



Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2019 Cilt-Sayı: 12 (2) ss: 252- 263

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2019 Vol-Issue: 12 (2) pp: 252- 263

<http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.519116

Geliş Tarihi / Received: 29.01.2019

Kabul Tarihi / Accepted: 04.04.2019

Araştırma Makalesi

Research Article

ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL SABOTAJA ETKİLERİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

İbrahim YALÇIN²
Ali BAYRAM³
Coşkun AKÇA⁴

Özet

Örgütlerde sabotaj davranışları çalışanların örgütlerin amaçlarına ulaşmasına engel olan olumsuz davranışlardır. Bu davranış örgütün üyelerine ve maddi kaynaklarına zarar vermeyi amaçlamaktadır. Örgütsel adalet ise çalışanların örgütün uygulamalarına ilişkin adalet algulamalarını ifade etmektedir. Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel adaletin örgütsel sabotaj davranışı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaçtan hareketle Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan “Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeği” ve Altıntaş (2009) tarafından geliştirilmiş olan “Algılanan Örgütsel Sabotaj Ölçeği” kullanılarak anket formu oluşturulmuştur. Hazırlanan form ile Niğde’de istihdam edilmiş 432 mavi yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Toplanan veriler frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda algılanan örgütsel adaletin örgütsel sabotaj üzerinde etkisi ($R^2=,402$) olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Adalet, Algılanan Örgütsel Adalet, Sabotaj, Örgütsel Sabotaj.

Jel Sınıflandırılması : D23.

¹ Bu çalışma 27-29 Nisan 2018 tarihinde düzenlenen 1. Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, iyalcin@ohu.edu.tr, ORCID: [http://. 0000-0001-7203-8030](http://orcid.org/0000-0001-7203-8030)

³ Dr. Öğr. Üyesi, Samsun Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi, ali.bayram@samsun.edu.tr, ORCID: [http://.0000-0002-0732-0483](http://orcid.org/0000-0002-0732-0483)

⁴ Öğr. Gör., Kastamonu Üniversitesi, Küre MYO, coskunakca@kastamonu.edu.tr, , ORCID: [http://. 0000-0003-3020-6694](http://orcid.org/0000-0003-3020-6694)

A RESEARCH ON THE DETERMINING EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE TO ORGANIZATIONAL SABOTAGE

Abstract

Sabotage behaviors in organizations are negative behaviors of employees who prevent from achieving organization's goals. This behavior aims to harm the members and material resources of organization. Organizational justice explains to perceptions of employees about practices of organization. The aim of this study is to determine whether the perceived organizational justice has effect on organizational sabotage behavior. For this purpose, questionnaire was formed using 'Perceived Organizational Justice Scale' developed by Niehoff and Moorman (1993) and the 'Perceived Organizational Sabotage Scale' developed by Altıntaş (2009). With the prepared form, data were collected from 432 blue-collar employees working in Niğde. The collected data were subjected to frequency, reliability, correlation and regression analysis. As a result of regression analysis performed, it was determined that the effect of perceived organizational justice on organizational sabotage ($R^2=,402$)

Key Words : Justice, Perceived Organizational Justice, Sabotage, Organizational Sabotage.

Jel Classification : D23.

GİRİŞ

İşyerinde çalışanlar güçsüzlük, hayal kırıklığı, işin kolaylaştırılması, can sıkıntısı / eğlence ve adaletsizlik gibi nedenlerden dolayı çalıştıkları örgütün iş yapma kapasitesini azaltarak örgüte zarar verebilmek için çeşitli olumsuz davranışlar sergilemektedir. Kişisel amaçlar için yapılan olumsuz tanıtım, utanç, üretimdeki gecikmeler, mülkiyete zarar verme, iş ilişkilerinin tahrip edilmesi ya da çalışanların ve müşterilerin zarar görmesi gibi nedenlerle örgütün faaliyetlerine zarar verme, bozmaya ya da yıkmaya yönelik davranışlar olarak tanımlanan işyeri sabotajı (Crino,1994: 312), kuruma ziyan vermek için üretimin kalitesini düşürmeyi amaçlayan grev, iş aksatma, hırsızlık ve ise devam etmeme gibi durumları içeren eylemleri kapsamaktadır (DiBattista, 1991: 348),

İşyerinde sabotajın nedenlerinden bir tanesi de çalışanların örgütün uygulamalarına ilişkin adalet algılamalarıdır. Çalışanlar, çalıştıkları örgüt tarafından haksız muameleye maruz kaldıklarını düşünürlerse sabotaj kararı vererek örgüte zarar verecek davranışlar sergilemeyi deneyebilirler. Adaletsizlik, sıklıkla sabotaj sebebidir (Crino & Leap, 1989; DiBattista, 1996; Neuman & Baron, 1998; Folger & Skarlicki, 1997; Sieh, 1987). Bu iddia doğrudan sabotaj literatüründe test edilmemesine rağmen, adalet üzerindeki ampirik araştırmalar, algılanan adaletsizliğin sabotajla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Greenberg, 1993a).

Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel adaletin örgütsel sabotaj davranışı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaçtan hareketle Niğde'de istihdam edilmiş 432 mavi yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Toplanan veriler frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizine tabi tutulmuştur. Literatür incelendiğinde araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan çok fazla çalışmaya rastlanamamıştır. Çalışmanın bu yönü ile literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.I. Örgütsel Adalet

Adalet kelimesi iyi, adil, doğru duyguları ifade eder ve ortak mirasımızın derinliklerine yerleştirilirler (Tyler & Bies, 1990: 77). Adaletle ilgili çalışmalar Adams'ın Eşitlik Teorisine dayanmaktadır. Adams'ın (1965), eşitlik teorisi tanımlamasında, "Bireyler adaletsizlik olarak gördükleri koşullardan memnun kalmazlar, genellikle adaletsizliği ortadan kaldırmak için bir şeyler yaparlar." İnsanlar adaleti önemser çünkü insan yaşamının temel bir özelliğini oluşturan insan onuruna ve değerine saygı duyarlar (Vanden Bos & Spruijt, 2002: 64). Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, adalet meselesi filozoflar, sosyologlar, siyaset bilimciler, ekonomistler, psikologlar ve diğerleri tarafından büyük ilgi görmektedir (Byrne & Cropanzano, 2001: 4).

Örgütlerde adalet üzerine ilk araştırmalar 1960'larda ortaya çıkmakta olup dağıtımsal adalete odaklandığı görülmektedir. 1970'lerin ortalarında, adaletle ilgili araştırmalar genişlemekte ve işlemsel adalete odaklanmaktadır. 1980'lerin ortasında adalet araştırması tekrar odağını değiştirmekte ve etkileşimsel adaleti incelemektedir. Bugün, örgütsel adalet iyi kabul görmüş ve geniş çapta çalışılan bir teoridir. Örgütsel adalet, her organizasyonun başarısı ile ilgili önemli faktörlerden bir tanesidir. Örgütsel adalet, örgütlerin etkili bir şekilde işlemesi için temel bir gereklilik olarak düşünülür (Jawahar, 2007: 736). İnsanlar, (ödül-iş oranı) başkaları ile karşılaştırıldığında, çabaları için aldıkları ödüller arasında bir tutarsızlık görürlerse, daha fazla veya daha az iş yapmak için motive olmaktadır (Sieh, 1987: 175).

Çalışanlar, hem elde ettikleri sonuçların adilliği hem de organizasyon içindeki davranışların adilliği ile ilgilenmektedir (DiBattista, 1991: 347). Adalet algılamaları, ücret, fayda ve diğer tazminat yönleri gibi insan kaynakları boyutu açısından kararlarda ve süreçlerde önemli bir yere sahiptir (Cohen vd, 2001: 279). Çalışanların iş tatmini, bağlılık ve sadakatlerini sağlamak için, örgütün adalet konularında eşit davranması gerekmektedir. Cropanzano ve arkadaşları (2007: 44) örgütsel adaletin, kuruluşlar ve çalışanlar için büyük bir güven ve bağlılık gibi güçlü yararlar oluşturma potansiyeline sahip olduğunu savunmaktadır. Örgütsel adalet, sonuçların dağılımı ile ilgili kararların nasıl alındığına dair algılardan oluşan (dağıtımsal adalet) ve bu sonuçlardan algılanan adaletin (eşitlik teorisinde incelendiği gibi) insanların örgütlerdeki adalet algılarını ifade eder (Greenberg & Baron, 2003: 68). Adalet, genellikle, algılanan adalet açısından kavramsallaştırılmıştır ve üç boyutlu bir yapı olarak işlevselleştirilmiştir: dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet (Moorman, 1991: 848).

a. Dağıtımsal adalet

Dağıtımsal adalet kavramı, Aristoteles'in Nicomachean Etik Kurallarına kadar uzanmaktadır. Onur ve paranın dağıtımında ya da anayasada pay sahibi olanlara bölünmüş olan şeylerde dağıtımsal adalet kendini gösterir (Ross, 1925). Bununla birlikte Homans (1961) dağıtımsal adalet kavramına dikkat çekmektedir. Homans'ın dağıtımsal adalet kuralına göre, taraflar arasında bir sosyal değişim ilişkisinin olması beklenir: (i) Her birinin ödülü, her birinin maliyetiyle orantılı olmalı ve (ii) net ödüller veya kârlar, yatırımlarıyla orantılı olmalıdır. Bu kavramı örgütler bağlamına genişleten Adams (1965), insanların sonuçlarının (yani ödüllerin) girdilere (yani katkılarına) oranının diğer çalışanların oranlarıyla kıyaslama sonucunda eşitsizlikten kaynaklanan gerginlikten kaçınmak için harekete geçtiklerini açıklayan eşitlik teorisini önermektedir.

Deutsch (1975: 139) ve Leventhal (1976: 101), Adams'ın önerisini genişletip "eşitlik" ve "ihtiyaçlar"ın bireylerin sonuçlara ilişkin adalet algılarını geliştiren ek tahsis kuralları olarak tanımlamaktadır. Eşitlik teorisi araştırmasına uygun olarak (inceleme için bkz. Greenberg, 1982), insanlar sonuçların adil olmadığı algıladıklarında daha az memnun olma eğilimindedir. Dağıtımsal adalet, insanların arasındaki kaynak dağılımının adilliği hakkındaki kişilerin algılarıyla ilgilenir (Greenberg & Baron 2003: 649.).

Bu nedenle, dağıtımsal adaleti algısı, yapılan işe göre elde edilen değer adilliği üzerine odaklanmaktadır (Greenberg, 1986: 340). Cropanzano ve arkadaşları (2007: 35) eşitlik (her biri için

aynı), adalet (her birinin katkı paylarına göre) ve ihtiyaç (her birinin aciliyetine uygun olarak) kurallarına göre ayırt etmenin dağıtımsal adaleti sağlayacağını belirtmektedir. Dağıtımsal adalet, tüm işçilerin aynı şekilde muamele görmediği gerçeğiyle ilgilidir; sonuç dağılımı işyeri ortamında farklılaşmaktadır (Cropanzano vd, 2001: 179; Dailey & Kirk (1992: 308.), çalışanların ödülleri haksız yere nasıl dağıldığını gösteren 'delil' bularak istifalarını rasyonelleştirebileceğini tespit etmiştir.

b. İşlemsel adalet

İşlemsel adalet terimi, karar verme prosedürlerinin, kendilerine bağlı olan kişiler tarafından adil olarak yargılanma derecesini ifade eder (Tyler & Lind, 1992: 125). Araştırmalar, insanların yalnızca karar verme sonuçlarının adil olmasından değil, aynı zamanda karar verme sürecinin adaletinden de etkilendiğini göstermektedir (McFarlin & Sweeney, 1992: 629). İşlemsel adalet, kişinin yönetime olan güveni ve söz konusu kararı veren kurum veya sisteme olan sadakatini merkezi belirleyicileridir (Lind, 1995: 202). Cropanzano ve arkadaşları (2001: 168), adil sürecin entelektüel ve duygusal tanımaya neden olduğunu ve böylece strateji yürütme konusunda gönüllü işbirliğine dayalı güven ve bağlılığın oluştuğunu savunmaktadır. İşlemsel adalet perspektifi, derecelendirmeleri belirlemek için kullanılan değerlendirme prosedürlerinin adilliği üzerine odaklanmaktadır (Greenberg, 1986: 341).

Süreç adil olarak algılanırsa, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde çalışanların daha fazla isteklilik gösterdikleri görülmektedir (Cropanzano vd. 2007: 37). Karar verme sürecinin adilliği, birey tarafından algılanan dağıtımsal adaletten daha önemli görülmektedir (Jawahar, 2007: 752). Greenberg (1990a: 566), işlemsel adaletin ve dağıtımsal adaletin sahip olduğu farklı sonuçlar arasında ayırım yapmaktadır: İşlemsel adalet sistem memnuniyeti ile bağlantılıken, dağıtımsal adalet sonuç memnuniyeti ile ilişkilendirilmektedir. Büyük ölçüde bu ayırım günümüzde de aynı şekilde devam etmektedir. Leventhal (1976: 126), prosedürlerin altı kritere uydukları ölçüde adil olarak değerlendirilebileceğini savunmaktadır. Bu kriterler: Tutarlılık, ön yargısız olmak, doğruluk, düzeltilebilir, temsiliyet kuralı ve geçerli etik standartlara dayanmasıdır. Lind ve Tyler (1988: 179.) temsil kuralının süreç kontrolüne benzer olduğunu ve Leventhal kriterlerinin Thibaut ve Walker (1975: 34) tarafından ileri sürülen süreç kontrol kavramını içerdiğini belirtmektedir. Bununla birlikte, yukarıdaki altı kuralın ortak kabulüne rağmen, bazı diğer kuralların, bireylerin işlemsel adalet algılarını yükseltmek için tartışıldığı da iddia edilmektedir.

Önemli bir örnek Tyler'ın (1989: 836) üç kriteri: i) Tarafsızlık, ii) güven ve iii) durum tanıma. Tyler'a (1989) göre, insanların tarafsız, güvenilir ve saygılı bir şekilde muamele görmeleri halinde adil davranıldığını bildirmeleri daha olasıdır. Tarafsızlık, bir üçüncü tarafın veya bir otorite figürünün (yani karar vericinin), eşit muameleyi, dürüstlüğü ve önyargısız davranarak "eşit seviyede bir oyun alanı" oluşturma derecesini ifade eder (Tyler, 1994: 854). Diğer taraftan, güven, karar vericinin iyi niyetleri veya yardımseverlik ile ilgili değerlendirmelere atıfta bulunur (Tyler, 1994: 854). Son olarak, statü tanıma bir kişinin, bir grup yetkilisinin veya üçüncü bir tarafın onlara haysiyet, saygı ve grubun değerli bir üyesi olarak ne ölçüde davrandığına ilişkin değerlendirmesini ifade eder.

c. Etkileşimsel adalet

Bies ve Moag (1986) ve Bies ve Shapiro (1988) etkileşim adaleti yapısı hakkında ilk çalışmaların yayınlanmasından sonra, adalet bilimcileri, etkileşimsel adaleti işlemsel ve dağıtımsal adaletten ayırmaya yöneldiler. Bu kavramın tarihini takip ederken, Greenberg (1993b) etkileşimli adaletin orijinal olarak ayrı bir yapı, üçüncü bir adalet türü olarak ele alındığını belirtmektedir. Bies ve Moag (1986) kaynak dağılımı süreci sırasında kişilerarası davranışın iletişim yönünün adaletine odaklanmaktadır. Bies ve Moag'a göre (1986: 44) Etkileşimsel adaleti tanımlayan dört kriter bulunmaktadır.

- Saygı (kaba olmak yerine kibar olmak),
- Uygunluk (uygunsuz soruları sormaktan kaçınmak ve ön yargısız yorumlar yapmak),
- Doğruluk (aldatıcı değil, iletişimde dürüst olmak)
- Gerekçendirme (karar için açık ve yeterli açıklamalar sağlamak).

Greenberg (1990a: 566) daha sonra bu dört kriteri iki kategori halinde açıklamaktadır. Saygı ve uygunluk kriterlerini kişiler arası adalet olarak; doğruluk ve gerekçelendirme kriterlerini ise bilgilendirme adaleti olarak ifade etmektedir. Birincisi, karar vericilerin nezaket, saygınlık ve saygılı davranma derecelerini yansıtmaktadır. İkincisi ise, karar vericilerin prosedürlerin neden belli bir şekilde kullanıldığını ve sonuçların belirli bir şekilde nasıl dağıtıldığını açıklama derecesini yansıtmaktadır.

I.II. Örgütsel Sabotaj

Dubois (1979: 212), sabotajı, üretim miktarını veya kalitesini düşürmek için grev, yavaşlama, hevesiz çalışma, hırsızlık ve devamsızlık gibi sermaye çıkarına yönelik herhangi bir eylem olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde, Rosow (1974: 97), sabotajı, bir çalışanın hedeflenen organizasyonda bir üretim kaybına neden olmak için amaçladığı herhangi bir davranış olarak ifade etmektedir. Yapılan araştırmalar, sabotajı bir bireyin kendi çevresi için verilen tepkiden kaynaklanan rasyonel bir davranış olarak kavramsallaştırmayı savunmaktadır (Analoui, 1995; DiBattista, 1996; Jermier, 1988). İşyeri sabotajı, sabotajcılarının kişisel amaçları için yaptıkları olumsuz bir tanıtım, utanç, üretimdeki gecikmeler, mülkiyete zarar verme, iş ilişkilerinin tahrip edilmesi ya da çalışanların ve müşterilerin zarar görmesi gibi nedenlerle örgütün faaliyetlerine zarar verme, bozmaya ya da yıkmaya yönelik davranışlardır (Crino, 1994: 312).

Literatür incelendiğinde güçsüzlük, hayal kırıklığı, işin kolaylaştırılması, can sıkıntısı/ eğlence ve adaletsizlik algılamasının işyerinde sabotaja neden olduğu görülmektedir (Ambrose vd., 2002: 957).

Güçsüzlük, özgürlük ya da özerklik eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Allen & Greenberger, 1980: 98). İşin niteliğini değiştirmeye çalışmak ya da onaylanmayan bir sonuca (yani, kuruluşa değil, kişiye veya çalışma grubuna yarar sağlayan bir şey) ulaşmak için teşvik/katkı denklemini değiştirmek için gerçekleştirilen eylemleri içerir (Analoui, 1995: 56). Programda olmayan molalar kazanmak için makine bozmak gibi yasal olmayan ve tehlikeli grevler güçsüzlüğe örnek olarak gösterilebilir. Ampirik araştırmalar, güçsüz hisseden kişilerin sabotaj yapabileceğini (Bennett, 1998; DiBattista, 1991) ve bu tür yıkıcı davranışların kişilerin kontrolü elde tutma hissini artırabileceğini öne sürmektedir (Allen & Greenberger, 1980: 89).

Örgütsel hayal kırıklığı, hedefe ulaşma veya hedefi gerçekleştirme ile ilgili bir girişim olarak tanımlanır (Spector, 1978: 818). Bu durumda sabotajı harekete geçiren hayal kırıklığının duygusal halidir. Örneğin, işi yapmak için yetersiz kaynaklara duyulan öfke, mülkün kasıtlı imha edilmesine neden olabilir (Taylor & Walton, 1971: 240). Güçsüzlükte olduğu gibi, araştırmalar sabotajın örgütsel hayal kırıklığıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Chen & Spector, 1992: 178). Araştırmacılar adaletsizlik algısının hayal kırıklığı yaratabileceğini ortaya koymaktadır (Brown & Herrstein, 1975: 626).

Sabotajın amacı, işlerin yükünü kolaylaştırmak olduğu zaman, işlerin kolaylaştırılması için kural dışı girişimler gerçekleştirilir. Araştırmalar, çalışma sürecini kolaylaştırma girişiminde bulunmanın sabotajın bir nedeni olabileceğini göstermektedir (Bensman ve Gerver, 1963: 589). Bununla birlikte, işin kolaylaştırılması ile güç gibi ilgili kavramların ayırt edilmesi önemlidir. Güç genellikle kuralları çiğnemeyi içerirken (DiBattista, 1996: 348); işin kolaylaştırılması, amaçlara ulaşmak için onaylanmamış yada onay sonucunu beklemeden gerçekleştirilmiş yöntemleri içerir (Taylor & Walton, 1971: 229). İşin kolaylaştırılması, onaylanmış sonuçları elde etmek için onaylanmamış araçlardan oluşur. İş kolaylaştırmaya yönelik birçok çaba, zararsız veya belki de faydalı olsa da, bu çabalar, bireylerin iş sürecini kolaylaştırırken kuruluşa bir maliyet yüklediği durumlarda sabotaj yapılmasına yol açar (Ambrose vd, 2002: 949).

Sıkıntı/eğlence aktivitelerinin asıl amacı can sıkıntısını gidermek, heyecan oluşturmak veya eğlenmek olduğunda sabotaj sebebi olarak tespit edilir. İşyerindeki saati değiştirmek ya da yangın olmadığı zamanda yangın alarmını çalıştırmak, heyecan seviyesini artırabilir (Crino, 1994: 317).

Araştırmalar, çalışanların can sıkıntılarının hafifletilmesi ve/veya kendilerini veya iş arkadaşlarını eğlendirmek için asıl amaçları sabotaj olmasa bile, can sıkıntısı ya da eğlencenin sabotaja yol açabileceğini göstermektedir (Crino, 1994; DiBattista, 1991; Giacalone & Rosenfeld, 1987; Taylor & Walton, 1971).

Adaletsizlik, çalışanların veya başkasının haksız muamele gördüğü inancına işaret etmektedir. Haksız yere muamele gördüğünü düşünen bir çalışan sabotaj kararı vererek, çalışanların ya da müşterilerin zarar görmesini, ya da mülkiyete zarar verme gibi şeyleri denemek isteyebilir (DeMore, vd. 1988: 80). Adaletsizlik, sıklıkla sabotaj sebebidir (Sieh, 1987: 177). Bu iddia doğrudan sabotaj literatüründe test edilmemesine rağmen, adalet üzerindeki ampirik araştırmalar, algılanan adaletsizliğin sabotaj (Greenberg, 1993b: 99) ve barbarlık gibi sapmalarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (DeMore vd, 1988: 85).

Ambrose vd. (2002), yaptıkları çalışmalarında sabotaja yol açan beş nedenden hangisinin daha baskın olduğunu ikincil verilerle ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Sabotaj nedenlerinden hangisinin en baskın olduğunu ele alan çok az araştırma vardır. Ancak, literatürün gözden geçirilmesi, tahmin için bazı öngörüler sağlamaktadır. Sabotaj nedeni olarak adaletsizlik hem sabotajda (Crino, 1994; Crino & Leap, 1989; DiBattista, 1996; Dubois, 1979; Sieh, 1987) hemde örgütsel adalet literatürlerinde ortaya çıkan bir temadır (Bies & Tripp, 1998; Folger & Skarlicki, 1998). Aslında, Greenberg ve Alge (1998, s.84), iş yerinde saldırganlık tartışmalarında (Neuman ve Baron, 1998: 400) örgütsel adaletle dayalı bir yaklaşımın tartışmasız en umut verici yönelimlerden biri olduğunu öne sürmektedir. Yapılan çalışmalar hem İngiliz (Hoad, 1993) hem de Amerikalı işçilerin (Neuman vd, 1996) adil olmayan davranışların işyerlerinde saldırganlığın en temel nedeni olduğuna inandıklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, adaletsizliğin sabotaj için en baskın sebep olarak düşünülmektedir.

Sabotaj türleri ise işçi sabotajı ve yönetim sabotajı olmak üzere 2'ye ayrılır.

Dubois (1979: 214), işçi sabotajını üç kategori halinde sınıflandırmaktadır: Makine veya ürünlere zarar verme (kundakçılık, makinelere doğrudan zarar, vandalizm, hırsızlık); Üretimi durdurma (grev ve fiilen bir şeyi tahrip etmeden üretimi engellemenin çeşitli yolları denemek); ve yapılan iş miktarını azaltmak (yavaş ilerleme, coşkuyla çalışmama, devamsızlık).

Endüstride bulunan yönetim sabotaj biçimlerini aşağıdaki gibi tanımlamaktadır: Ürünün özelliklerindeki ve tanıtımındaki hatalar, zayıf üretim yöntemleri, zaman israfı, makinenin çalışmadığı zaman, sık sık değişen modeller, zayıf planlama, hammadde kıtlığı, tesisin düzgün bir şekilde bakımının yapılmaması ve üretim metotlarını anlamada bir başarısızlık (Sartin, 1970: 97). Diğer yazarlar (örneğin, Allen ve Greenberger, 1980; Youngblood vd, 1984), düzensiz iş dağılımı, keyfi olarak yapılan yatırımlar, üretkenlikle ilgili ücretler ve haksız terfileri yönetim sabotajına dâhil ederler.

Ambrose ve arkadaşları (2002) adaletsizlik ve işyeri sabotajı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında adaletsizliğin sabotajın en yaygın nedeni olduğunu tespit etmişlerdir. Skarlicki ve arkadaşları (2008), 358 müşteri temsilcisi üzerinde uyguladıkları çalışmalarında kişiler arasında adaletsizlik durumunda çalışanlardan kuruma karşı sabotaj meydana geleceğini göstermiştir.

II. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin hipotezlere, ölçeklere, ana kütle ile örnekleme ilişkin verilere yer verilmiştir.

a. Araştırmanın amacı, hipotezi ve modeli

Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel adaletin örgütsel sabotaj davranışı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H: Çalışanların adalet algılarının işyerinde sabotaj davranışı üzerine etkisi vardır.

Araştırmanın modeli Şekil 1’de görüldüğü gibidir;



b. Araştırma yöntemi

Araştırma, algılanan örgütsel adalet ve işyeri sabotajının ölçülmesi için hazırlanan bir anket formu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Anket formunu hazırlanmasında Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan “Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Altıntaş (2009) tarafından geliştirilmiş olan “Algılanan Örgütsel Sabotaj Ölçeği” kullanılarak anket formu oluşturulmuştur. Anket uygulaması üç bölüm ve 33 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde algılanan örgütsel adalet ve son bölümde ise işyeri sabotajı ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Anket çalışması için beşli Likert ölçeği esas alınmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda algılanan örgütsel adalet ölçeğine ilişkin Cronbach’s Alpha Katsayısı ,846, örgütsel sabotaj ölçeğine ilişkin Cronbach’s Alpha Katsayısı ,792 olarak hesaplanmıştır.

Hazırlanan form ile Niğde’de istihdam edilmiş 432 mavi yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Elde edilen veriler “Statistical Package for The Social Sciences” paket programı yardımıyla değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma ile ilgili hipotezin test edilmesinde regresyon analizinden yararlanılmıştır.

c. Demografik bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Bayan	188	43,5
Bay	244	56,5
Toplam	432	100,0
Yaş Aralıkları	Frekans	Yüzde(%)
20-25 Yaş Arası	259	60,0
26-30 Yaş Arası	101	23,4
30-35 Yaş Arası	45	10,4
36 Yaş ve Üzeri	27	6,2
Toplam	432	100
Toplam İş Tecrübesi	Frekans	Yüzde(%)
İlkokul	37	8,6
Lise	270	62,5
Üniversite	112	25,9
Lisansüstü	13	3,0
Toplam	432	100

Demografik özellikleri itibariyle katılımcıların dağılımı incelendiğinde çoğunluğunun erkek (%56,5), 25 yaşından küçük (%60,0) ve lise mezunu (%62,5) olduğu görülmektedir.

d. Değişkenler ile ilgili bulgular

Araştırma değişkenlerine ilişkin verilen cevapların ortalama, standart sapma ve varyans değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	Varyans
Algılanan Örgütsel Adalet	3,3546	,54925	,302
Örgütsel Sabotaj	2,7332	,50016	,250

Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre ise algılanan örgütsel adalet ve örgütsel sabotaj arasında ,634 düzeyinde %1 anlamlılık seviyesinde negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

e. Araştırma modelinin test edilmesi

Araştırmanın bu aşamasında araştırma modelinin test edilebilmesi için bir bağımlı değişken ile bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkileri test eden (Nakip, 2004: 227) regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıda her bir ölçeğin modellerinin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R² değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayıları ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modelleri Tablo 4’de görülmektedir.

Yapılan araştırmada algılanan örgütsel adalet ve işyeri sabotajı arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için basit regresyon modeli kurulmuştur.

Tablo 1. Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Regresyon Modeli								
Sabit	4,669	40,436	,000					
Algılanan Örgütsel Adalet	-,577	-16,989	,000					
				,634	,402	88,622	,000 ^a	Kabul

Modelin geçerlilik ve anlamlılığını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değeri 88,622 ve p=0,000 olduğu görülmektedir. ANOVA analizi sonucunda modelin geçerliliğini ölçen F değeri modelde ±1,96’dan büyük olduğu için ve modelin anlamlılığını ölçen Sig.F değerinin 0,05 ten küçük olduğu için geçerli bir model kurulduğu görülmektedir.

Modelin geçerliliği analiz edildikten sonra bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayıları olan R ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R² değerine bakılmıştır. R değeri ,634 ve R² değeri ,402 olarak hesaplanmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütsel davranış literatüründe sapkın bir davranış türü olarak tanımlanan sabotaj kavramı örgütün yapı, faaliyet, işleyiş ve ilişkilerine zarar vermeyi amaçladığından dolayı üzerinde önemli durulması ve izlenmesi gereken bir konudur. Sabotaj sonucunda örgütün çalışanlarının ruhsal ve fiziksel sağlıkları zarar görebileceği gibi örgütün sahip olduğu maddi kaynakların da zarar görerek verimin düşmesine neden olabilir. İzlenerek önlenemeyen sabotaj davranışları yönetilemezse örgütlerin ciddi sorunlarla karşı karşıya kalması kaçınılmaz olacaktır.

Çalışanların örgütün uygulamalarına ilişkin adalet/adaletsizlik algıları da çalışanların sabotaj davranışı sergilemelerine neden olan faktörlerden bir tanesidir. Bu nedenle çalışma kapsamında çalışanların örgütsel adalet algılarının sabotaj davranışına neden olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda genel olarak test etmek için oluşturduğumuz hipotez desteklenmiştir. Tahmin edildiği gibi, adil çalışma koşullarının sabotaj davranışını büyük ölçüde önlediği; aksine adaletsizliğin sabotajın en önemli nedenlerinden biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular Ambrose ve arkadaşları (2002) ile Skarlicki ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir.

Literatür taraması esnasında ulusal literatürde adı geçen değişkenler arasındaki ilişkilerin tespitine yönelik çok fazla çalışmaya rastlanamamıştır. Dolayısıyla yapılan çalışmanın örgütsel davranış alanındaki eksikliği gidererek literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Bundan sonraki çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, birey-iş ve birey-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin örgütsel sabotaj ile ilişkileri ortaya konularak ulusal literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press. 2, 267–299.
- Allen, V. L. ve Greenberger, D. B. (1980). Destruction And Perceived Control. In A. Braun, & J. E. Singer (Eds.), *Advances in Environmental Psychology*. New York: Academic Press. 2, 85–109.
- Altıntaş, F. Ç. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerine etkisi. *HÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 95-111.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A. ve Schminke, M. (2002). Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947–965.
- Analoui, F. (1995). Workplace sabotage: its styles, motives, and management. *Journal of Management Development*, 14, 48–65.
- Bensman, J. ve Gerver, I. (1963). Crime And Punishment in The Factory: The Function Of Deviancy in Maintaining The Social System. *American Sociological Review*, 28, 588–598.
- Bies, R. J. ve Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication Criteria of Fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations*. Greenwich, CT: JAI Press. 1, 43–55.
- Bies, R. J., Shapiro, D. L. ve Cummings, L. L. (1988). Causal Accounts and Managing Organizational Conflict: It is Enough To Say It's Not My Fault? *Communication Research*,
- Brown, R. ve Herrnstein, R. J. (1975). *Psychology*. Boston: Little, Brown. 762.

- Byrne, Z.S. ve R. Cropanzano (2001). "The History of Organizational Justice: The Founders Speak", R. Cropanzano (eds.), *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*, Mahwah, NJ: Erlbaum, 2, 3-26.
- Chen, P. Y. ve Spector, P. E. (1992). Relationships of Work Stressors With Aggression, Withdrawal, Theft And Substance Use: An Exploratory Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177-184.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-324.
- Crino, M. D. (1994). Employee Sabotage: A Random or Preventable Phenomenon? *Journal of Managerial Issues*, 6, 311-330.
- Crino, M. D. ve Leap, T. L. (1989). What HR Managers Must Know About Employee Sabotage. *Personnel*, 66(5), 31-38.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., ve Gilliland: W. (2007), "The Management of Organizational Justice", *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., ve Rupp, D. R. (2001). Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.
- Dailey, R. C. ve Kirk, D.J. (1992). Distributive and Procedural Justice As Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent To Turnover. *Human Relations*, 45(3), 305-317.
- DeMore: W., Fisher, J.D., ve Baron, R.M. (1988). The Equity-Control Model As A Predictor of Vandalism Among College Students. *Journal of Applied Social Psychology*, 18, 80-91.
- Deutsch, M. (1975). "Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value Will Be Used As The Basis of Distributive Justice?", *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149.
- Deutsch, M. (1985). *Distributive Justice: A Social-Psychological Perspective*, New Haven, CT: Yale University Press.
- DiBattista, R. A. (1991). Creating New Approaches To Recognize and Deter Sabotage. *Public Personnel Management*, 20, 347-352.
- DiBattista, R. A. (1996). Forecasting Sabotage Events in The Workplace. *Public Personnel Management*, 25, 41-52.
- Dubois, P. (1979). *Sabotage In Industry*. Harmondsworth, Middlesex, UK: Pelican. 224.
- Folger, R., ve Skarlicki, D. P. (1998). A Popcorn Metaphor For Employee Aggression. In R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations, Part A: Violent and Deviant Behavior*. Stamford, CT: JAI Press. 43-82.
- Giocalone, R. A. ve Knouse, S.B. (1990). Justifying Wrongful Employee Behavior: The Role of Personality in Organizational Sabotage. *Journal of Business Ethics*, Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands. 9, 55-61.
- Giocalone, R. A. ve Rosenfeld, P. (1987). Reasons For Employee Sabotage in The Workplace. *Journal of Business and Psychology*, 1, 367-378.
- Greenberg, J. (1982) Approaching Equity and Avoiding Inequity in Groups and Organizations. In J. Greenberg & R. L. Cohen (eds), *Equity and Justice in Social Behavior*. New York: Academic Press. 389-435.
- Greenberg, J. (1986). Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71, 340-342.
- Greenberg, J. (1990a). "Employee Theft As A Reaction To Underpayment Inequity: The Hidden Cost of pay Cuts", *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-68.

- Greenberg, J. (1993b). "The Social Side of Fairness: Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice", in R. Cropanzano (ed.), *Justice in The Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*, Englewood Cliffs, NJ: Erlbaum, 79-103.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 18th Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River. 691.
- Greenberg, J., ve Alge, B. J. (1998). Aggressive Reactions To Workplace Injustice. In R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations, Part A: Violent and deviant behavior*. London: JAI Press. 83-117.
- Hoad, C.D. (1993). Violence at Work: Perspectives From Research Among 20 British Employers, *Security Journal* 4(2), 64-86.
- Homans, G. C. (1961). *Social Behaviour and Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace and World, 102-117.
- Jawahar, I. M. (2007). The Influence of Perceptions of Fairness on Performance Appraisal Reactions. *Journal of Labor Research*, 28, 735-754.
- Jermier, J. M. (1988). Sabotage At Work: The Rational View. In S. B. Bachrach (Ed.), *Research in The Sociology of Organizations*. Greenwich, CT: JAI Press. 6, 101-134.
- Leventhal, G.S. (1976). "The Distribution of Rewards and Resources in Groups and Organizations", L. Berkowitz and E. Walster (eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York: Academic Press, 91-131.
- Lind, E. A. (1995). Justice and Authority Relations in Organizations. In R. Cropanzano & M. K. Kacmar (eds), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace*. Westport, CT: Quorum Books. 83-96.
- Lind, E. A. ve Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press. s. 267.
- McFarlin, D. and P. Sweeney (1992). "Distributive and Procedural Justice As Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes", *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Moorman, R. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1998). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets. *Journal Of Management*. 24, 391- 419.
- Neuman, J. H., Baron, R. A. ve Geddes, D. (1996). A Three-Factor Model of Workplace Aggression: Predicting Specific Forms of Aggression in Organizational Settings. Unpublished Manuscript.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Rosow, J. M. (1974). *The Worker and the Job: Coping with Change*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey. 218.
- Sartin, P. (1970). L'homme au travail, forcat du temps'. *Gamma*, Paris. 267.
- Sieh, E. W. (1987). Garment workers: perceptions of inequity and employee theft. *British Journal of Criminology*, 27, 174-191.

- Skarlicki, D. P., van Jaarsveld, D. D. ve Walker, D. D. (2008). Getting Even for Customer Mistreatment: The Role of Moral Identity in the Relationship Between Customer Interpersonal Injustice and Employee Sabotage. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1335–1347. <https://doi.org/10.1037/a0012704>.
- Spector, P. E. (1978). Organizational Frustration: A Model and Review of The Literature. *Personnel Psychology*, 31, 815–829.
- Taylor, L. ve Walton, P. (1971). Industrial Sabotage: Motives and Meanings. In S. Cohen (Ed.), *Images of Deviance* Harmondsworth: Penguin Books. 219–245.
- Thibaut, J. ve Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tyler, T. R. (1989). The Psychology of Procedural Justice: A Test of The Group-Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 830-838.
- Tyler, T. R. (1994). "Psychological Models of The Justice Motive: Antecedents of Distributive and Procedural Justice", *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(5), 850-863.
- Tyler, T. R. ve Lind, E. A. (1992). A Relational Model of Authority İn Groups. *Advances in Experimental Social Psychology*. 25, 115-191. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60283-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60283-X)
- Tyler, T. ve Bies, R. (1990). Beyond Formal Procedures: The İnterpersonal Context of Procedural Justice. In J. S. Carroll (Ed.), *Applied Social Psychology And Organizational Settings*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 77–98.
- Van den Bos, K. and Spruijt, N. (2002), "Appropriateness of Decisions As a Moderator of The Psychology of Voice", *European Journal of Psychologically*, 32, 57-72.
- W. D. (ed.) (1925). *The Oxford Translation of Aristotle. Vol. IX: The Nicomachean Ethics*. London: Oxford University Press.