

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BANKA ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Sevtap SARIOĞLU UĞUR<sup>11</sup>

### Özet

Yeni Dünya düzeninde organizasyonların değişime ve gelişime olan ihtiyaçları kaçınılmazdır. Örgüt çalışanları ise bu değişim içerisinde en önemli faktörlerden biridir. Çalışanların örgüte olan bağlılıkları, örgüt performansını geliştirici bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda örgüt çalışanlarının örgütsel sapma davranışları da örgüt performansını etkileyen bir diğer sebep olarak görülmektedir. Bu araştırma, örgütsel sapma ve örgütsel bağlılık eğilimlerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve bu iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, Uşak ilinde bulunan üç kamu bankası ve üç özel bankanın çalışanlarına, yüz yüze anket yöntemi uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS 18 programı ile analiz edilmiştir. Sonuç olarak, kamu ve özel banka çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma eğilimlerinde demografik özelliklere göre farklılaşma bulunamazken, örgütsel bağlılık ile örgütsel sapma kavramları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

*Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sapma, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Davranış*

## THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL DEVIATION BEHAVIOR: A RESEARCH ON BANK EMPLOYEES

### Abstract

In the New World order, the needs of organizations for change and development are inevitable. Organization employees are one of the most important factors in this change. Employee commitment to the organization has an impact on improving organizational performance. At the same time, organizational deviance behaviors of the employees are seen as another reason affecting the performance of the organization. This study was conducted to investigate whether organizational deviance and organizational commitment tendencies differ according to

---

<sup>11</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, sevtap.ugur@usak.edu.tr

demographic characteristics and whether there is a relationship between these two variables. In this research, face to face survey method was applied to the employees of three public banks and three private banks in Uşak and the data were analyzed with SPSS 18 program. As a result, while there is no difference in organizational commitment and organizational deviation tendencies of public and private bank employees according to demographic characteristics, there is a significant negative relationship between organizational commitment and organizational deviation concepts.

**Keywords:** *Organizational Deviation, Organizational Commitment, Organizational Behavior*

## 1. Giriş

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma konuları örgütlerin sürdürülebilirlikleri açısından oldukça önemli role sahiptir. Örgütün amaç, değer ve başarısı gibi birçok koşul için çalışanların örgüt bağlılığı oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılık kavramı bireylerin örgüt ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi için kendilerini örgüte adanmaları, örgüt ile özdeşleşmeleri anlamını taşır. Örgüt kültürü içerisinde diğer bir önemli kavram ise örgütsel sapmadır. Örgüt içinde olumsuz olarak nitelendirilen örgütsel sapma davranışı birey ve örgüt arasında çeşitli sonuçlar doğuran bir kavramdır. Zira işletmenin kültür yapısına uygun olmayan ve işletme ve çalışanlara zarar verebilen, üstelik bilinçli bir şekilde yapılan davranışlar örgütsel sapma olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye’de yapılmış ve erişime açık olan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sapma konularının birlikte ele alındığı herhangi bir araştırma bulunamamıştır. Bu sebeple örgüt için önemli olan bu iki davranış boyutu arasındaki ilişki, bu eğilimlerin demografik özelliklere, kamu ve özel sektöre göre farklılık gösterip göstermediği incelemeye değer olarak düşünülmüştür. Bu çalışma örgütsel davranış kapsamındaki örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin tespiti ve örgüt ile çalışanları arasındaki ilişkinin iyileştirilmesi, örgütün devamlılığı ve çalışanların verimliliği konularında fikir sunması açısından önemlidir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1 Örgütsel Bağlılık

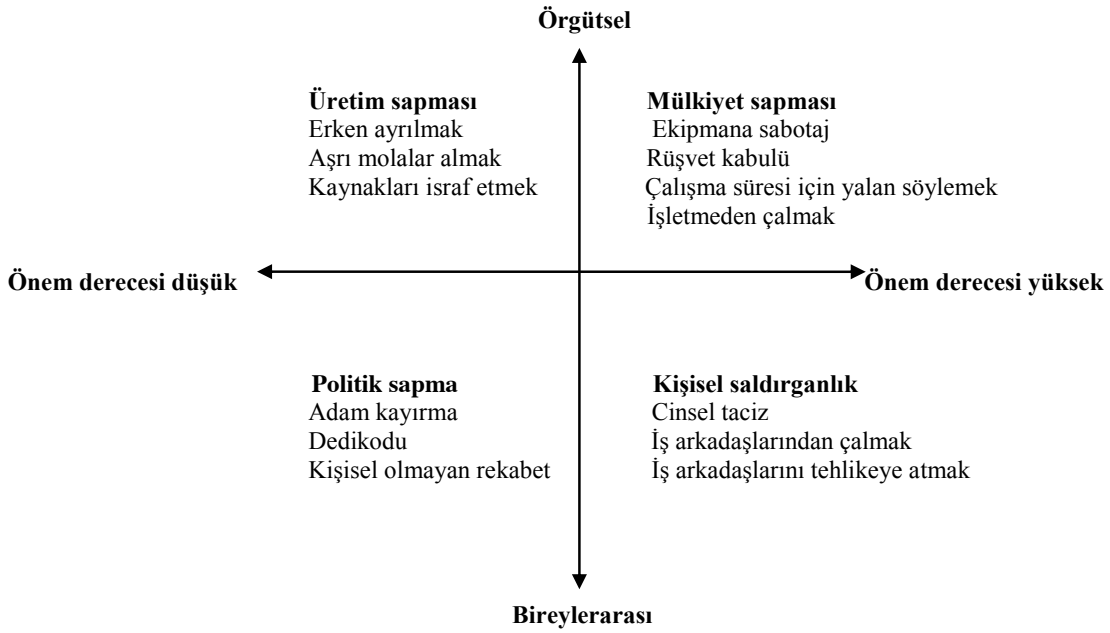
Örgütsel bağlılık; örgüt çalışanın sahip olduğu rolü örgütün faydası için kullanması, bir başka deyişle örgütün bütün hedef, amaç ve değerlerini benimsemesidir (Çelik, 2015, s. 4). Becker (1960, s.36) bağlılığın; güç, din, meslek, bürokratik davranış, politik davranış ve farklı birçok fenomenin analizi için kullanılabilceğini ifade etmiştir. Yoash (1982, s. 421) çalışmasında, Wiener'in örgütsel bağlılığı "örgütsel hedefleri ve çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleşmiş normatif baskıların toplamı" olarak tanımladığını ifade etmiştir. Yapılan farklı tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık; örgüt çalışanları için örgütü benimseme ve örgütten ayrılmak istememe, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirirken mecburiyet hissetmeme ve örgütün değerleri için sorumluluk alabilme yetisine sahip olma şeklinde ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler literatürde bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Bireysel faktörlerden yaş ile örgütsel bağlılık ilişkisi için Cohen (1993, s. 145) bireyin örgütte uzun süre çalışmasının, örgüte yatırım yapmasının ve yaşının ileri olmasının örgüte olan bağlılığını arttırdığı sonucuna varmıştır. Aynı zamanda daha genç çalışanların, iş tecrübesi ve diğer iş olanaklarının az olması sebebi ile örgüte bağlılıkları artmaktadır. Yalçın ve İplik, (2005, s. 399) çalışmalarında Angle ve Perry'nin (1981) yaptıkları araştırmaya atıfta bulunarak, kadınların işyerlerini değiştirmek istememelerinden dolayı erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların örgütten beklentileri fazla olduğundan örgüte olan bağlılıkları azalırken, eğitim düzeyi düşük çalışanların bağlılıklarında artış görülmüştür (Gündoğan, 2009, s. 27). Çırpan (1999, s. 61) yaptığı çalışmada medeni durum ile ilgili olarak evli çalışanların daha fazla finansal yükünün olması ve ailelerine karşı maddi sorumluluk duymaları sebebiyle örgütsel bağlılık düzeylerinin bekârlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda örgütte çalışma süresi ve kıdem ile örgütsel bağlılık arasında ise düşük düzeyde de olsa bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler ise örgütün büyüklüğü, yapısı, kültürü, ücret sistemi, çalışanlara verilen destek, yöneticilerin tutumu şeklinde sıralanabilir (Çelik Keleş, 2006, s. 60).

## 2.2 Örgütsel Sapma

Robinson ve Bennett (1995, s.556) örgütsel sapmayı işyerinde önemli görevlerin kasıtlı olarak ihlal edilmesi olarak tanımlamıştır. Bu davranış, örgüt ve çalışan için örgütsel refahı tehdit edebilecek bir durumdur. Bir başka ifade ile örgütsel sapma, örgütün norm ve değerlerine karşı kasıtlı olarak yapılan davranışlar olarak tanımlanabilir (Vardi ve Wiener, 1996, s. 153). Gruys ve Sackett'a (2003, s. 30) göre örgütsel sapma, örgüt üyelerinin örgüte zarar vermek amacıyla kasıtlı olarak yaptığı ve olumsuz sonuçlara sebep olan eylemlerdir. Lawrence ve Robinson (2007, s. 379) örgütsel sapmayı örgütsel güce karşı bir direnç biçimi olarak ele almışlardır. Aynı zamanda örgüt için oldukça maliyetli bir konu olması sebebiyle, örgütsel sapma nedenlerinin iyi anlaşılması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Aquino ve arkadaşlarına (2004, s. 1003) göre örgütsel sapma, örgüt normlarına ve örgüt üyelerine karşı önemli örgütsel normların ihlal edilmesidir. Yapılan literatür incelemesinden yola çıkılarak, örgütsel sapma, örgüt içinde örgüte ya da bireylere karşı kasıtlı olarak yapılan normallik dışı davranış ve eylemler, örgütün önceden belirlenmiş kurallarının kasıtlı olarak ihlal edilmesi olarak tanımlanabilir. Örgütsel sapmanın nedenleri algılanan adaletsizlik, memnuniyetsizlik, heyecan arayışı, bireysel ve durumsal faktörler ile kişilik özellikleri şeklinde sıralanabilir (Zhang, vd., 2008, s. 2). Bu özellikler Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Örgütsel Sapma Tipolojisi (Robinson ve Bennett, 1995, s. 565).

Şekil 1’de görüldüğü üzere örgütsel sapma davranışı üretim, mülkiyet, politik sapma ve kişisel saldırganlık olmak üzere örgütsel ve bireylerarası önem derecesi düşükten yükseğe olmak üzere farklı boyutlardan oluşmaktadır.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın temelini örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma olgularının ilişkisinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Ayrıca örgütsel sapma ve örgütsel bağlılık davranışlarının çalışanların demografik özelliklerine göre değişip değişmediğinin tespiti, araştırmanın diğer bir amacıdır. Aynı zamanda araştırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma konularının literatürde birlikte hiç ele alınmamış olması ve iki kavramın öneminin vurgulanması açısından yol gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Araştırmada, Uşak ilinde bulunan üç kamu bankası ve üç özel banka çalışanları ile yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Anketin birinci bölümü demografik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve literatürde Türkçe’ye uyarlanan, 18 maddeden oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır (Yetim, 2018). Üçüncü bölümde ise Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilen ve literatürde Türkçe’ye çevrilmiş 19 maddelik “Örgütsel Sapma Ölçeği” kullanılmıştır (Yalap, 2016). Bu iki ölçek 5’li Likert (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde düzenlenmiştir. Çalışmada toplam 6 bankanın çalışanlarından gönüllü olarak toplanan 65 anket elde edilmiş ancak geçerli 50 anket araştırmanın analizine katılmıştır. Araştırma verileri SPSS 18 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda toplam 17 hipotez oluşturulmuş ve araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmanın güvenilirlik testi ve frekans analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri;

H1: Örgütsel bağlılık algısı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H2: Örgütsel bağlılık algısı yaşa göre farklılaşmaktadır.

H3: Örgütsel bağlılık algısı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H4: Örgütsel bağlılık algısı eğitime göre farklılaşmaktadır.

H5: Örgütsel bağlılık algısı çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H6: Örgütsel bağlılık algısı gelire göre farklılaşmaktadır.

- H7: Örgütsel bağlılık algısı göreve göre farklılaşmaktadır.  
H8: Örgütsel bağlılık algısı kuruma göre farklılaşmaktadır.  
H9: Örgütsel sapma algısı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.  
H10: Örgütsel sapma algısı yaşa göre farklılaşmaktadır.  
H11: Örgütsel sapma algısı medeni duruma göre farklılaşmaktadır.  
H12: Örgütsel sapma algısı eğitime göre farklılaşmaktadır.  
H13: Örgütsel sapma algısı çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.  
H14: Örgütsel sapma algısı gelire göre farklılaşmaktadır.  
H15: Örgütsel sapma algısı göreve göre farklılaşmaktadır.  
H16: Örgütsel sapma algısı kuruma göre farklılaşmaktadır.  
H17: Örgütsel bağlılık ile örgütsel sapma arasında anlamlı ilişki vardır.

Araştırmanın sadece tek bir meslek grubuna yönelik ve tek bir şehirde gerçekleştirilmiş olmasından dolayı araştırma sonuçları tüm meslek grupları ve tüm ülkeye genellenemez.

#### 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin analizleri ve bulguları yer almaktadır. Öncelikle ölçeklerin güvenilirliklerinin test edilmesi için yapılan analizde Örgütsel Bağlılık (ÖB) ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı (.79), Örgütsel Sapma (ÖS) ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı (.84) olarak bulunmuştur. Dolayısıyla ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Araştırmanın demografik verilerini analiz etmek amacıyla frekans analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo1: Demografik Özelliklerle İlgili Bulgular**

Değişkenler	Kategoriler	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	18	.36
	Erkek	32	.64
<b>Toplam</b>		<b>50</b>	<b>100</b>
Yaş	25 ve altı	3	.6
	26-35	20	.40
	36-45	23	.46
	46-55	4	.8
Toplam		50	100
Medeni Durum	Bekar	13	.26
	Evli	37	.74

<b>Toplam</b>		<b>50</b>	<b>100</b>
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	1	.2
	Lise	10	.20
	Önlisans	2	.4
	Lisans	35	.70
	Lisansüstü	2	.4
<b>Toplam</b>		<b>50</b>	<b>100</b>
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	10	.20
	6-10 yıl	18	.36
	11-15 yıl	16	.32
	15 yıl ve üstü	6	.12
<b>Toplam</b>		<b>50</b>	<b>100</b>
Ortalama Aylık Gelir	2.500TL ve altı	11	.22
	2.501 – 4.000TL	25	.50
	4.001 – 6.000TL	10	.20
	6.000TL ve üstü	4	.8
<b>Toplam</b>		<b>50</b>	<b>100</b>
Kurum	Kamu	30	.60
	Özel	20	.40
<b>Toplam</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Tablo 1'e göre örnekleme oluşturan katılımcıların yaklaşık üçte ikisi erkektir. En çok katılımcının yer aldığı yaş grubu, 36-45 yaş grubu (%46) iken ikinci sırada 26-35 yaş grubu (%40) gelmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%74) evlidir. Eğitim seviyesine göre en yüksek grubu %70 ile lisans mezunları oluşturmaktadır. Kurumda çalışma süresine göre katılımcıların yaklaşık üçte biri 6-10 yıl deneyime sahip iken ikinci sırada 11-15 yıl arası deneyime sahip olanlar (%32) gelmektedir. 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların oranı ise %12'dir. Katılımcıların yarısının geliri 2.501-4.000 TL arasında olup çoğunluğunun 2501-6000 TL gelire sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %60'ı kamu sektöründe, %40'ı ise özel sektörde çalışmaktadır.

Araştırmanın demografik özelliklerinin analizinden sonra oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Buna göre cinsiyet değişkeni ile ÖB (H1) ve ÖS (H9) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyet ile ÖB ( $p=0,463$ ) ve ÖS ( $p=0,513$ ) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Sonuç olarak H1 ve H9 hipotezleri reddedilmiştir. Yaş değişkeni ile ÖB (H2) ve ÖS (H10) değişkenlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşarak farklılaşmadığının testi için parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Varyans analizi sonucunda ÖB ( $p=0,155$ ) ve ÖS ( $p=0,266$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuca göre H2 ve H10 hipotezleri reddedilmiştir. Medeni durum ile ÖB (H3) ve ÖS (H11) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda medeni durum ile ÖB ( $p=0,060$ ) ve ÖS ( $p=0,456$ ) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Böylece H3 ve H11 hipotezleri reddedilmiştir. Eğitim seviyesi değişkeni ile ÖB (H4) ve ÖS (H12) değişkenlerinin farklılaşp farklılaşmadığının testi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda eğitim seviyesi ile ÖB ( $p=0,511$ ) ve ÖS ( $p=0,100$ ) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Sonuç olarak H4 ile H12 hipotezleri reddedilmiştir. Çalışma süresi ile ÖB (H5) ve ÖS (H13) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını analizi için tek yönlü varyans kullanılmıştır. Analiz sonucunda çalışma süresi ile ÖB ( $p=0,192$ ) ve ÖS ( $0,223$ ) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sebeple H5 ile H13 hipotezleri reddedilmiştir. Ortalama gelir değişkeni ile ÖB (H6) ve ÖS (H14) değişkenlerinin anlamlı bir ilişkisi olup olmadığını testi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Ortalama aylık gelir ile ÖB ( $p=0,547$ ) ve ÖS ( $0,592$ ) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Bulunan analiz sonucuna göre H6 ve H14 hipotezleri reddedilmiştir. Görev değişkeni ile ÖB (7) ve ÖS (15) değişkenlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda görev değişkeni ile ÖB ( $p=0,951$ ) ve ÖS ( $0,234$ ) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sebeple H7 ve H15 hipotezleri reddedilmiştir. Kurum değişkeni ile ÖB (H8) ve ÖS (H16) değişkenlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi kullanılmıştır. Test sonucunda kurum değişkeni ile ÖB ( $p=0,243$ ) ve ÖS ( $p=0,579$ ) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Sonuç olarak H8 ve H16 hipotezleri de reddedilmiştir.

**Tablo2: Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sapma Arasındaki Korelasyon Analizi**

		Örgütsel Sapma
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	-,321*
	Sig. (2-tailed)	,023

\* $p<0,05$



Örgütsel sapma ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında ilişki olup olmadığına yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda iki değişken arasında 0.05 düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r=-0,321$ ,  $p=0,023$ ). Bu sonuçtan yola çıkarak örgütsel bağlılık arttıkça örgütsel sapmanın azaldığı söylenebilmektedir. Değişkenler arası ilişkinin kuvvetini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo3: Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sapma Regresyon Katsayıları Tablosu**

Model	Standartlaştırılmış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	2,189	,239		9,142	,000
Örgütsel Bağlılık	-,142	,060	-,321	-2,351	,023

Tablo 3’e göre regresyon analizi sonucunda elde edilen  $R^2=0,103$ ’tür. Örgütsel bağlılık değişkeni örgütsel sapmanın %10’unu açıklamaktadır. Örgütsel sapmanın %90’ının bu çalışmada olmayan farklı etkenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık örgütsel sapmayı etkilemektedir. Tablo 3’teki değerlerden de görüldüğü üzere örgütsel bağlılıktaki bir birimlik artış örgütsel sapmayı 0,142 birim düşürmektedir. Araştırmanın temel hipotezi H17 “Örgütsel bağlılık ile örgütsel sapma arasında ilişki vardır.” kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Türkiye’de yapılan ve erişime açık çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma kavramlarının birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma kavramlarının birlikte ele alınması, sapma davranışının belirli bir boyutunun açıklanması açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada toplam 17 hipotez oluşturulmuş ve araştırmanın temel hipotezi olan (H17) örgütsel bağlılık ve örgütsel sapma olguları arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum örgütsel sapma davranışını etkileyen faktörler arasında örgütsel bağlılık kavramının da incelenmesi gerektiğinin göstergesidir. Nitekim örgütsel bağlılık arttığında örgütsel sapmanın azalması zaten beklenen bir durumdur. Örgütle ilişkisi güçlü olan çalışanlar örgüte karşı sapma davranışlarında bulunmayacaklardır.

Araştırmada ÖB ve ÖS davranışları ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Bunun sebebi olarak araştırma örnekleminin az sayıda olması düşünülmektedir. Ancak her ne kadar ÖS ile demografik özellik değişkenleri arasında literatürde (Bayın ve Terekli Yeşilaydın, 2014) anlamlı ilişkiler bulunduğu söylenece de literatürde örgütsel bağlılık ve cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi, kurumdaki görev değişkenleri ile ilgili yapılan bir çalışmada da (Yalçın ve İplik, 2005, s. 407) anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı zamanda yaş, medeni durum ve ÖB ilişkisi ile ilgili yapılan bir diğer çalışmada da (Çelik Keleş, 2006, s. 152-153) değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur. Boylu, ve arkadaşlarının (2007) yaptıkları araştırmada ÖB ile cinsiyet, yaş gibi demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmalarda da görüldüğü üzere örgütsel davranış boyutlarından bağlılık ve sapmanın, demografik unsurlardan etkilenmediği; bu boyutları örgütsel farklı unsurların (yönetim şekli, ücret politikaları, işin kendisi vb.) etkilediği düşünülmektedir.

Sonuç olarak rekabet ortamında örgütlerin faaliyetlerini maksimum düzeyde gerçekleştirebilmesi için çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve dolayısıyla örgütsel sapma davranışlarına dikkat edilmesi son derece önemlidir. Nitekim çalışanların verimliliğini ön planda tutmak isteyen yöneticiler, örgütsel sapma davranışlarına yol açmamak adına çalışanları örgüte bağlamanın etkili ve kalıcı yollarını bulmalı ve örgüte adapte edebilmelidir. Çok yüksek ücret ödemesi örgüte bağlı kılar görüşü günümüzde önemini yitirmiş, çalışanlar her şeyden önce sosyal bir varlık olduğunu hissetmek ve değer görmek istemektedirler. Katılımcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi, örgüt amaçlarının çalışanlara aşılması ve birlikte hareket edilmesi, çalışanların her türlü özlük haklarının verilmesi, kariyer politikalarının doğru bir şekilde uygulanması, adaletli yönetim anlayışı gibi unsurlar örgüte olan bağlılığı artıracak dolayısı ile örgütsel sapmanın ortadan kalkacağı söylenebilir. Araştırmanın bir diğer önerisi de araştırma alanının genişletilerek ÖB ve ÖS olgularının alt boyutlarının ele alınarak yeni araştırmalar yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte araştırmanın örnekleminin büyütülmesi ile ÖB ve ÖS ilişkisinin daha detaylı sonuçlarının elde edilmesi mümkün olacaktır.

## Kaynakça

- Angle, H., Perry, J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Aquino, K., Galperin, B. L., & Bennett, R. J. (2004). Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 1001-1029.
- Bayın, G., & Terekli Yeşilaydın, G. (2014). Hemşirelerde örgütsel sapma davranışının analizi: bir üniversite hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 81-107.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-74.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, F. (2015). Örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: resmi- özel öğretim kurumlarında bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of selection and assessment. *International Journal of Selection and Assessment* 11(1), 30-42.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't misbehavin: workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378-394.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, J.G. & Bennett, E.L. (2000) Carrying capacity limits to sustainable hunting in tropical forests. In *Hunting for Sustainability in Tropical Forests* (eds J.G. Robinson & E.L. Bennett), pp. 13–30. Columbia University Press, New York, USA.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: a motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.
- Yalap, O. (2016). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının örgütsel sapma davranışları üzerinde etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Yetim, Ş. (2018). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yoash, W. (1982). Commitment in Organizations: a normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Zhang, S., Chen, X. P., & Chen, G. (2008). Interpersonal and collective group identities: differential contribution to business security. *Research Paper Sponsored by CIBER 2008 Summer Grant*, 1-14.