



**Article Information**

**Article Type:** Research Article

**This article was checked by iThenticate.**

**Doi Number:** <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3476>

**INVESTIGATION OF TEACHERS' PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL DEVIATION LEVELS**

**ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN ÖRGÜTSEL SAPMA  
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**Kubilay Yendi<sup>1</sup>**

**Abstract**

This research was conducted using a quantitative research method with a survey design to examine teachers' perceived levels of organizational deviance. A total of 271 teachers voluntarily participated in the study during the 2023-2024 academic year in Narlıdere, İzmir. In the data collection process, a personal information form prepared by the researcher and the Perceived Organizational Deviance Scale developed by Türkkaş Anasız and İliman Püsküllüoğlu (2018), consisting of 4 sub-dimensions and 26 items, were used. The data collected from the participant teachers were analyzed using appropriate quantitative analysis methods. The findings of the research indicated that teachers' perceived levels of organizational deviance were at a moderate level, with low and moderate levels for the sub-dimensions. While there was a statistically significant difference in the perceived levels of organizational deviance of the participating teachers based on variables such as professional seniority, school type, and branch, there were no significant differences based on gender, educational status, and marital status.

**Keywords:** Organizational deviation, teacher, organizational culture

**Özet**

Bu araştırma öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin incelenmesi amacı ile nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseninde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya İzmir Narlıdere ilçesinde 2023-2024 öğretim yılında görev yapan 271 öğretmen gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırmanın veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile Türkkaş Anasız ve İliman Püsküllüoğlu (2018) tarafından geliştirilen, 4 alt boyut ve 26 maddeden meydana gelen Algılanan Örgütsel Sapma Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcı öğretmenlerden toplanan veriler uygun nicel analiz yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma seviyeleri orta düzeyde iken alt boyutlar için de düşük ve orta seviyesindedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinde mesleki kıdem, okul türü ve branş değişkenlerine bağlı ve istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılırken cinsiyet, öğrenim durumu ve medeni durum değişkenlerine bağlı anlamlı farklılaşma bulunmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel sapma, öğretmen, örgüt kültürü

<sup>1</sup> Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, E-Posta: [kubilayyendi@gmail.com](mailto:kubilayyendi@gmail.com), ORCID: 0000-0001-6064-0307

## GİRİŞ

Toplum olgusunun tarihsel süreç içinde birçok bilimsel çalışmada ele alınması toplumsal yapıyı anlama amacı taşımaktadır. Bu çabalarda, Comte'un "statikler" ve "dinamikler," Spencer'in "farklılaşma," ve Pareto'nun "toplum içindeki karşılıklı ilişkiler" ve "bağlılıklar" gibi kavramlarını içeren yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Wallace & Wolf, 2012). İlerleyen dönemlerde ise Durkheim geleneğinden gelen ve Merton'un çalışmalarıyla desteklenen bir toplumsal yapı yaklaşımı ortaya konulmuştur bu yaklaşıma göre toplumsal yapı, ortak inançlar, değerler ve normlar şeklinde tanımlanırken, bireyler arasında iş bölümüne dayalı ilişkiler ve dayanışma ile ortaya çıkan karşılıklı bağlılıkları ve çatışmaları içermektedir (Gökçe, 2004). Bu açıdan toplum, bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen ve aynı zamanda sosyal dünyayı anlamalarına yardımcı olan etkileşimli bir yapı olarak ele alınabilir.

Toplum, kendi amaçlarını gerçekleştirmek ve işlevini sürdürebilmek için bireyler ve gruplar aracılığıyla bireyleri kontrol altında tutmaya yönelik birçok mekanizma kullanır. Bu sosyal kontrol süreci, bireyleri kendi arzularının gerektirdiği davranışlar ile toplumun kabul ettiği davranışlar arasında dengelemeye çalışır. Bireylerin toplumun beklentilerine uygun davranış sergilemeleri uyumlu davranış olarak adlandırılırken, kendi isteklerine göre davranışları ise toplumun normlarından sapma olarak kabul edilebilir (Hoşgörür, 2018). Bu açıdan bakıldığında, örgütler de toplumun yapısal özellikleri ile benzerlik gösterebilirler. Modern örgütler, bireyleri tutarlı ilişkilere, rasyonelliğe ve hiyerarşiye yönlendirme eğiliminde olduğu söylenebilir. Bu durum bireylerin örgüt içindeki rolleri, iş yaşamına dair tutumları ve davranışlarının örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi ve sağlıklı bir şekilde işlemesi amacıyla şekillendirildiği anlamına gelmektedir. Özellikle örgüt kural ve değerlerine uyum, örgütün amaçlarına ulaşmak ve sosyal bir denge sağlamak için önemlidir. Ancak bazı durumlarda, örgütün işlevleri eksik veya bozulmuş olabilir ve bu durum, Merton'un "bozuk işlevler" olarak adlandırdığı ve örgüt uyumunu ve düzenini bozan durumlar ile sonuçlanabilir (Anasız & Püsküllüoğlu, 2018). Bu bağlamda, toplum ve örgütler arasında benzerlikler bulunsa da örgütlerin kendi iç dinamikleri ve amaçları olduğu unutulmamalıdır.

Bozuk işlev terimi, örgütlerin işleyişinde ortaya çıkan sorunların temel nedenlerinden biri olan düzenleme eksikliği veya normların ihlali durumlarını ifade etmek için kullanılır. Bozuk işlev, kültürel normların, hedeflerin veya grup üyelerinin örgütsel yapının gerektirdiği uyumlu davranışları sergilerken bir uyumsuzluk yaşandığında ortaya çıkan bir durum olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle, bozuk işlev, örgütsel amaçlara ulaşmak için meşru kabul edilen yolların kullanımında ortaya çıkan sorunları ifade eder. Örgütlerde bozuk işlev, kişisel ihtiyaçların yöneticiler tarafından ihmal edilmesinden, öngörülemeden düzensizliklerin örgüt içindeki algılamalarından, bireylerin örgütsel veya kişisel amaçlarını gerçekleştirirken karşılaştıkları zorluklardan veya kendilerine duydukları güvensizlikten kaynaklanabilir (Hoşgörür, 2018). Bu bağlamda, bozuk işlevler, örgütün amaçlarının yerine getirilmesinde sorunlar oluşturabilir veya bu amaçlar için kullanılan yöntemlerin farklılaşmasına neden olabilir. Yani, amaç ile araç arasındaki denge değiştiğinde, örgütsel normlardan sapmalara yol açabilir. Bu tür durumlar, örgütsel sapma davranışları olarak tanımlanır ve örgütsel sapma davranışları yanlışlıkla gerçekleştirilen eylemler değil kasıtlı eylemleri kapsamaktadır (Avcı, 2008). Demir (2009)'e göre örgütsel sapma, örgütün mevcut ekipmanlarına ve kaynaklarına zarar veren bir sabotaj biçimi olabileceği gibi, bireyin kişisel çıkarları için etik olmayan işlere karışması, kuralları ihlal etmesi veya değerleri görmezden gelmesi, rüşvet alma gibi davranışları da içerebilir. Gerçek nedenleri gizleyerek veya izin almadan örgütten ayrılma veya örgüte ait malzemeleri izinsiz kullanma gibi eylemler, işyerinin dikkate alınması gereken önemli sapma davranışlarıdır ve bu tür davranışlar sıklıkla işten çıkarmaya yol açabilen nedenler arasında bulunmaktadır (Tütüncü & Demir, 2003).

Örgütsel sapma davranışı, genel anlamıyla bir örgütün verimliliğini ve performansını olumsuz etkileyen veya örgütün benimsediği kurallara bilinçli bir şekilde aykırı davranışlar sergileme eğiliminde olan bir kavramdır (Dunlop & Lee, 2004). Örgütsel sapma davranışı, çalışanların örgüt kurallarını ihlal ederek, örgütün veya örgüt üyelerinin refahını tehlikeye atan davranışları şeklinde ifade edilebilir. İşgörenlerin verimliliği, örgüte bağlılığı, işten

tatmin düzeyi ve çalışma yaşam kalitesi üzerinde önemli etkilere sahip olan bu tür davranışlar, tamamen ortadan kaldırılamadığından dolayı sapma davranışlarının kontrol altında tutulması kritik bir gerekliliktir (İyigün & Çetin, 2010). Başka bir deyişle, örgütsel sapma, örgüt içinde geçerli kuralların ihlal edilmesi, normların dikkate alınmaması ve bu tür davranışların örgütün işleyişinde sorunlara neden olması durumunu ifade eder. Öyleyse, sapma davranışlarının ortaya çıkmasında, örgütlerde benimsenmiş olan normlar ile bu normlara örgütsel uyumsuzluk arasındaki farkın yol açtığı söylenebilir. Sapma konusunda, örgütsel normlara kimlerin ve hangi nedenlerle uymadığı üzerine odaklanılmaktadır. Sapma bir grup veya örgüt içinde kaçınılmazdır. Çünkü sapma, bir örgütte ortak değerlerin mevcut olduğunu gösteren bir işarettir. Sapma kuramcıları, örgütlerde çoklu değer sistemlerinin varlığını vurgularlar. Bu nedenle, bir davranış suç veya sapma olarak nitelendirebilmek için; bir grup veya bireyin, örgütte kabul edilen normlardan farklı bir şekilde davranması ve bu davranışın, çoklu farklı değerlere sahip diğer grup tarafından sapma olarak etiketlenmesi gerekmektedir (Worsley, 1987). Sonuç olarak, örgüt, bireyin farklı davranışlarına sapma etiketi yapıştırırken, birey de kendisine atfedilen sapma rolünü sürdürmeye devam ederek, sapma davranışlarını üretmeye devam eder (Coulon, 2015).

Örgütsel sapma davranışları, özellikle yoğun iletişim ve etkileşimin olduğu örgütlerde sıkça gözlemlenen bir olgudur. Bu tür örgütler, bireylerin performansları, örgütün imajı ve sergilenen davranışlar arasındaki sürekli etkileşimle karakterizedir (Franzese, 2015). Aynı şekilde, örgütte çalışan bireylerin davranışları ve tutumları da örgütün dinamiklerinden etkilenir. Bu durum, karşılıklı etkileşim sürecini işaret eder. Bu bağlamda, örgüt içinde ortaya çıkan herhangi bir olumsuzluğun hem çalışanlar üzerinde hem de örgüt sisteminde çeşitli olumsuz etkileri olabilir. Özellikle örgütsel sapma davranışlarının neden olduğu örgütsel, psikolojik ve sosyal kayıpların göz ardı edilmesi durumunda hem örgütün hem de çalışanların çeşitli zararlarla karşılaşma riski taşıdığı bilinmelidir (Peterson, 2002). Bireylerin örgüt içerisinde sergiledikleri işten kaçma, devamsızlık, görevi kötüye kullanma, kasıtlı hatalar yapma, işi yavaşlatma, işten erken ayrılma, malzemelere zarar verme, örgüte ait kaynakları izinsiz kullanma, saldırganlık, iş arkadaşlarını suçlama, dedikodu yapma, cinsel taciz, hırsızlık, yalan söyleme gibi sapma davranışlarının örgütsel etkililik düşüşüne, niteliksiz işgücü yetiştirme veya işgücü kaybına, örgüt kaynaklarının zarar görmesine ve örgütün imajının zedelenmesine yol açabileceği bilinmektedir (Arbak, Şanlı, & Çakar, 2004). Ancak sapma davranışları sadece olumsuz bir şekilde ele alınmamalıdır.

Örgütsel sapma davranışları, sonuçlarına göre farklı şekillerde tanımlanabilir ve sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmalara göre, örgütsel sapma davranışları olumlu sapma, yapıcı sapma veya yaratıcı sapma olarak adlandırılmaktadır (Mainemelis, 2010). Olumlu sapma davranışları, örgüt üyelerini ortak çıkarlara yönlendirme, örgütleri uyarıp bilgilendirme, grup içi bağlılığı artırma, yenilikçiliği ve yaratıcılığı teşvik etme gibi olumlu sonuçları beraberinde getiren davranışları içermektedir (Galperin, 2012). Bu tür davranışlar, bazen örgüte fayda sağlamak veya çıkarları korumak amacıyla sergilenebilirler. Üniversite ortamında, otoriteye, tabulara veya kişilere bağlı olmaksızın her türlü düşüncenin tartışılması ve yaratıcı, eleştirel düşünceye teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Ortaş, 2004). Eğitim kurumlarında beklenen sapma davranışlarının olumlu ve yapıcı nitelikler taşıması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Bu açıdan, olumsuz sonuçlar doğuran sapma davranışları, yani hırsızlık, sabotaj, sözlü saldırı gibi olumsuz davranışlar bu bağlamda ele alınmamaktadır. Örgütsel sapma davranışlarının okul içinde görülmesi okul atmosferini olumsuz yönde etkileyerek öğretmenlerin gergin ve stresli olmalarına neden olabilir, sonuç olarak okulun temel faaliyeti olan eğitim süreçlerinin niteliğini düşürebilir (Çomak, 2011). Özellikle bu çalışmada örgütsel sapma davranışlarından kasıt, olumsuz sapma davranışlarıdır. Dolayısıyla, toplumu etkileyen eğitim kurumlarında olumsuz sapma davranışlarının önlenmesi ve ele alınması büyük bir önem taşımaktadır. Örgütsel sapma davranışları, literatürde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuştur (Anasız & Püsküllüoğlu, 2018). Bu sınıflandırmalardan biri, Robinson ve Bennett tarafından geliştirilen ve örgütsel sapma davranışlarını bütünsel bir çerçevede ele alan bir sınıflandırmadır. Robinson ve Bennett (1995)'a göre örgütsel sapma davranışlarını iki temel boyutta incelenmelidir; örgüte yönelik sapma ve bireye yönelik/bireylerarası sapma davranışları. Örgüte yönelik sapma davranışı,

iki alt boyuta ayrılmıştır: üretim sapması ve ekipman sapması. Üretim sapması, iş performansını etkileyen eylemleri içerir ve işi yavaşlatma, işi eksik yapma gibi örgütsel kuralların ihlalini temsil eder. Ekipman sapması ise örgütün araç gerecine zarar verme veya sabotaj gibi davranışları içerir. Bireye yönelik/bireylerarası sapma davranışı boyutu ise politik sapma ve kişisel saldırganlık olarak iki alt boyuta ayrılmıştır. Politik sapma, bireysel çıkarlar doğrultusunda diğer çalışanları politik açıdan olumsuz etkileyen davranışları içerir, örneğin dedikodu yayma veya iş arkadaşlarını karalama gibi. Kişisel saldırganlık ise cinsel veya sözlü taciz gibi diğer çalışanlara karşı düşmanca ve saldırgan tavırları ifade eder (Robinson & Bennett, 1995). Bu sınıflandırma, örgütsel sapma davranışlarının türlerini daha ayrıntılı bir şekilde anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Bu araştırmada öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bazı demografik değişkenlere bağlı olarak öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinde görülen farklılaşmalar incelenecektir. Örgütsel sapma konusunda gerçekleştirilmiş çalışmalar bulunmakla birlikte eğitim kurumları özelinde gerçekleştirilmiş çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür (İyigün, 2012). Bu noktadan çalışmadan elde edilen sonuçların örgütsel sapma konusunda alanyazına katkı sağlaması hedeflenmektedir.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin incelenmesi amacı ile nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli yaşanmakta ya da yaşanmış olan olay ve olguları inceleyerek mevcut durumu ortaya çıkarmak amacı ile kullanılmaktadır (Karasar, 2014).

### Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni 2023-2024 eğitim öğretim yılında İzmir ili Kemalpaşa ilçesinde resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemini ise kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenen 271 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemine ilişkin demografik veriler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örnekleme dair demografik veriler

Demografik Özellik	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	157	57,9
	Erkek	114	42,1
Öğrenim Durumu	Lisans	214	79,0
	Yüksek Lisans	57	21,0
Medeni Durum	Evli	242	89,3
	Bekâr	29	10,7
Mesleki Kıdem	0-5 yıl arası	22	8,1
	6-10 yıl arası	35	12,9
	11-15 yıl arası	52	19,2
	16-20 yıl arası	29	10,7
	21 yıl ve üzeri	133	49,1
Branş	Okul Öncesi	26	9,6
	Sınıf	15	5,5
	Sözel	49	18,1
	Sayısal	82	30,3
	Beceriye Dayalı	99	36,5
Okul Türü	Okul Öncesi	26	9,6
	İlkokul	15	5,5
	Ortaokul	13	4,8
	Lise	217	80,1
Toplam		271	100,0

### Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama sürecinde Türkkaş Anasız ve İliman Püsküllüoğlu (2018) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği” gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Örgütsel sapma ölçeği dört faktör ve 26 maddeden meydana gelmekte ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının .95 olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin dört boyutlu yapısına ilişkin uyum iyiliği indislerinin iyi uyum düzeyinde olduğu belirtilmektedir. Ölçek 5’li likert formunda olup, değerlendirmede kullanılacak puan aralıkları için; 1-1,79 “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum” 1,80-2,59, “Kararsızım” 2,60-3,39, “Katılıyorum” 3,4-4,19 ve “Kesinlikle Katılıyorum” 4,20-5,0 şeklindedir.

### Verilerin Toplama Yöntemi ve Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcılardan toplanan veriler SPSS paket programı ile nicel analiz yöntemleri ile incelenmiştir. Veri setinin normallik ve varyansların homojenliği varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiş alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin mutlak değerlerin 1,5’in altında olduğu görülmüştür. Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre bir dağılımın çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 - 1,5 aralığında olması halinde dağılımın standart normal kabul edilmektedir. Ayrıca varyansların homojenliği kontrol edilerek uygun nicel analizler teknikleri kullanılmıştır. Ölçek ile toplanan verilerin yorumlanmasında kullanılacak aralıklara ilişkin puanlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Puanlarına Göre Aralık ve Düzeyler

Seçenek	Puan Aralığı	Düzye
(1) Hiç katılmıyorum	1,00 – 1,79	Çok düşük
(2) Katılmıyorum	1,80 – 2,59	Düşük
(3) Kısmen Katılıyorum	2,60 – 3,39	Orta
(4) Büyük Ölçüde Katılıyorum	3,40 – 4,19	Yüksek
(5) Tamamen katılıyorum	4,20 – 5,00	Çok yüksek

### BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır.

#### Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerine Dair Bulgular

Araştırma amaçları kapsamında gerçekleştirilen analizlerle elde edilen öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeyleri ve alt boyutlarına dair bulgular Tablo 3’de aktarılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sapma ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Ölçek	n	$\bar{x}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma	271	2,87	1,03	-,08	-,44
Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma	271	2,52	1,06	,38	-,17
Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma	271	2,60	1,05	,37	-,25
Araştırmaya Yönelik Sapma	271	2,47	1,04	,50	-,18
Algılanan Örgütsel Sapma	271	2,62	,99	,99	-,03

Tablo 2’ye göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeyleri orta düzeyde olduğu görülmüştür ( $\bar{x} = 2,62$ ). Alt boyut ortalama puanları incelendiğinde “Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma” ve “Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma” alt boyutlarının orta düzeyde iken “Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma” ve “Araştırmaya Yönelik Sapma” alt boyutlarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

### Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Bağlı Farklılaşması

Bağımsız Değişken	Grup	n	$\bar{x}$	SS	W	p
Cinsiyet	Kadın	157	2,58	,90	8632,00	,616
	Erkek	114	2,68	1,10		

Tablo 4'e göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılaşma göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p > ,05$ ).

### Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Bağlı Farklılaşması

Bağımsız Değişken	Grup	n	$\bar{x}$	SS	W	p
Öğrenim Durumu	Lisans	214	2,65	,97	6341,50	,642
	Yüksek Lisans	57	2,53	1,12		

Tablo 5'e göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin öğrenim durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılaşma göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p > ,05$ ).

### Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin medeni durum değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinin sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Bağlı Farklılaşması

Bağımsız Değişken	Grup	n	$\bar{x}$	SS	W	p
Medeni Durum	Evli	242	2,64	1,02	3773,00	,505
	Bekar	29	2,50	,67		

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin medeni durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılaşma göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p > ,05$ ).

### Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Bağlı Farklılaşması

f, $\bar{x}$ ve SS değerleri				Kruskal-Wallis Sonuçları		
Mesleki Kıdem (Yıl)	N	$\bar{x}$	SS	X <sup>2</sup>	p	Farklar
(a) 5 ve altı	22	2,41	,74	17,038	,002	e > b e > c
(b) 6-10	35	2,52	,87			
(c) 11-15	52	2,34	,82			
(d) 16-20	29	2,72	,88			
(e) 21 ve üzeri	133	2,84	1,09			
Toplam	271					

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı farklılaşma gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p < ,05$ ). Mesleki kıdem grupları arasındaki farklılaşmaları incelemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testinin bulgularına göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeyleri 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksektir ( $p < ,05$ ).

#### Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Branş Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin branş değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları Tablo 8'de verilmiştir

Tablo 8. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Branş Değişkenine Bağlı Farklılaşması

f, $\bar{x}$ ve SS değerleri				Kruskal-Wallis Sonuçları		
Mesleki Kıdem (Yıl)	N	$\bar{x}$	SS	X <sup>2</sup>	p	Farklar
(a) Okul Öncesi	26	2,09	,96	26,256	<,001	e > a e > b e > c
(b) Sınıf	15	2,14	,82			
(c) Sözel	49	2,51	,68			
(d) Sayısal	82	2,62	1,14			
(e) Beceriye Dayalı	99	2,89	,95			
Toplam	271					

Tablo 8'e göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin branşlarına bağlı olarak anlamlı farklılaşma gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır ( $p < ,001$ ). Branş grupları arasındaki farklılaşmaları incelemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testinin bulgularına göre beceriye dayalı branş öğretmenlerinin örgütsel sapma düzeyleri okul öncesi, sınıf ve sözel branş öğretmenlerinden daha yüksektir ( $p < ,05$ ).

#### Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Bağlı Farklılaşmasına Dair Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin okul türü değişkenine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Bağlı Farklılaşması

Mesleki Kıdem (Yıl)	f, $\bar{x}$ ve SS değerleri			Kruskal-Wallis Sonuçları		
	N	$\bar{x}$	SS	X <sup>2</sup>	p	Farklar
(a) O. Öncesi	26	2,09	,96	25,096	<,001	d > a d > b
(b) İlkokul	15	2,04	,89			
(c) Ortaokul	13	2,23	,64			
(d) Lise	217	2,75	,98			
Toplam	271					

Tablo 9'a göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne bağlı olarak anlamlı farklılaşma gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır (p < ,001). Okul türü grupları arasındaki farklılaşmaları incelemek amacıyla yapılan Games-Howell post hoc testinin bulgularına göre liselerde görev yapan öğretmenlerinin örgütsel sapma düzeyleri okul öncesi ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir (p < ,05).

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan öğretmenlerden toplanan verilerin analiz edilmesi ile öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeylerinin ve örgütsel sapmanın alt boyut düzeylerinin orta ve düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Öztürk (2023) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel sapma düzeyleri düşük seviyededir. Başdemir (2019)'de araştırmasında okullardaki örgütsel sapma düzeylerinin öğretmen algıları açısından düşük seviyede olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Girgin (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulgularında da öğretmenlerin örgütsel sapma davranışlarına yönelik algının nadiren olduğu görülmüştür. Bu araştırmadan elde edilen bulguların literatürde yer alan çalışmalar ile örtüştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yanıtları analiz edildiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine bağlı olarak algılanan örgütsel sapma düzeylerinin anlamlı bir farklılaşma göstermediği görülmüştür. Öztürk (2023), Başdemir (2019) ve Girgin (2013) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarında cinsiyet değişkenine bağlı örgütsel sapma düzeylerinde anlamlı farklılaşma olmadığı belirtilmektedir. Çalışmadan elde edilen bulguların diğer araştırma bulguları örtüştüğü görülmüştür; erkek ve kadın öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma davranışlarında farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yanıtları incelendiğinde eğitim durumuna bağlı olarak algılanan örgütsel sapma düzeylerinde farklılaşma bulunmadığı görülmüştür. Öztürk (2023) ve Başdemir (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmaların bulgularında da benzer biçimde öğretmenlerin örgütsel sapmaya yönelik algılarında eğitim seviyesine bağlı anlamlı farklılaşma bulunmadığı belirtilmektedir. Çalışmadan elde edilen bulguların literatürde yapılan araştırmaların bulguları ile örtüştüğü görülmekle birlikte daha geniş örneklemle yapılacak çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre medeni durum değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel sapma düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemektedir. Öztürk (2023)'ün çalışmasının bulgularına göre de öğretmenlerin örgütsel sapma algılarında medeni duruma bağlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeyleri mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin konuyla ilgili algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Öztürk (2023) ve Girgin (2013) öğretmenlerin örgütsel sapma davranışlarına ilişkin algılarında mesleki kıdeme bağlı farklılaşma olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Başdemir (2019) ise mesleki kıdemin artması ile örgütsel sapma algısının düştüğü bulgusuna ulaşmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulguların literatürde yer alan benzer araştırma bulguları ile uyumlu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bazı örneklemelerde mesleki kıdemi yüksek öğretmenlerin örgütsel sapmaya yönelik algıları daha yüksek olabilirken bazı örneklemelerde ise tersi durum olabileceği öngörülmektedir.



Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeyleri branşlarına bağlı anlamlı farklılaşma göstermektedir. Beceriye dayalı branş öğretmenlerinin daha yüksek örgütsel sapma algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Girgin (2013)'e göre branş değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel sapma algı düzeylerinde bir farklılık bulunmamaktadır. Farklı çalışmalarda öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeyleri branş değişkeni açısından ele alınmadığı görülmüştür.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin algılanan örgütsel sapma düzeyleri çalıştıkları okul türüne bağlı olarak anlamlı farklılaşma gösterdiği görülmüştür. Başdemir (2019) tarafından yürütülen araştırmanın bulgularına göre okul türü değişkenine bağlı örgütsel sapma düzeylerinde farklılaşma bulunmaktadır ve araştırmadan elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. (2023)'ün araştırma bulgularına göre ise öğretmenlerin örgütsel sapma algılarında görev yaptıkları eğitim kademesine bağlı anlamlı farklılaşma bulunmamaktadır.

### Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgu ve sonuçlara dayalı olarak araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik öneriler aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Öğretmenlerin örgütsel sapmaya yönelik algıları ile okul müdürlerinin liderlik türleri ile olan ilişkisinin incelenmesi faydalı olabilir.
- Bu çalışmada öğretmen branşları okul öncesi, sınıf, sayısal, sözel ve beceri grubu olarak gruplanmıştır, öğretmen branşlarının tekil olarak incelenmesi faydalı olabilir.
- Örgütsel sapmaya yönelik algı farklı ölçme araçları ile incelenebilir.
- Öğretmenlerin örgütsel sapma algıları nitel bir araştırma ile derinlemesine incelenebilir.

Uygulayıcılara yönelik öneriler:

- Okul yöneticilerine ve öğretmenlere örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma gibi konularda hizmetiçi eğitim verilerek bu konularda farkındalık sağlanabilir.
- Bakanlık düzeyinde konu ile ilgili çeşitli önlemler alınması öğretmenlerin motivasyonlarını artırabilir.

### KAYNAKÇA

- Anasız, B. T., & Püsküllüoğlu, E. I. (2018). Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (19), 449-469.
- Arbak, Y., Şanlı, A. Y., & Çakar, U. (2004). İşyerinde sapkın davranış: Akademik personel üzerinde yerel bir tanım ve tipoloji çalışması. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 5-24.
- Avcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başdemir, A. (2019). Okullardaki Örgütsel Sapma Düzeylerinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi: Siirt İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Coulon, A. (2015). *Etnometodoloji*. İstanbul: Küre.

- Çomak, E. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, M. (2009). Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.
- Franzese, R. J. (2015). *The sociology of deviance, difference, tradition and stigma*. Illinois: Charles C Thomas Publishers.
- Gökçe, B. (2004). *Türkiye'nin toplumsal yapısı ve toplumsal kurumlar*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Galperin, B. (2012). Exploring the nomological network of workplace deviance: developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (12), 2988-3025.
- Girgin Köse, S. (2013). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sapma ve stratejik liderlik arasındaki ilişki üzerine algıları: İzmir ili örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hoşgörür, T. (2018). Sapma Kuramı. K. Demir, & K. Yılmaz içinde, *Yönetim ve Eğitim Yönetimi Kuramları* (s. 451-472). Ankara: Pegem Akademi.
- İyigün, N. Ö. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin rolü ve bir araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2010). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi: ilaç sektöründe bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (37), 15-29.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Akademi.
- Mainemelis, C. (2010). Stealing fire: creative deviance in the evolution of new ideas. *Academy of Management Review*, 35 (4), 558-578.
- Ortaş, İ. (2004). Üniversite özerkliği nedir? *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 4 (1), 4-10.
- Öztürk, T. (2023). Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Sapma Davranışlarının İncelenmesi. *Social Science Studies*, 9 (108), 5422-5428.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.
- Tütüncü, Ö., & Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), 146-169.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wallace, R. A., & Wolf, A. (2012). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*. Ankara: Doğubatı.