüz, M. ve Özyer, K. (2018), "Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma", *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 25-51.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003), "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process", *Journal of Management*, 29(1), 99-118.

Anafarta, N. (2015), "Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü", *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.

Anafarta, N. (2015), "Job Satisfaction as a Mediator Between Emotional Labor and the Intention to Quit", *International Journal of Business and Social Science*, 6(2), 72-81.

Anthony C. Klotz ve M. Ronald Buckley (2013), "A Historical Perspective of Counterproductive Work Behavior Targeting the Organization", *Journal of Management History*, 19(1), s.118.

Appelbaum S. H., Deguire, K. J. & Lay, M. (2005), "The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior", *Corporate Governance*, 5(4), 43-55.

Appelbaum, Steven H. ve David Roy-Girard (2007), "Toxins in the Workplace: Affect on Organizations and Employees", *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, Vol.7, No.1, 17-28.

Appelbaum, S., Iaconi, G. ve Matousek, A. (2007), "Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions", *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5), 586-598.

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998), "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Sociomotional Needs". *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.

Arpacı, D. U., Tekmen, E. E. (2020), "Örgütsel Destek Algısının Yapıcı Sapkın Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterliğin Düzenleyici Rolü", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16(2), 369-388.

Arshadi, N. ve Damiri, H. (2013), "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance, Moderating Role of OBSE", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710.

Aslan, Ş. (2008), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi*, 15(2): 163-178.

Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2013), "Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İşyerinde Sapma Davranışına Etkisi", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3), 6-23.

Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012), "Advancing Organizational Support Theory Into the Twenty-First Century World of Work", *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123-147.

Baron, R. A. & Neuman, J. H. (1996), "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes", *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.

Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.

Bateman T.S. ve Organ D. W. (1983), “Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship””, *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.

Bayın, G. ve Yeşilaydın, T. G. (2014), "Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6(3): 81-107.

Bektaş, B.R. ve Bakacak, G. A. (2009), "Modernitenin Sosyal Kontrol Söyleminin Değişen Görünümleri", *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 26(1): 33-48.

Beugre, C. D. (2002), “Understanding Organizational Justice and It’s Impact on Managing Employees: An African Perspective”, *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7).

Bowling N. A., K. J., Eschleman, Q., Wang, C., Kirkendall and G., Alarcon, (2011), “A Meta-Analysis of The Predictors and Consequences of Organization-Based Self Esteem”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.83, 601-626.

Brown, G., Bemmels, B. ve Barclay, L.J. (2010), "The Importance of Policy in Perceptions of Organizational Justice", *Human Relations*, 63(10), 1587-1609.

Calhoon, R. (1969), "Niccolo Machiavelli and the Twentieth Century Administrator", *The Academy of Management Journal*, 12(2), 212.

Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., Wayne, J. H. (2011), "Work Family Conflict, Perceived Supervisor Support and Organizational", *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640–652.

Chan, S. C. H., Huang, X., Snape, E. and C. H., Lam, (2013), "The Janus Face of Paternalistic Leaders: Authoritarianism, Benevolence, Subordinates' Organization-Based Self-Esteem, and Performance", *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108-128.

Chen, L. L., Fah, B. C. Y., Jin, T. C. (2016), "Perceived Organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector", *Procedia Economics and Finance*, 35, 468-475.

Chiang, F. F. T. ve Beritch, T. A. (2008), "Achieving Task and Extra-Task Related Behaviors: A Case of Gender and Position Differences in The Perceived Role of Rewards in The Hotel Industry", *International Journal of Hospitality Management*, 27 (4): 491–503.

Cohen-Charash, Y., ve Spector, P. E. (2001), "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.

Colquitt, J. A. (2001), "On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure", *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005), "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

Çetin, A., & Şentürk, M. (2016), "Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2), 241-256.

Çetin, F., Hazır, K., Basım, H. N. (2013), "Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü", *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.

Demir, M. (2010), "Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekanın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 196-207.

Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010), "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1): 64-74.

Dunlop, P. D., ve Lee, A. K. (2004), "Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil the Whole Barrel", *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67–80.

Duman, Ş. A. Paşamehmetoğlu, A. ve Poyraz, A. B. (2013), "Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *JOBEPS*, 2(4): 75-89.

Dutton J., Dukerich J. ve Harquail, C. V. (1994), "Organizational Images And Membership Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.

Dutton, K. A., & Brown, J. D. (1997), "Global Self-Esteem and Specific Self-Views as Determinants of People's Reactions to Success and Failure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 139–148.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997), "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.

Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986), "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71:500–507.

Eisenberger, R. (2002), "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, 87(3), pp. 565-573.

Eisenberger, R. and J. Aselage. (2003), "Perceived Organizational Support And Psychological Contracts: A Theoretical Integration", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.

Ekinci, Hasan, (2003), "İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma", *C.Ü Sosyal Bilimler Dergisi*, C.27, No:1

Erseven, A. (2016), "Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi", *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Vol.11, s. 67.

Eteng, M. E. (2018), "The Influence of Self-esteem, on Students' Deviant Behaviours in Federal Universities, Nigeria", *Direct Research Journal of Social Science and Educational Studies*, 5(4), 29-33.

Everton, W. J. Jolton, J. A. & Mastrangelo, P. A. (2005), "Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons for Employees' Deviant Behaviors", *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.

Farasat, E., Ziaaddini, M. (2013), "Perceived Organizational Support and Deviant Behavior", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 517-528.

Ferris, D. L., Brown, D. J., Heller, D. (2009), Organizational Supports and Organizational Deviance: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 279-286.

Ferris, D. L., Brown, D. J., Lian, H., Keeping, L. M. (2009), "When Does Self-Esteem Relate to Deviant Behavior? The Role of Contingencies of Self-Worth", *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1345-1353.

Fox, C. & Harding, D. J. (2005), "School Shootings as Organizational Deviance, *Sociology of Education*, 78(1), 69-97.

Fox, S. & Spector, P. E. (1999), "A Model of Work Frustration Aggression", *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915-931.

Galperin, Bella L. ve Ronald J. Burke (2006), "Uncovering the Relationship Between Workaholism and Workplace Destructive and Constructive Deviance: An Exploratory Study", *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 2006, 331-347.

Gardner, D. G., Huang, G. H., Xiongying, N., Pierce J. L., Lee, C. (2014), "Organization-Based Self-Esteem, Psychological Contract Fulfillment, and Perceived Employment Opportunities: A Test of Self-Regulatory Theory", *Human Resource Management*, 1 – 21.

Gardner, D. G., Van Dyne, L., Pierce, J. L. (2004), "The Effects of Pay Level on Organization-Based Self-Esteem and Performance: A Field Study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.77, 307 – 322.

Gardner, D. G., V., Wickramasinghe and J. L., Pierce, (2018), “Values Congruence, Organization-Based Self-Esteem, and Employee Responses: Evidence from Sri Lanka”, *International Journal of Cross Cultural Management*, 18(3), 349-372.

Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012), "Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1.

Gouldner, A. W. (1960), “The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement”, *American Sociology Review*, 25, 161-178.

Göksu, T. ve Karakaya, M. (2009), "Polisin Sapma Davranışlarının Etiketleme Kuramı Açısından Değerlendirilmesi", *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4): 27-43.

Grandey, J. & Cropanzano, R. (1997), "The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors Attitudes, and Stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.

Griffin, W. R. ve Lopez, P.Y. (2005). “Bad Behavior” in Organizations: A Review and Typology for Future Research, *Journal of Management*, 31(6): 988-1005.

Gruys, L. M. ve Sackett, R. P. (2003), "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behaviour", *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1): 30-42.

Güloğlu, B., Aydın, G. (2001), “Coopersmith Özsaygı Envanterinin Faktör Yapısı”, *Eğitim ve Bilim*, Vol.26, 66-71.

Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007), “Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.

Heatherton, F. T. ve Ambady, N. (1993), "Self-Esteem, Self-Prediction, and Living up to Commitments", *The Plenum Series in Social / Clinical Psychology*, 131-145.

Hellman, C. M., Dale R. F. ve Worley, J. (2006), “A Reliability Generalization Study on The Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability”, *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4): 631-642.

Hepkon, Zeliha, (2003), “Kurumsal Kimlik İnşasını Belirleyen Faktörler: Bir Literatür Taraması”, *İstanbul Ticaret Odası Dergisi*, Aralık, Sayı: 4, ss. 175 –211.

Heslin, P. A. ve VandeWalle, D. (2011), "Performance Appraisal Procedural Justice: The Role of a Manager's Implicit Person Theory", *Journal of Management*, 37(6), 1694-1718.

Howald, N., Lortie, B., Gallagher, C. & Albert, M. A. (2018), “Preventing and Deterring Organizational Deviance”, *Society for Industrial and Organizational Psychology*, 4-10.

Howes, J., Cropanzano, R., Grandey, A., Mohler, J. (2000), "Who Is Supporting Whom? Quality Team Effectiveness and Perceived Organizational Support, *Journal of Quality Management*, 5, 207-223.

Hughes, W. L. & Palmer, D. K. (2007), "An Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization Based Self Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers", *Journal of Leadership and Organization Studies*, 14(2), 143-156.

Hui, C., Lee, C. (2000), “Moderating Effects of Organization-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships”, *Journal of Management*, Vol.26, 215-232.

Ifzal, A., Khurram, S. & Mueen, A. Z. (2017), "Impact of Corporate Social Responsibility Attributions on Workplace Deviance Behaviors", *Journal of Managerial Science*, 11(2), 157-172

Işıl, P., Koçoğlu, M., & Gürkan, G. Ç. (2013), "Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24, 85-104.

İşcan, Ö. F. ve K. Timuroğlu (2007), “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 119-136.

Jansen, K. (2005), "Management Commitment to Safety as Organizational Support: Relationships with Non-Safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees", *Journal of Safety Research*, 36(2), 171-179.

Jon L. Pierce, Donald G. Gardner (2012), "Focus of Attention at Work and Organizational Based Self-Esteem", *Journal of Managerial Psychology*, 28, 110-132.

Judge, A. T., Bono, J. E. (2001), "Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, 80-92.

Judge, A. T., Scott, A. B. ve Ilies, R. (2006), "Hostility, Job Attitudes, and Workplace Deviance: Test of a Multilevel Model", *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126-138.

Kalağan, G. (2009), "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaplan, M., & Öğüt, A. (2012). "Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği". *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.

Kaplan, M., Öğüt, A. (2012), "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.

Karataş, S., Güleş, H. (2010), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

Khan, A., Naqvi S. M. M. R., Athar, S., Khan, I., Naveed, H. S. (2021), "Does Perceive Organizational Support Moderate in the Relationship Between Internal Tuberculosis Stigmatized Individuals and Deviant Workplace Behavior of Employees Through Mediating Role of Self-Esteem", *Elementary Education Online*, 20(2), 975-980.

Khan, S. I., Kanwal, S., Shoaib, M. (2015), "How Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support Impact Workplace Deviance", *Science International (Lahore)*, 27(3), 2463-2468.

Khan, S. I., Mahmood, A., Kanwal, S., Latif, Y. (2015), "How Perceived Supervisor Support Effects Workplace Deviance? Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 940-967.

Khurram, W., Ismail, K. B., Jafri, S. K. A., Soehod, K. (2013), "An Assessment of Positive Organizational Behavior in Service Sector of Pakistan: Role of Organization Based Self-Esteem and Global Self-Esteem", *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(15), 2872-2880.

Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012), "Reconceptualizing Workplace Commitment to Redress a Stretched Construct: Revisiting Assumptions and Removing Confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130-151.

Kraimer, M. & Wayne, J. (2004), "An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment", *Journal of Management*, 30(2), 209-237.

Köse, (2010), "Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 85-94.

Kuo, Y. K., Su, Y. Y. & Chang, B. L. (2015), *The Study on Relationships of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in Taiwan Hospitality Service Industry. Proceedings of the MakeLearn and Management, Knowledge and Learning Joint International Conference held at Bari in 27-29 May, 2015, Bari: Managing Intellectual Capital and Innovation for Sustainable and Inclusive Society: 1977- 1980.*

Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M.L. (2007), "The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stres, Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Criminal Justice*. Vol.35, 664–656.

Lian, H., Ferris, D. L. & Brown, D. J. (2011), "Does Taking the Good with the Bad Make Things Worse? How Abusive Supervision and Leader-Member Exchange Interact to Impact Need Satisfaction and Organizational Deviance", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117, 41–52.

Liden, R., Wayne, J., Shore, M. (1997), "Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Litzky, B. E., Eddleston, K. A. & Kidder, D. L. (2006), "The Good, The Bad, and The Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors", *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103.

Lo, T. W., Cheng, C. H. K., Wong, D. S. W., Rochelle, T. L., Kwok, S. H. (2011), "Self-Esteem, Self-Efficacy and Deviant Behaviour of Young People in Hong Kong", *Advances in Applied Sociology*, 1(1), 48-55.

Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006), "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention To Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79:101–120.

Marcus, B. & Schuler, H. (2004), "Antecedents of Counterproductive Behaviour at Work: A General Perspective", *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647–660.

Marium, H. ve Mutahir, H. (2015), "Role of Perceived External Prestige and Organizational Justice in Organizational Identification", *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(3): 611-625.

Matzler K., Bauer F. A., Mooradian T. A., (2015) "Self-Esteem and Transformational Leadership", *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 815-831.

Merton, R. K. (1938), "Social Structure and Anomie", *American Sociological Review*, 3(5). 672-682.

Merton, R. K. (1972), "Insiders and Outsiders: A Chapter in the Sociology of Knowledge", *American Journal of Sociology*, 78(1), 9-47.

Mishra, M. ve 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.

Moorman, H., (1991), "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, 845-855.

Muafi, U. (2011), "Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior", *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2), 123-126.

Murtaza, G., Shahzad, K., Shah, M. K. ve Khan, N.A. (2011), "Impact of Distributive and Procedural Justice on Employees' Commitment: A Case of Public Sector Organization of Pakistan", *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 29, 73-80.

Natunann, S. E., Bies, R. J. ve Martin, C. L. (1995), “The Roles of Organizational Support and Justice During a Layoff”. *Academy of Management Journal*, 1, 89–93.

Norman, S. M., Pierce J. L., Gardner, D. G. (2015), “Leader Roles, Organization Based Self-Esteem, and Employee Outcomes”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.36, 253-270.

Oh, A., Park, K., Yong, H. (2013), The Relationship of Perceived Organizational Support and Deviant Behavior in the Workplace: The Mediating Effect of Affective Commitment and The Moderating Effect of Organization-Based Self-Esteem", *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 26(1),119-147.

O'leary-Kelly, M., Griffin, R. W. ve Glew, D.J. (1996), "Organization-Motivated Aggression: A Research Framework", *The Academy of Management Review*, 21(1), 225-253.

Ogunyemi, A. O., (2014), “The Mediating Roles of Organization-Based Self-Esteem (OBSE) And Organizational Commitment (OC) in Spirituality At Work and Organisational Citizenship Behaviour”, *International Journal of Innovative Research and Development*, 3(2), 61-71.

Organ, D. (1997), "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", *Human Performance*, 10(2): 85-97.

Özaslan Çalışkan, B. Ö. ve Akça, M. (2017). “Damgalanma Algısı ve Sapma davranışı İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü”, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(13), 357-369.

Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). “Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7).

Özdevecioğlu, M. (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *D. E. Ü. İ. İ. B. F. Dergisi*, 18(2), 113-130.

Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, S. (2005) “Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95-109.

Özen Y. (2013), “Saldırganlık, Psikolojik Şiddet ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki”, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı 35, s.2.

Özler, D. E., & Ünver, E. (2012). “Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 325-351.

Parasuraman. S. Greenhaus. J.H. Granrose. C.S. (1992), "Role Stressors, Social Support and Well-being Among Two-career Couples", *Journal of Organizational Behaviour*. 13(4). 339–356.

Paul R. Sackett (2002), “The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance”, *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 6.

Pelham, B. W., and W. B. Swann (1989) “From Self-Conception to Self-Worth: On the Sources and Structure of Global Self-Esteem”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 672-680.

Peterson, D. K. (2002), "Deviant Workplace Behavior and The Organization’s Ethical Climate", *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989), “Organization-Based Self-Esteem: Construct definition, measurement, and validation”, *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.

Pierce, J. L. ve Gardner, D. G. (2004), “Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature”, *Journal of Management*, 30(5), 591–622.

Podsakoff, P. ve Mackenzie, S. B. (1994), “Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness”, *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363.

Pohl, S. ve Galletta, M. (2016), “The Role of Supervisor Emotional Support on Individual Job Satisfaction: A Multilevel Analysis”, *Applied Nursing Research*, 33, 61-66.

Poyraz, K., & Kama, B. (2008), "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143–164.

Rai, R., & Prakash, A. (2016), "How Do Servant Leaders Ignite Absorptive Capacity? The Role of Epistemic Motivation and Organizational Support”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 123-134.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Richard C. Hollinger ve John P. Clark (1982), "Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance", *The Sociological Quarterly*, Vol.23, No.3, 333.

Robert A. Giacalone ve Paul Rosenfeld (1987), "Reasons for Employee Sabotage in the Workplace", *Journal of Business and Psychology*, Vol.1, No.4, 367.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995), "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Rogers, M., Ashforth, B. (2017), "Respect in Organizations: Feeling Valued as "We" and "Me"", *Journal of Management*, Vol.43, 1578-1608.

Rubite, H. D. (2021), "Self-Esteem, Self-Control and Deviant Behavior of HUMSS Senior High School Students", *International Journal of Arts and Humanities Studies*, 1(1), 70-75.

Sarioğlu, U. S., (2019), "Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişki: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Economics Business and Organization Research*, 1(1), 85-96.

Saunders, M. ve Thornhill, A. (2003), "Organizational Justice, Trust and the Management of Change", *Personnel Review*, 32(3), 360-375.

Sayadi, Y., Hoveida, R., Siadat, S. A., Rajaeepour, S. (2015), "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organization Based Self-Esteem Among Teachers in Iran", *Information and Knowledge Management*, 5(5), 20-24.

Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000), "A Stakeholder Approach to Organizational Identity", *Academy Of Management Review*, 25(1), 43-62.

Scott, K. L., Shaw, J. D., Duffy, M. K. (2008), "Merit Pay Raises and Organization-Based Self-Esteem", *Journal of Organizational Behavior*, 29(8), 967-980.

Searle, Mark S. (2000), "Is Leisure Theory Needed for Leisure Studies?", *Journal of Leisure Research*, 32(1), 138-139.

Shore, L.M. ve L.E. Tetrick (1994), “The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship”, *Trends in Organizational Behavior*, (Der: C.L. Cooper ve D.M. Rousseau), Vol.1, 91-109.

Simpson, C. K., ve Boyle, D. (1975), "Esteem Construct Generality and Academic Performance", *Educational and Psychological Measurement*, 35(4), 897-904.

Spector, P., Fox, S., Penney, L., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. (2006), “The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?”, *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.

Stamper, C. & Johlke, C. (2002), Antecedents Boundary-Spanners Perceived Organizational Support, *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116-128.

Sulaiman, M. ve Bhatti, K. O. (2013), "Workplace Deviance and Spirituality in Muslim Organizations", *Asian Social Science*, 9(10), 237-246.

Sulistyan, R. (2020), "Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress", R. Paramita, M. Setyobakti, N. Rizal, N. Lukiana, Conference: *Proceedings of the 1st International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development, ICONS 2020, in 30 November, 2020, Tegal, Indonesia*.

Taş, Y. (2012), “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 60-80.

Tokgöz, N. (2011), "Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.

Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). “Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme”. *Ihlara Journal of Educational Research*, 25-36, 27.

Turunç, Ö., Çelik, M. (2010), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve iş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206, 188.

Uçar, D. ve A. B., Ötken, (2010), “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.

Ugboro, I. ve Obeng, K. (2000), "Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study", *Journal Of Quality Management*, 5 (2), 247-272.

Uysal, H. Tezcan (2013), "Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi", *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 93-110, 98.

Van Dyne, L.V. and J. L., Pierce, (2004), "Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, 439-459.

Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996), "Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework", *Organization Science*, 7(2): 151- 167.

Walker, A. ve Hutton, D. M. (2006). "The Application of the Psychological Contract to Workplace Safety", *Journal of Safety Research*, 37(5): 433-441.

Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011), "Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader–Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.

Wang, G. ve Netemeyer, R. G. (2002), "The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self-Efficacy, and Performance", *Journal of The Academy of Marketing Science*, 30(3), 217–228.

Wolff, R.A. ve G., Demir, (2019), "Paternalistik Liderliğin Etkileşimli Yüzü ve Örgüt Temelli Özsaygı Arasındaki İlişki", *Social Sciences Research Journal*, 8(1), 79-88.

Wójcik-Karpacz, A., Karpacz, J., Ingram, M. (2019), "Perceived Organisational Support and Employee Performance – the Example of a Polish IT Enterprise", *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 5(983), 58.

Yavuz, E. (2011), "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.

Yeşilyurt, M., (2014), "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgüt Temelli Öz Saygıya Etkisinde Algılanan Örgütsel Prestijin Aracılık Rolü", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 118-144.

Yetgin, M.A. (2016), “Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Destekleyici Örgüt Kültürünün Otantik Liderlikte Rolü: Görgül Bir Araştırma”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 51 (2): 128 – 156.

Yılmaz, V. ve Dalbudak, Z. İ. (2018), " Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 518.

Yılmaz, H., ve Görmüş, A. Ş. (2012), "Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma", *Journal of Yaşar University*, 7(26).

Yoon, J. ve Lim, J. C. (1999), “Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees”, *Human Relations*, 52(7), 923-945.

Yüner, B. (2018), "Örgüt Temelli Öz Saygı ve Örgütsel Duygusal Bağlılığa İlişkin Öğretmen Görüşleri", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(4), 777-799.

Tezler

Akalın. Ç. (2006), Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Al-Masroori, Rashid Salim (2006), Destination Competitiveness: Interrelationships Between Destination Planning and Development Strategies and Stakeholders' Support in Enhancing Oman's Tourism Industry, Doktora Tezi, Queensland, Griffith Üniversitesi Uluslararası İşletme ve Asya Çalışmaları Bölümü.

Derinbay, D. (2011), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdem, H. (2014), Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması, Doktora Tezi, Malatya, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gruys, M. L. (1999), The Dimensionality of Deviant Employee Behavior in the Workplace, Industrial Relations Center. University of Minnesota, Office of Naval Research N00014-98-1-0872 Doctor of Philosophy in Human Resources and Industrial Relations in the Graduate School of the University of Minnesota.

İyigün, N., Ö. (2011), Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yazar, F. (2022), Örgütsel Sapma Davranışlarının Kontrolünde Pozitif Psikolojik Sermayenin ve Örgütsel Öğrenmenin Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması, Doktora Tezi, Afyonkarahisar, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Web Siteleri

Türk Dil Kurumu, “Güncel Türkçe Sözlük”. Erişim: 21.11.2022. <https://sozluk.gov.tr/>



EKLER

EK-1

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Esra Dinç ELMALI ile yürütmekte olduğumuz, “Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Rolü” isimli yüksek lisans tez çalışmasının araştırma kısmıdır. Anketi tamamlamak yaklaşık 3 dakikanızı alacaktır. Vereceğiniz yanıtlar araştırmanın veri tabanını oluşturmak için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır.

Tüm soruları kendi bakış açınıza göre ve içtenlikle yanıtlamanız, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Kıymetli katılımınızla bilimsel bir araştırmaya vereceğiniz destek için çok teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

Katılımcılar Hakkında Genel Bilgiler

1) Cinsiyetiniz nedir?

Kadın (...) Erkek (...)

2) Yaş aralığınız nedir?

18-25 (...) 26-30 (...) 31-40 (...) 41-50 (...) 50+ (...)

3) Medeni hâliniz nedir?

Bekâr (...) Evli (...)

4) Eğitim durumunuz nedir?

İlköğretim (...) Lise (...) Lisans (...) Lisansüstü (...)

5) Bulunduğunuz kurumda çalışma sürenizi seçiniz.

5 Yılden Az (...) 5-10 Yıl (...) 10-15 Yıl (...) 15-20 Yıl (...) 20 Yılden Fazla (...)

6) Toplam iş tecrübenizi seçiniz.

5 Yılden Az (...) 5-10 Yıl (...) 10-15 Yıl (...) 15-20 Yıl (...) 20 Yılden Fazla (...)

7) Çalıştığınız sektör nedir?

8) Çalıştığınız departman nedir?

9) Çalıştığınız kurumun türü nedir?

Özel (...) Kamu (...)

I. BÖLÜM						
Aşağıda verilen yargılara ilişkin görüşünüzü, "1=Kesinlikle Katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılıyorum", "5=Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinden en uygun olanını seçiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
#	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği					
1	Şirketim benim görüşlerime önem verir.	1	2	3	4	5
2	Şirketim gerçekten refahımı önemser.	1	2	3	4	5
3	Şirketim benim hedeflerimi ve değerlerimi göz önünde bulundurur.	1	2	3	4	5
4	Bir problemim olduğu zaman şirketimden yardım alabilirim.	1	2	3	4	5
5	İstemeden yaptığım bir hatayı şirketim affeder.	1	2	3	4	5
6	Şans verilmesi durumunda şirketim benden faydalanır.	1	2	3	4	5
7	Şirketim bana çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5
8	Özel bir iyilik istersem şirketim bana yardım eder.	1	2	3	4	5

II. BÖLÜM						
Açıklama: Aşağıda sizi kısmen tanımlayan ya da hiç tanımlamayan birtakım davranışlar yer almaktadır. Örneğin izinsiz olarak iş yerinizi erken terk eder misiniz? Lütfen aşağıda verilen davranışların sizi ne oranda yansıttığını belirlemek için sizi en iyi şekilde tanımlayan rakamı dereceleme ölçeğinde seçiniz. "1=Asla", "2=Nadiren", "3=Ara Sıra", "4=Çoğu Zaman", "5=Her Zaman" seçeneklerinden en uygun olanını seçiniz.		Asla	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
#	Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği					
1	İşyerinde biriyle dalga geçmek.	1	2	3	4	5
2	İşyerinde biri ile kırıcı bir biçimde konuşmak.	1	2	3	4	5
3	İş yerinde etnik, dini veya ırksal söylemlerde bulunmak.	1	2	3	4	5
4	İş yerinde birine küfür etmek.	1	2	3	4	5
5	İş yerindeki birine kaba bir şaka yapmak.	1	2	3	4	5

6	İş yerindeki birine kaba davranmak.	1	2	3	4	5
7	İş yerindeki birini herkesin içinde utandırmak.	1	2	3	4	5
8	İş yerinden izinsiz bir şekilde eşya almak.	1	2	3	4	5
9	Çalışmak yerine hayal kurmak için çok vakit harcamak.	1	2	3	4	5
10	Daha fazla ödeme alabilmek için iş masrafını daha çok gösteren sahte makbuz düzenlemek.	1	2	3	4	5
11	İş yerinde kabul edilen süreden daha uzun molalar vermek.	1	2	3	4	5
12	İşe izinsiz bir şekilde geç gelmek.	1	2	3	4	5
13	Çalışma ortamını kirletip dağıtmak.	1	2	3	4	5
14	Yöneticinin talimatlarına uymamak.	1	2	3	4	5
15	Kasıtlı olarak, çalışabileceğinden daha yavaş çalışmak.	1	2	3	4	5
16	Şirketin gizli bilgilerini yetkisi olmayan kimselerle paylaşmak.	1	2	3	4	5
17	Çalışırken alkol veya yasaklı madde tüketmek.	1	2	3	4	5
18	Çalışırken az çaba sarf etmek.	1	2	3	4	5
19	Fazla mesai ücreti almak için işleri bilerek gereğinden fazla uzatmak.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM

Aşağıda verilen yargılara ilişkin görüşünüzü, "1=Kesinlikle Katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılıyorum", "5=Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinden en uygun olanını seçiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
#	Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği					
1	Çalıştığım kurumda sayılan biriyim.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumda ciddiye alınırım	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda önemli biriyim.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda güvenilir biriyim.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda bana sadakat gösterilir.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumda fark yaratan biriyim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumda değerli biriyim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumda yardımsever biriyim.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumda verimli biriyim.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurumda işbirlikçi biriyim.	1	2	3	4	5