

ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ YAPICI SAPKIN DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ YETERLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ*

THE MODERATOR ROLE OF SELF EFFICACY ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTION ON CONSTRUCTIVE DEVIANCE BEHAVIOR

Duygu UYSAL ARPACI

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi
(duuyusal@gmail.com)

ORCID: 0000-0003-4708-817X

Esra ERENLER TEKEMEN

Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
(esraerenler@hotmail.com)

ORCID: 0000-0002-2509-3149

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların algıladığı örgütsel desteğin yapıcı sapkın işyeri davranışları üzerinde etkili olup olmadığını araştırmaktır. Ayrıca, örgütsel destek algısı ile yapıcı sapkın işyeri davranışları arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici rolü de çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırma verileri toplam 301 özel banka çalışanından elde edilmiştir. Sonuçlar, algılanan örgütsel desteğin yapıcı sapkın işyeri davranışlarının her bir boyutu üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin sadece kişiler arası yapıcı sapkın işyeri davranışları üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici bir rolünün olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Yapıcı sapkın işyeri davranışı, algılanan örgütsel destek, öz yeterlik

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate whether employees' perception of organizational support is effective on constructive deviant workplace behaviors. In addition, the role of self-efficacy in the relationship between the perception of organizational support and constructive deviant workplace behaviors was evaluated within the scope of the study. Research data was obtained from a total of 301 private bank employees. The results showed that perceived organizational support had a positive effect on each dimension of constructive deviant workplace behavior. In addition it is detected that there is a moderator role of self efficacy only in the effect of perceived organizational support on individuals constructive workplace deviance behaviour.

Keywords: Constructive deviance behaviour, perceived organizational support, self esteem

* Bu çalışma, Esra Erenler Tekmen'in danışmanlığında Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Duygu Uysal tarafından 2019 yılında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. Giriş

Örgütsel davranış literatürü, örgütsel işlevlerin yerine getirilmesi için çalışanların iş tanımlarından daha geniş ve proaktif roller üstlenmelerine duyulan gereksinimin altını çizse de (Lawler, 1994; Parker, Mullarkey ve Jackson, 1994; Parker, Wall ve Jackson, 1997) bunlar bir örgütün sürdürülebilirliğini sağlamak için yeterli değildir. Günümüzün iş dünyasında yapıcı değişimler yaratmak için zaman zaman mevcut işleyişe meydan okumaya istekli çalışanlara sahip olmakta örgütler için oldukça önemlidir (Morrison ve Phelps, 1999).

Örgütsel başarı ve performans çalışan davranışları ile yakından ilgili olduğundan söz konusu davranışların örgütsel ve yönetsel süreçler üzerindeki etkilerinin açığa kavuşturulması gerekir. Bu bağlamda yakın zamanda ilgi odağı haline gelmiş konulardan biri de iş yerinde sapkın davranışlardır. Sapkın davranışlara artan ilginin itici gücü bu davranışların sosyal, ekonomik (Galperin, 2002) ve psikolojik maliyetleri yanında (Tziner vd., 2010) iş yerlerinde giderek daha yaygın hale gelmeleridir (Peterson, 2002).

Sapkın işyeri davranışları kavramı, bir örgütün norm ve kurallarının kasıtlı olarak ihlal edildiği davranışlara (Spreitzer ve Sonenshein, 2004) atıfta bulunmaktadır. İşyerlerinin var olan düzen içerisinde gerçekleştirilmesine izin verdiği beklenen davranışlar örgüt normlarının dışına çıktığı zaman karar verme süreçleri, verimlilik ve maliyetler dahil olmak üzere bir çok çıktıyı etkilemektedir (Coccia, 1998). Konuyla ilgili erken araştırmalarda sapkın davranışların örgüte zarar veren ya da zarar verme potansiyeline sahip davranışlar olarak değerlendirildiği görülmektedir. Sonraki bazı araştırmalarda ise sapkınliğin yıkıcı yönlerinin yanı sıra işlevsel yönlerinin de olabileceğine dikkat çekilmektedir (Galperin, 2002; Warren, 2003; Bodankin ve Tziner, 2009). Bu kapsamda bazı araştırmacılar (Howell ve Higgins, 1990; Bodankin ve Tziner, 2009) örgütsel normları ihlal etmenin bir inovasyon ve yaratıcılık kaynağı olabileceğinden, örgütün rekabet avantajına ve örgütsel refaha katkıda bulunabileceğinden bahsederler. Literatürde yapıcı sapkın işyeri davranışlarının örgütlere çeşitli faydalar sağlayabileceğine işaret edilse de söz konusu davranışların öncüllerinin neler olduğu konusundaki yerli ve yabancı kaynaklar oldukça sınırlıdır (Yıldız vd., 2015). Bununla birlikte bazı örgütsel ve bireysel faktörlerin çalışanların yapıcı sapkın davranışlar sergilemeye yönelik eğilimlerini etkilediği bilinmektedir (Bodankin ve Tziner, 2009; Galperin, 2002). Kişilik özelliklerinin yapıcı sapkın davranışlar ile ilişkisine dair literatürde çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte bu çalışmada çoğunlukla beş faktör kişilik özellikleri, kontrol odağı, öz saygı ve öz yeterlik gibi unsurların doğrudan etkilerinin değerlendirildiği görülmektedir (Galperin, 2002; Bodankin ve Tziner, 2009; Yalab ve Polatçı, 2019). İlgili literatür incelenemediği kadarıyla algılanan örgütsel destek ve yapıcı sapkın işyeri davranışı arasındaki ilişkide öz yeterliğin düzenleyici rolünün değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda mevcut çalışmada örgütsel destek algılayan çalışanların yapıcı sapkın davranışlar sergileme eğilimlerinde öz yeterlik inançlarının bir rolünün bulunup bulunmadığı sorunsalı üzerinde durulmuştur.

2.1. Yapıcı Sapkın İşyeri Davranışları

Rekabetin artmasıyla birlikte günümüzün iş dünyasında iş tanımlarının ötesine geçen proaktif davranışlar sergileyen (Galperin, 2002), örgüte fayda sağlamak adına bazen mevcut işleyişten uzaklaşarak inisiyatif alabilen çalışanlara sahip olmak (Morrison & Phelps, 1999) ve olağandışı örgütsel performansa neden olan dinamikleri anlamak (Robbins ve Galperin, 2010) giderek önem kazanmaktadır. Son yıllarda, çalışanlara pozitif nitelikler kazandırmaya yönelik çabaların artması, bireysel ve örgütsel performansı arttıran dinamiklere odaklanılması, yapıcı sapkın davranışlara

yönelik ilgiyi arttırsa da kavramla ilgili çalışmaların uzun bir geçmişi yoktur, dolayısıyla konu hakkında az şey bilinmektedir.

İlk olarak Hanke ve Saxberg tarafından 1985'te ortaya atılan yapıcı sapkınlık kavramı (Yıldız vd., 2015) "örgütsel normları ve kuralları ihlal eden ve bunu yaparken bir örgütün, üyelerinin ya da her ikisinin refahına katkıda bulunan gönüllü davranışlara" (Galperin, 2002; Galperin, 2003) atıfta bulunmaktadır. Bir başka çalışmada Spreitzer ve Sonenshein'in (2004), referans grubun normlarından ayrılan onurlu ve kasıtlı davranışları "yapıcı sapkınlık" olarak değerlendirdiği görülmektedir. Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, Galperin (2002), Spreitzer ve Sonenshein'in (2004) yapıcı sapkınlığa ilişkin tanımlarında, referans grubun normlarından sapıyor olmak düşüncesi ortaktır. İki kavramsallaştırma arasındaki farklılık Spreitzer ve Sonenshein'in (2004) yapıcı sapkınlığı, "insani durumu iyileştiren", "onurlu" biçimlerde sapmayı gerektirdiğini ifade etmesi; Galperin'in (2002) ise, yalnızca örgütsel faydalar üzerine odaklanması noktasında karşımıza çıkmaktadır. Warren (2003) ise bu ve diğer kavramsallaştırmaları sentezleyerek yapıcı sapkın iş yeri davranışlarını, "referans grup normlarından sapan; ancak hipernormlara uyan davranışlar," şeklinde ele almaktadır.

Yapıcı sapkın iş yeri davranışları karmaşık ve çok boyutludur. Kapsamlı bir literatür araştırması, sorumluluk alma, ekstra rol davranışı, yaratıcı performans, ses çıkarma, konu benimsetme, ihbarcılık, prososyal davranış, prososyal kural ihlali olarak ifade edilen bir dizi isteğe bağlı ve olumlu davranışın yapıcı sapma olarak görülebileceğini öne sürmektedir (Vadera, Prat ve Mishra, 2013). Briff ve Motowidlo ise (1986), yardım etme, paylaşma, iş birliği yapma ve gönüllü olma gibi davranışları toplum yanlısı davranış biçimleri olarak değerlendirmektedir. Diğer toplum yanlısı davranışlar gibi, (ör. örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumsal sosyal sorumluluk, ses çıkarma davranışı, ihbarcılık (bilgi uçurma) ve yaratıcılık/yenilik) yapıcı sapkın davranışlar da zaman zaman toplum yanlısı davranışlar kategorisinde değerlendirilseler de (Spreitzer ve Sonenshein, 2004; Galperin, 2012) yapıcı sapkın iş yeri davranışları bazı yönleriyle onlardan ayrılır. Örneğin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yapıcı sapkın iş yeri davranışı nitelikleri bakımından benzer olmakla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışının pasif bir niteliği vardır. Bir diğer ifadeyle, örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel ve idari normlara, kurallara uymayı gerektirirken yapıcı sapkın iş yeri davranışları, çalışanların norm ihlaline karşı proaktif eylemlerini gerektirir (Vadera vd., 2013). Benzer şekilde ihbarcılık yıkıcı sapkın işyeri davranışı olarak algılanabilirken, pozitif olarak da görülebilir. Bu algı büyük ölçüde söz konusu çalışan tarafından örgütsel suçun ifşasını çevreleyen koşullara bağlıdır (Galperin, 2012).

Yapıcı sapkın davranış sergileyenler örgütün kritik değer ve hedeflerini kabul etmekle birlikte, amaçlarını gerçekleştirmek noktasında uyumlu ve seçici olarak değerlendirilirler. Örgütün normlarını zaman zaman ihlal eden bazı çalışanların, örgüt lehine davrandıklarını veya aykırı bilmiş kullandıklarını ifade eden "seçici uyumluluk" (Pepinsky, 1961; Akt, Galperin, 2002) yapıcı sapkın davranışların merkezi olarak görülür (Dehler ve Welsh, 1998; Akt; Galperin, 2002). Çalışma grupları ve örgütün geneli açısından önemli sonuçlar doğurabilen yapıcı sapkın davranışlar, değişim için katalizör görevi görebilecek alternatif normlar sağladığından değerlidirler (Dahling ve Gutworth, 2017) ve örgütün performansının artmasına yardımcı olabilirler (Vadera vd., 2013). Galperin' e göre (2012) örgütsel normları örgütün refahı için çiğneyen çalışanlar, pozitif örgütsel değişimin yenilikçi kaynakları ve öncü aktörleridir.

Yapıcı sapkın davranışlar, kural ve normların dışına çıkmayı gerektirse de, söz konusu davranışlar örgütsel hedeflere ulaşılmasına yardımcı olma ve örgüte fayda sağlama potansiyeline

sahiptir (Galperin ve Burke, 2006; Robbins ve Galperin, 2010). Ancak belirtmek gerekir ki, yapıcı sapkınliğin sonuçları karmaşık olup büyük ölçüde örgütsel durumlara bağlıdır (Vadera vd., 2013).

Yapıcı sapkın iş yeri davranışları, “kişiler arası”, “zorlayıcı” ve “yenilikçi” yapıcı sapkın davranışlar olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Galperin, 2002). Kişiler arası yapıcı sapkın davranışlar; bireylere yönelik faydalı eylemleri yansıtır (Galperin, 2002) ve örgütsel süreçleri iyileştirmek için yönetimin talimatlarına uymamak, iş arkadaşlarına yapılan yanlışları ve haksızlıkları bildirmek gibi davranışları kapsar (Bodankin ve Tziner, 2009). Zorlayıcı örgütsel yapıcı sapkın davranışlar; örgütün mevcut normlarına veya kurallarına aykırı olan ancak örgüte fayda sağlayan davranışları yansıtır (Galperin, 2002). Problemleri çözmek, örgüte fayda sağlamak adına prosedürlerin ihlal edilmesi, kuralların çiğnenmesi ya da esnetilmesi bu kapsamdaki davranışlardan bazılarıdır. Yapıcı sapkın davranışların bir diğer boyutu olan yenilikçi örgütsel yapıcı sapkın davranışlar ise; örgüt için, yenilikçi veya yaratıcı nitelikteki faydalı eylemleri yansıtır (Galperin, 2002). Örgütün refahına alışılmadık yollarla katkıda bulunabilen bu tür davranışlar (Yıldız vd., 2015), olumlu değişimler yaratmak konusunda lokomotif görevi üstlenirler (Robbins ve Galperin, 2010). Rutin görevleri yerine getirmek için yeni yöntemler geliştirmeye yönelik davranışlar yapıcı sapkın davranışın bu formu içerisinde değerlendirilebilir. Bu tür davranışları sergileme eğiliminde olan çalışanlar, kuralları sorunların üstesinden gelmek ve yaratıcı çözümler üretmek istemenin yanı sıra diğerlerinin göremediği boşlukları algıladıkları için çiğnerler. Söz konusu davranışlar risk olmadan düşünülemezler ve proaktif bir bakış açısını gerektirirler (Yıldız, 2015).

2.2. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütlerin hedeflerine etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi noktasında insan unsuru kritik önem taşıdığından çalışan davranışlarının ardındaki itici faktörleri araştırmak örgütsel davranış literatüründe her zaman büyük ilgi görmektedir. Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için çalışanlarının kendilerini örgüte ait hissetmesi, devamlılığı, verilen görevleri yerine getirmesi yanında ekstra rol davranışları sergilemesi ile ilgilenirken, çalışanlar da genellikle örgütlerinin kendilerine olan bağlılığı ile ilgilenirler ve örgütlerine güvenmek isterler. Örgütsel destek algısı, “çalışanların çabalarının örgütleri tarafından ödüllendirileceği, katkılarına değer verileceği ve refahlarının önemseneyeceği yönündeki genel algıları”nı ifade eder (Eisenberger vd., 1986). Örgütsel destek algılayan çalışanlar, kendilerini güvende hissederler ve verdikleri kararlarda örgütlerinin arkalarında duracağına inanırlar (Özdevecioğlu, 2003).

Eisenberger vd. (1986) örgütsel destek algısının sağladığı olumlu çıktıları “Örgütsel Destek Kuramı” ile açıklamaktadırlar. Bu kuram çalışan - örgüt ilişkisini anlamak için sosyal değişim perspektifinden yararlanır. Örgütsel destek algısı, Blau’nun (1964) Sosyal Değişim Kuramı ve Gouldner’in (1960) karşılıklılık normlarına da dayandırılabilir. Sosyal Değişim Kuramı, çalışanların motivasyonunun ve örgütsel amaçlara ulaşma konusunda ilişkilerin önemini vurgular (Aselage ve Eisenberger, 2003). Kuram, örgüt ve çalışan arasındaki alışverişin karşılıklı olduğu (Eisenberger, Fasolo ve Davis-Lamastro, 1990) ve tarafların karşılıklı fayda beklentisiyle ilişki kurup, sürdürdükleri varsayımına dayanır. Bu görüşe göre, çalışan örgütün faydasına yönelik bir davranışta bulunduğu, karşılıklılık normu gereğince davranışının karşılığının iyilik olarak dönmesini bekler (Gouldner, 1960). Yüksek düzeyde örgütsel destek algılanması çalışanlarda örgütün faydasına olacak şekilde davranma yönünde bir zorunluluk hissi yaratır. Diğer bir ifade ile karşılıklılık normları gereğince bireyler kendilerine yardımcı olanlara ve örgüt tarafından sunulan faydalara karşılık olarak, kendilerini ilgili taraflara yardımcı olmaya mecbur hissederler (Allen, Shore ve Griffeth, 2003). Kısaca, örgüt veya temsilcileri tarafından çalışanlara

yönelik olumlu davranışlar, çalışanlarda benzer şekilde karşılık verilmesi gerektiği yönünde bir zorunluluk yaratarak çalışan ve örgüt arasında yüksek kalitede ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunur (Whitener, 2001). Bununla birlikte söz konusu karşılık sadece zorunluluk hissinden değil aynı zamanda davranışın kendilerine sağlayacağı potansiyel kazanımların hesaba katılmasından da kaynaklanabilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel destek algısı, önemli ölçüde günlük iletişimlerden ve tecrübelerden etkilenip (Akın, 2008), alışanlar ve örgüt arasında çoklu etkileşimler yoluyla zamanla gelişir (Stamper ve Johlke, 2003). Yönetim uygulamaları, yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkileri ve beklentileri etkileyerek çalışanların davranışlarını şekillendirmektedir (Whitener, 2001). Yapılan bazı araştırmalar, yüksek seviyede örgütsel destek algılayan çalışanların işlerinden daha hoşnut olduklarını (örn; artan iş tatmini, daha olumlu ruh hali, stresin azalması), örgütlerine daha fazla yatırım yaptıklarını (örn; artan örgütsel bağlılık, artan performans) göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.3. Öz Yeterlik

Öz yeterlik kavramı ilk kez insan davranışlarının anlaşılmasında bilişsel süreçlerin dikkate alınması gerektiğinin farkına varan Albert Bandura tarafından ortaya atılmıştır. Öz yeterlik "insanların istenen performans türlerine ulaşmak için gerekli olan faaliyetleri organize etme ve yürütme kabiliyetlerine ilişkin algıları" nı ifade etmekte (Carillo,2010) ve Sosyal Öğrenme Kuramı'na dayanmaktadır (Pajares,2002). Öz yeterlik, bireyin belirli kazanımları elde etmek için gereken davranışları gösterme kapasitesine olan inancını yansıtmaktadır (Bandura, 1977). Öz yeterlik kişinin motivasyonu, davranışlarını ve sosyal çevresini kontrol edebileceğine dair inancı ile ilgilidir (Thai, De Wever ve Valcke, 2015). Bununla birlikte belirtmek gerekir ki istenilen sonuçlara ulaşma noktasında "inanç" tek başına yeterli değildir. İnsan davranışları bireylerin kendi yetenekleri hakkında sahip oldukları inançlardan çok gerçekte ne yaptıklarına dayanmaktadır (Bandura,2000).

Karşılıklı belirleyiciliği savunan Bandura'ya göre (2001) davranışlar kişisel, davranışsal ve çevresel faktörlerin etkileşimiyle şekillenmekte, dışsal faktörlerin çoğu davranışları bilişsel süreçler yoluyla dolaylı olarak etkilemektedir. Karşılıklı belirleyiciliğe göre insanlar sadece çevresel olaylar ve içsel kuvvetler tarafından yönlendirilen reaktif organizmalar değil, aynı zamanda kendi kendilerini organize edebilen, düzenleyebilen yapılardır (Bandura, 2001). Bununla birlikte karşılıklı belirleyicilik, farklı etki kaynaklarının eşit güce sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Bazen çevre, bazen de bireyin inançları davranışı diğer unsurlardan daha fazla etkileyebilir (Wood ve Bandura, 1989).

Öz yeterlik inancının gelişimine dört kaynak katkı sağlamaktadır (Walumbwa vd., 2011). Bunlardan ilki "doğrudan deneyimler"dir. Olumlu ve olumsuz deneyimler, bireylerin belirli görevleri yerine getirebilme yetenekleri konusundaki inançlarını etkilemektedir (Bandura,1977). Bir görevle ilgili başarılı olarak nitelendirilebilen sonuçlar kişinin öz yeterlik inancını kuvvetlendirebilirken, başarısızlıklar öz yeterlik inancını zayıflatmaktadır (Aksoy ve Diken, 2009). Uygun rol modeller belirlemek ve sosyal karşılaştırmalar yapmak olayları yönetmek için etkili stratejileri beraberinde getirmekte diğer bir ifade ile "gözleme dayalı dolaylı deneyimler" öz yeterlik inancını etkilemektedir (Wood ve Bandura, 1989). Gözleme dayalı deneyimler doğrudan deneyimlerden daha zayıf bir kaynak olsa da, insanlar kendilerinden emin olmadıklarında yada deneyimler sınırlı olduğunda model alma öz yeterlik inancının gelişmesi noktasında önemli bir

kaynak haline gelmektedir (Strecher, Mzevoy Devellis, Becker ve Rosenstock, 1986). Bireyleri istedikleri şeyi başarmalarını sağlayacak yetkinliğe sahip olduklarına inandırmanın bir yolu da "sözel ikna" dır (Bandura, 1982). Bireyin sergilediği performansa diğerlerinin verdiği olumlu geri bildirimler ya da yapabileceklerine yönelik gerçekçi teşvikler onların çaba düzeylerini arttırırken (Wood ve Bandura, 1989), gerçekçi olmayan teşvikler ise hayal kırıklığına ya da yetersizlik hissine neden olabilmektedir (Kotaman, 2008). Son olarak, "fizyolojik ve duygusal duygu durumları" bir görev ile karşı karşıya kalan bireyi uyardığından öz yeterlik inancını arttırabilmekte ya da zayıflatabilmektedir (Gist ve Mitchell, 1992). Öz yeterlik, bireyi yaptığı seçimler ve aldığı kararlar konusunda güvende hissettiren bir duygudur (Erkoç, 2015). Aynı zamanda bu duygu bireylerdeki katılma ve kaçınma isteğini etkilemektedir. Bireyler kendi yeteneklerini aştığına inandıkları eylemlerden kaçınmaya aksi durumlarda görevleri yerine getirmeye istekli olmaktadır (Çubukçu ve Girmen, 2007). Öz yeterlik inancı yüksek olan bireyler çevresel uyarılara yanıt verme konusunda yeteneklerine daha fazla güvenirlir. Bu nedenle öz yeterlik düzeyinin çevresel talepleri ve tehditleri algılamak, uygun tepkiler verme tarzlarını etkilediği iddia edilmektedir (Salanova, Agut ve Peiro, 2005).

2.4. Algılanan Örgütsel Destek ve Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışları Arasındaki İlişki

Çalışanların örgütlerinin katkılarında değer verdiği ve refahlarını önemseydiği yönündeki inançları, örgüt yararına sergilenen davranışları belirlemede önemli bir role sahiptir (Eisenberger vd., 1990; Robinson ve Galperin, 2010). Bu bağlamda örgütsel destek algısı, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma konusunda çalışanları daha istekli hale getirerek (Liao vd., 2004; Wayne vd., 1997), onları yapıcı sapkın davranışlar sergilemeye teşvik edebilmektedir (Vadera, Pratt ve Mishra, 2013). Nitekim yapılan bazı çalışmalar (Kura vd. (2016); Yalap ve Polatçı, 2019), algılanan örgütsel desteğin yapıcı sapkın iş yeri davranışları sergileme eğilimi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde çalışanların desteklendikleri takdirde yapıcı sapkın davranışlar sergilemeye daha eğilimli olabileceklerine işaret eden Coppler'da (2018), algılanan örgütsel destek ile yapıcı ve yıkıcı sapkın iş yeri davranışlarının ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, söz konusu çalışmanın sonuçları yıkıcı sapkın davranışlar ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğunu göstermiştir. Liao, Joshi ve Chuang ise (2004) örgütsel desteğin çalışanların yıkıcı sapkın davranış sergileme eğilimini azaltabileceğine dikkat çekmektedir. Chen vd. (2016) ve Colbert vd.'nin (2004), çalışmaları da algılanan örgütsel destek ile yıkıcı sapkın işyeri davranışları arasında negatif yönlü ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Anlatılanlar ışığında, algılanan örgütsel desteğin yapıcı sapkın iş yeri davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülmüş ve aşağıdaki hipotez ve alt hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1. Algılanan örgütsel destek çalışanların yapıcı sapkın iş yeri davranışları sergileme eğilimlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Bu kapsamda algılanan örgütsel desteğin yenilikçi (H1a), mücadeleci (H1b) ve kişiler arası (H1c) yapıcı sapkın iş yeri davranışları sergileme eğilimini anlamlı ve pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

2.5. Algılanan Örgütsel Destek ve Öz Yeterlik Arasındaki İlişki

İnsan davranışlarına yön veren belirli tutum ve normatif inançlar zamanla değişebildiğinden (Rothmann, 2000) bireylerin yetenekleri hakkındaki inançlarının ve çabaların davranış üzerinde

güçlü bir etkiye sahip olduğu düşünölmektedir. Bu bağlamda öz yeterlik inancı, bireylerin seçimlerini ve duygusal reaksiyonlarını etkileyen bir unsur olarak görölmekte, davranışların önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Bandura, 1986; Gist ve Mitchell, 1992). Ayrıca yüksek öz yeterlik inancı hedeflere bağlılık düzeyini, hedeflere ulaşmak için harcanan çabayı arttırdığından (Bandura, 1989; Wood ve Bandura, 1989) performansı etkilemektedir (Bandura, 1986).

Bireyin kendisine ve yeteneklerine güvenmesi kontrol hissini arttırdığından, inisiyatif kullanma (Speier ve Frese, 1997) ve görüşlerini açıkça ifade etme (Withey ve Cooper, 1989) gibi yapıcı sapkın davranış olarak değerlendirilebilen davranışların sergilenmesinde önemli bir faktör olarak görölmektedir (Galperin, 2012). Bahsedilenlerle tutarlı olarak bazı araştırmalar, öz yeterlik ile proaktif davranışlar arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Örneğin Parker, Williams ve Turner (2006) öz yeterliğin, proaktif iş davranışları ile ilişkili olduğu ortaya koymuşlardır. Hornung ve Rousseau (2007) tarafından yapılan araştırmada öz yeterliğin, kişisel inisiyatif almayı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterlik, çalışanların proaktif roller oynamak için sahip olmaları gereken özelliklerden biri olarak görölmektedir. Benzer şekilde yapıcı sapkın davranışlar da, çalışanların proaktif olmaları, risk almaları ve örgütün iyiliği için bazı zamanlarda kuralları çiğnemeleri ile ilgilidir (Parker, 1998). Galperin (2002) yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip çalışanların yapıcı sapkın davranışlar sergileyemeye daha eğilimli olacaklarını belirtmektedir. Galperin (2012) bir diğer çalışmasında, öz yeterlik inancı yüksek olan çalışanların, kişiler arası ve örgütsel yapıcı sapkın davranışlar sergileme ihtimallerinin daha fazla olacağını altını çizmektedir. İnovasyon literatüründe de öz yeterliğin yapıcı sapkın davranışları kolaylaştıracağı öne sürölmektedir (Galbraith, 1982; Kanter, 1988). Ayrıca işin özerklik derecesinin çalışanlara, yerleşik rutin ve prosedürlerden sapma fırsatı tanıyabileceği (Galperin, 2002) bu fırsatı yeni fikirler üretmek için kullanan çalışanların ise yenilikçi yapıcı sapkın davranışlar sergileyebilecekleri belirtilmektedir (Galperin, 2002). Galperin (2002), rol sınırlarını genişletebilme yeterliliğinin yapıcı sapkın işyeri davranışlarını etkilediğini belirtse ve yüksek düzeyde rol sınırlarını genişletebilme yeterliliğine sahip bireylerin daha az yıkıcı sapkın davranışlarda bulunduğunu ortaya koysa da, kavramın yapıcı sapkın işyeri davranışları üzerindeki etkileri hakkında az şey bilinmektedir.

Yukarıdaki argümanlara dayanarak, öz yeterliğin yapıcı sapkın işyeri davranışları üzerinde etkili olabileceği düşünölmüş ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Öz yeterlik inancı çalışanların yapıcı sapkın işyeri davranışları sergileme eğilimlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Bu kapsamda, öz yeterlik inancının yenilikçi (H2a), mücadeleci (H2b) ve kişiler arası (H2c) yapıcı sapkın işyeri davranışı sergileme eğilimini anlamlı ve pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

2.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Yapıcı Sapkın İşyeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterliğin Düzenleyici Rolü

Çalışanların örgütlerinin kendilerine sağladığı desteğe yönelik algıları onların işlerine yönelik tutumlarını ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Güney vd., 2007). Örgütler heterojen bireylerden oluştuğundan çalışanlar çevresel özellikleri farklı algılayıp yorumlamakta (Chiu vd., 2005), bu durum onların örgütsel olaylara cevap verme biçimlerini etkilemektedir (Banerjee ve Somanathan, 2001). Bu yüzden örgütsel konuları ele alırken kişilik özelliklerinin ve farklılıkların göz önünde bulundurulması gerektiğinden bahsedilmektedir (Pinder ve Harlos, 2001:354). Öz

yeterlik, bireylerin seçimlerini, duygusal tepkilerini (Gist ve Mitchell, 1992) ve davranışlarını şekillendiren (Bandura, 1986) kişilikle ilişkili unsurlardan birisidir. Speier ve Frese'e göre (1997), öz yeterlik, kişisel inisiyatif kullanıp kullanmama kararlarını etkilemektedir ve çalışma ortamı ile kişisel inisiyatif arasındaki ilişki öz yeterliğin bir işlevidir. Öz yeterlik inancı yüksek olan bireyler çevresel uyarılara yanıt verme konusunda yeteneklerine daha fazla güvendiklerinden öz yeterlik düzeyinin, çevresel talepleri ve tehditleri algılama, uygun tepkiler verme tarzlarını etkilediği iddia edilmektedir (Salanova, Agut ve Peiro, 2005). Durumsal kısıtlamalar mevcut olsa da yüksek öz yeterlik inancına sahip olan çalışanlar işleri üzerinde kontrol sahibi olduklarına inandıklarında ve örgütsel destek algıladıklarında öz yeterlik inancı düşük olan bireylere kıyasla daha fazla inisiyatif alabilmektedirler (Salanova, Agut ve Peiro, 2005). Ayrıca kişilik bireylerin örgütte deneyimledikleri olayları iyi ya da kötü niyetli olarak yorumlamalarında etkili olduğundan algılanan örgütsel desteğin seviyesini etkileyebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Caesens ve Stinglhamber, 2014). Çalışanlar pek çok durumda herhangi bir davranışta bulunmadan önce riskleri değerlendirirler ve kişisel farklılıklar algılanan risk düzeyinin farklılaşmasına neden olur (Dal ve Eroğlu, 2015). Bu çalışmada öz yeterliliğin düzenleyici rolü ele alınmıştır çünkü; bireylerin örgütlerde deneyimledikleri olaylara verdikleri yanıtlar, tutumlar ve davranışlar onların gerçek ortamlar hakkındaki algılarına dayanır. Algılanan örgütsel destek seviyesi de, çalışanlar arasında farklılık gösterebildiğinden farklı davranış biçimlerinin ortaya çıkması muhtemeldir. Bu yüzden, algılanan örgütsel destek ile yapıcı sapkın davranışlar arasındaki ilişkinin sadece "biri diğerini etkiler" şeklindeki bir yargıdan daha karmaşık olması beklenebilir. Kanımızca söz konusu ilişki bireylerin öz- yeterlik inançlarının düşük ya da yüksek olmasına bağlı olarak güçlenebilir ya da zayıflayabilir. Açıklamalar ışığında örgütsel destek algılayan çalışanların zorunlu olmasalar bile, kuralların esnetilmesine ya da ihlaline dönük ancak örgütün işleyişine katkı sağlayacak davranışlar sergilemeye daha eğilimli olmaları ve söz konusu ilişkinin gücünün öz-yeterlilik inancına bağlı olarak değişeceği ileri sürülebilir. Bu bilgilerden yola çıkarak aşağıdaki hipotez ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 3. Örgütsel destek algısının yapıcı sapkın iş yeri davranışı üzerine etkisinde öz yeterliğin düzenleyici bir rolü vardır.

Algılanan örgütsel desteğin yenilikçi (H3a), mücadeleci (H3b) ve kişiler arası (H3c) yapıcı sapkın davranışlara etkisinde öz yeterlik inancı düzenleyici rol oynamaktadır. Öz-yeterlilik inancının yüksek olduğu durumlarda, algılanan örgütsel desteğin yapıcı sapkın iş yeri davranışlarına olumlu yönde etkisi artmaktadır.

3. Yöntem

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı, algılanan örgütsel desteğin çalışanların yapıcı sapkın iş yeri davranışları sergileme eğilimleri üzerinde etkili olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca, algılanan örgütsel destek ve yapıcı sapkın iş yeri davranışı arasındaki ilişkide, öz yeterlik inancının düzenleyici rolünün bulunup bulunmadığı da çalışma kapsamında incelenmiştir.

Yapıcı sapkın işyeri davranışlarını ele alan çalışmalar incelendiğinde, söz konusu davranışların öncüllerine ve sonuçlarına odaklanan (Galperin, 2002; Yıldız, 2015; Galperin ve Burke, 2006; Bodankin ve Tziner, 2009; Yıldız vd., 2015) sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Önceki kısımda değinildiği gibi yapıcı sapkın iş yeri davranışları örgütün performansını farklı açılardan olumlu

yönde etkileyebilmektedir. Örgütsel destek algısının, örgütsel normları ve prosedürleri ihlal etmeye teşvik ettiğine değinilen çeşitli çalışmalar mevcuttur (Chen vd., 2009; Eisenberger vd., 2001; Kura vd.,2016). Ayrıca yapıcı sapkınlık literatüründe, çalışanların iş rollerini daha geniş bir şekilde tanımlayabilmeleri ve kendilerinden beklenilenin ötesine geçen proaktif roller üstlenmeleri için yüksek öz yeterliğe sahip olmaları gerektiğine değinilmektedir. Mevcut çalışmada, yapıcı sapkınlık ile potansiyel ilişkisi bilinen ancak Türkiye’de ki çalışmalarda ampirik olarak incelenmemiş olan öz yeterlik inancının modele eklenmesi ile konuya dikkat çekilmesi ve bazı boşlukların giderilmesi amaçlanmıştır.

3.2. Çalışmanın Örneklemi

Çalışmada uygulama alanı olarak bankacılık sektörü seçilmiştir. Çalışanların etkili ve verimli çalışması, karşılaştıkları problemleri çözmeleri bankacılık sektöründe özel önem taşımaktadır. Müşteri memnuniyeti ve yoğun rekabetin yönlendirdiği finans sektöründe yenilikçi ve yaratıcı yolların keşfi sırasında çalışanların normlardan sapması muhtemel görünmektedir. Çalışmanın evrenini Ankara’da ki özel banka çalışanları oluşturmaktadır. Ancak ana kitlenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından kolayda örnekleme yoluna gidilmiş, 301 banka çalışanına ulaşılmıştır. Örnekleme oluşturan çalışanların %48.1’i kadın, %51.2’si erkektir.

Kullanılan ölçeklerin uygunluğunu değerlendirmek amacıyla, çalışmanın ön testi 49 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Ön-test uygulaması sırasında yüz yüze görüşme fırsatı elde edilen çalışanlardan anketin açık, anlaşılır ve kolay cevaplanabilir olduğuna dair olumlu geri dönüşler alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Yapıcı Sapkın İşyeri Davranışları Ölçeği: Çalışanların yapıcı sapkın işyeri davranışı sergileme eğilimlerini belirlemek için Galperin (2002) tarafından geliştirilen, Yıldız (2015) tarafından Türkçeye çevrilen 16 maddelik “Yapıcı Sapkın İşyeri Davranışları” ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte, yenilikçi ve kişiler arası yapıcı sapkın davranışları belirlemeye yönelik 5’er ifade, mücadeleci yapıcı sapkın davranışları belirlemeye yönelik ise 6 ifade yer almaktadır. İfadeler, 5’li Likert tipinde 1- Hiç Katılmıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum aralığında değerlendirilmektedir. Bu çalışmada yenilikçi, yapıcı, mücadeleci yapıcı davranışlar için cronbach alfa değeri sırası ile 0,93; 0,96 ve 0,92 olarak belirlenmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Çalışmada Eisenberger vd’nin (1986) geliştirmiş olduğu 36 maddeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin yine Eisenberger vd. (1997) tarafından sadeleştirilen 8 maddelik kısa formu kullanılmıştır. İfadeler, 5’li Likert tipinde 1- Hiç Katılmıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum aralığında değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan ‘Bu kurumda yöneticilerim bana çok az ilgi gösterir’ ve ‘Mümkün olan en iyi işi bile yapmış olsaydım yöneticilerim bunu fark etmezdi’ şeklindeki iki ifade ters kodlu ifadelerdir. Bu çalışmada örgütsel destek algısı ölçeğinin cronbach alfa katsayısı 0,91 dir.

Öz Yeterlik Ölçeği: Çalışanların öz-yeterlik algılarını belirlemek için Jerusalem ve Schwarzer (1979) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Yeşilay (1996) tarafından yapılan, 10 maddeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte bireylerin stresli yaşam olaylarını deneyimledikten sonra güçlüklerle başa çıkma ve uyum sağlama noktasındaki inançlarını anlamaya yönelik ifadeler yer almaktadır. Ölçek, beşli likert tipi bir ölçek olup alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde öz yeterlik inancına işaret etmektedir. Çalışmada öz yeterlik ölçeğinin cronbach alfa katsayısı 0,97 dir.

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın hipotezlerin test edilmesine başlanmadan önce, verilerin analize hazır hale getirilmesi amacıyla eksik veri analizi yapılarak veriler gözden geçirilmiş, araştırmaya dahil edilemeyecek veri olmadığının anlaşılmasından sonra 301 çalışandan toplanan veriler IBM SPSS 22.0 programında analiz edilmiştir. Ayrıca verinin genel profilini görebilmek amacıyla değişkenlerin ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. İlgili değerler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Ankette Yer Alan Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Örgütsel Destek	301	1.00	5.00	3.6902	.8976	-.926	.491
Öz Yeterlik	301	1.00	5.00	4.1661	.6863	-.932	2.001
Yapıcı Sapkın İşyeri Davranışı							
Yenilikçi	301	1.00	7.00	4.8771	1.1616	-.571	.911
Mücadeleci	301	1.00	7.00	3.9048	1.4557	-.639	-.376
Kişiler Arası	301	1.00	6.00	3.5867	1.1334	-.330	-.350

Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, tamamının -2 ile +2 arasında değiştiği, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı görülmüş ve parametrik test tekniklerinden faydalanılmıştır.

4.2. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçeklerin yapısal geçerliliğinin tespit edilebilmesi için temel bileşenler analizi ve “varimax” döndürme tekniği kullanılarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve Barlett testi ile incelenmiştir. Buna göre yapıcı sapkın işyeri davranışlarının KMO değeri, 0,914, örgütsel destek algısı ölçeğinin KMO değeri 0,862, öz yeterlik ölçeğinin KMO değeri 0,938 bulunmuştur. Barlett testi sonuçları da (yapıcı sapkın işyeri davranışları $\chi^2 = 5608,93$; öz yeterlik $\chi^2 = 2439,49$, algılanan örgütsel destek $\chi^2 = 3601,39$; $p < 0.05$) her bir ölçek için anlamlıdır. Sonuçlar örnekler büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett testi değerlerinin hepsinin anlamlı olması ise değişkenler arasında istenen ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.

Algılanan örgütsel destek ölçeği için yapılan faktör analizinde öz değeri 1’den büyük tek faktör belirlenmiştir. Bu faktör toplam varyansın 0,65’ini açıklamaktadır. Öz yeterlik ölçeği için yapılan faktör analizinde yine öz değeri 1’den büyük tek faktöre rastlanmıştır. Bu faktör toplam varyansın 0,78’ini açıklamaktadır. Son olarak yapıcı sapkın işyeri davranışları ölçeği için yapılan faktör analizinde öz değeri 1’in üzerinde olan 3 faktör belirlenmiştir. İlk faktör toplam varyansın 0,25’ini açıklarken, ikinci faktör 0,31’ini üçüncü faktör ise 0,26’sını açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %81.636 olan 3 alt faktöre ulaşılmıştır.

Çalışmada ele alınan değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Ankette Yer Alan Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Yenilikçi Yapıcı Sapkın Davranış	1							
2	Mücadeleci Yapıcı Sapkın Davranış	.552**	1						
3	Kişilerarası Yapıcı Sapkın Davranış	.586**	.730**	1					
7	Algılanan Örgütsel Destek	.469**	.506**	.451*	.746**	.784**	.750**	1	
8	Öz Yeterlik	.615**	.372**	.398**	.556**	.534**	.582**	.534**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (p<0.01)

Korelasyon analizi sonuçları faktörlerin birbirleri ile orta ve yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin yapıcı sapkın iş yeri davranışları sergileme eğilimine etkisini ölçmek için oluşturulan H1 hipotezinin ve alt hipotezlerinin test edilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	F	B	P
Model Sabit	0,469 ^α	0.220	84.190	2.640	<0.001
Algılanan Örgütsel Destek				0.603	<0.001*

Bağımlı Değişken: Yenilikçi Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı *p<0.05

Tablo 3' e göre algılanan örgütsel destek yenilikçi yapıcı sapkın iş yeri davranışını pozitif yönde (B=.603) anlamlı (P<0.05) bir biçimde etkilemektedir. Ayrıca örgütsel güven yenilikçi yapıcı sapkın iş yeri davranışının %22'sini açıklamaktadır.

H1b hipotezinin test edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Desteğin Mücadeleci Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	F	B	P
Model Sabit	0.506	.256	102.594	1.192	<0.001
Algılanan Örgütsel Destek				.791	<0.001*

Bağımlı Değişken: Mücadeleci Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı *p<0.05

Sonuçlar, algılanan örgütsel desteğin mücadeleci yapıcı sapkın iş yeri davranışını pozitif yönde (B=.791) anlamlı (P<0.05) bir biçimde etkilediği göstermektedir.

H1c hipotezinin test edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizinin sonuçlarına Tablo 5'de yer verilmiştir.

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Desteğin Kişilerarası Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	F	B	P
Model Sabit	0.451	.203	76.345	1.378	<0.001
Algılanan Örgütsel Destek				.606	<0.001*

Bağımlı Değişken: Kişilerarası Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı *p<0.05

Tablo 5, algılanan örgütsel destek kişiler arası yapıcı sapkın iş yeri davranışı sergileme eğilimini pozitif yönde (B=.606) anlamlı (P<0.05) bir biçimde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca örgütsel güven yenilikçi yapıcı sapkın iş yeri davranışının %20.3'ünü açıklamaktadır. Yapılan analizlere göre H1 hipotezi ve alt hipotezleri desteklenmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin yenilikçi yapıcı sapkın iş yeri davranışı üzerine etkisinde öz yeterliğin düzenleyici rolü bulunup bulunmadığını test edebilmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi Yapıcı Sapkın Davranış Üzerine Etkisinde Öz Yeterliğin Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	R	ΔR^2	F	β	P
1.Aşama					
Model	0.406		101.878		
(Sabit)				0.252	0.444
Algılanan Örgütsel Destek				0.196	<0.001*
Öz Yeterlik				0.511	
2.Aşama					
Model	0.406	0.000	67.737		
(Sabit)				-0.074	0.951
Algılanan Örgütsel Destek				0.269	0.302
Öz Yeterlik				0.556	<0.001*
Algılanan Örgütsel Destek x Öz Yeterlik				-0.105	0.775

Bağımlı Değişken: Yenilikçi Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı, DW=1.957, *P<0.05

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre 1. aşamada "algılanan örgütsel destek" ($\beta = .196$; $p < 0.05$) ve "öz yeterlik" ($\beta = .511$; $p < 0.05$) yenilikçi yapıcı sapkın iş yeri davranışını etkilemektedir. 2. aşamada algılanan örgütsel destek ve öz yeterlik değişkenleri çarpılarak hesaplanan etkileşim teriminin analize dahil edilmesi R²'de herhangi bir değişim yaratmamış ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($\Delta R^2 = .000$; $p = .775 > 0.05$). Bulgular, öz yeterliğin algılanan örgütsel destek ile yenilikçi yapıcı sapkın iş yeri davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi

olmadığını, doğrudan etkisi ($\beta = .556$; $p = .001 < 0.05$) olduğunu göstermektedir.

Algılanan örgütsel desteğin mücadeleci yapıcı sapkın davranış üzerine etkisinde öz yeterliğin düzenleyici rolü olup olmadığını belirlemek için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Algılanan Örgütsel Desteğin Mücadeleci Yapıcı Sapkın Davranış Üzerine Etkisinde Öz Yeterliğin Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	R	ΔR^2	F	β	P
1.Aşama					
Model	.270		55.243		
(Sabit)				.388	.383
Algılanan Örgütsel Destek				.430	.000*
Öz Yeterlik				.142	.016*
2.Aşama					
Model	.275	.005	37.574		
(Sabit)				2.498	.118
Algılanan Örgütsel Destek				.042	.883
Öz Yeterlik				-.102	.584
Algılanan Örgütsel Destek x Öz Yeterlik				.562	.169

Bağımlı Değişken: Mücadeleci Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı, DW=1.574, *P<0.05

Analiz sonuçlarına göre 1. aşamada “algılanan örgütsel destek” ($\beta = .430$; $p < 0.05$) ve “öz yeterlik” ($\beta = .142$; $p < 0.05$) yenilikçi yapıcı sapkın iş yeri davranışını etkilemektedir. 2. aşamada algılanan örgütsel destek ve öz yeterlik değişkenleri çarpılarak hesaplanan etkileşim teriminin analize dahil edilmesi R^2 ’de değişim yaratmış fakat istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\Delta R^2 = .005$; $p = .169 > 0.05$). Bulgular, öz yeterliğin algılanan örgütsel destek ile mücadeleci yapıcı sapkın iş yeri davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olmadığını göstermektedir.

Algılanan örgütsel desteğin kişiler arası yapıcı sapkın davranış üzerine etkisinde öz yeterliğin düzenleyici rolü olup olmadığını belirlemek için uygulanan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8’de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre 1. aşamada “algılanan örgütsel destek” ($\beta = .334$; $p < 0.05$) ve “öz yeterlik” ($\beta = .220$; $p < 0.05$) yenilikçi yapıcı sapkın iş yeri davranışını etkilemektedir. 2. aşamada algılanan örgütsel destek ve öz yeterlik değişkenleri çarpılarak hesaplanan etkileşim teriminin analize dahil edilmesi R^2 ’de değişim yaratmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\Delta R^2 = .017$; $p = .009 < 0.05$). Bulgular, öz yeterliğin algılanan örgütsel destek ile kişiler arası yapıcı sapkın iş yeri davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğunu göstermektedir.

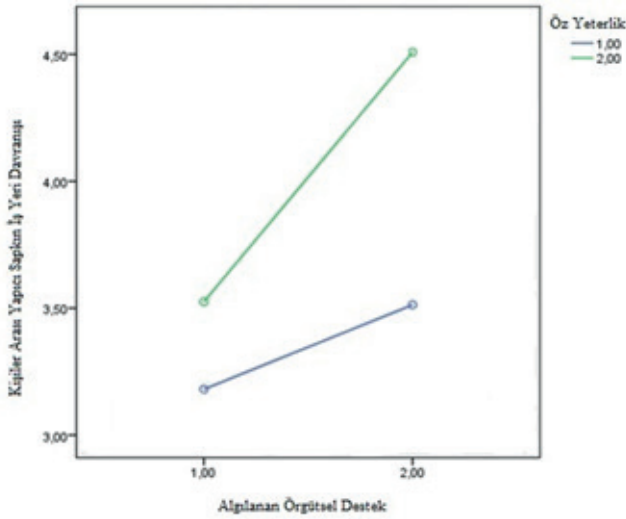
Düzenleyici değişkenin aldığı farklı değerlere karşılık bağımlı ve bağımsız değişkenin arasındaki ilişkiyi grafiksel olarak göstermek için düzenleyici değişkenin ortalamasının altındaki ve üstündeki değerler ile düşük ve yüksek değerlerin hesaplanması ve birbirine paralel olmayan iki ayrı regresyon doğrusunun ortaya çıkması gerekmektedir (Atak, 2018). Bahsedilenler ışığında

ortaya çıkan grafik şekil 2'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Algılanan Örgütsel Desteğin Kişiler Arası Yapıcı Sapkın Davranış Üzerine Etkisinde Öz Yeterliğin Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	R	ΔR^2	F	β	P
1.Aşama					
Model	.238		46.536		
(Sabit)				.305	.434
Algılanan Örgütsel Destek				.334	.000*
Öz Yeterlik				.220	.000*
2.Aşama					
Model	.255	.017	33.960		
(Sabit)				3.817	.006*
Algılanan Örgütsel Destek				-.418	.152
Öz Yeterlik				-.251	.183
Algılanan Örgütsel Destek x Öz Yeterlik				1.088	.009*

Bağımlı Değişken: Kişiler Arası Yapıcı Sapkın İş Yeri Davranışı, DW=1.504, *P<0.05



Şekil 1. Öz Yeterlik Değişkeninin, Algılanan Örgütsel Destek ve Kişiler Arası Yapıcı Sapkın Davranış Üzerine Düzenleyici Etkisinin Grafiks gösterimi

Grafikten görüldüğü gibi, öz yeterlik inancı arttığında algılanan örgütsel desteğin kişiler arası yapıcı sapkın davranış üzerindeki etkisinin gücü (ilk modelin açıklayıcılığı) .238 iken ikinci modelin açıklayıcılığının .255'e yükselmektedir). İki model arasındaki açıklayıcılık farkı .017 olup, öz yeterliğin artışı ile düzenleyicilik etkisine dair model güçlenmekte, öz yeterlik örgütten algılanan destek ile kişiler arası yapıcı sapkın davranış sergileme eğilimi arasındaki ilişkinin gücünü etkilemektedir. Bu sonuçlara göre H3c hipotezi desteklenmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Yöneticiler için çalışan davranışlarını anlamak hem onların enerjisini örgütün faydasına dönüştürmek hem var olan düzenin gelişimini sağlamak hem de çalışan performansına bağlı olan örgütsel performansı arttırmak adına büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışanları örgütsel norm ve kuralları çiğnemeye yönlendiren örgütsel ve kişisel faktörleri anlamının önemli olduğu düşünölmüştür. Bu çalışmada örgütsel destek algısının yapıcı sapkın işyeri davranışı sergileme eğilimi arttırılabileceğini ayrıca bu ilişkinin öz yeterlik inancı ile güçlenebileceğini savunduk. Bulgularımız, örgütsel destek algısının çalışanların yenilikçi, mücadelecii, kişiler arası yapıcı sapkın davranışlar sergileme eğilimini pozitif yönde etkilediğini doğrulamıştır. Ulaşılan sonuçlar, örgütsel destek algısının yapıcı sapkın işyeri davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu kanıtlayan Appiah (2015), Kura (2016), Yalap ve Polatçı'nın (2019) alışmalarının sonuçlarıyla benzerlik taşımaktadır. Bahsedilen çalışmaların yanı sıra örgütsel destek algısı ile yıkıcı sapkın işyeri davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Colbert vd. 2004). Örgütsel destek algısı ve yapıcı sapkın davranışlar arasındaki ilişki Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinden ele alındığında şunlar söylenebilir: Kurama göre, çalışanlar örgütlerinin kendileri ile ilgilendiğine inandıklarında yüksek performans ve bağlılıkla karşılık verebilirler. Bu bağlamda örgütleri tarafından desteklendiklerine inanan çalışanların çabalarını arttırarak, zaman zaman kuralları esneterek örgüte fayda sağlayan davranışlar sergileyerek karşılık vermeleri muhtemel tepkilerden birisi olabilecektir.

Bulgularımız ayrıca öz yeterliğin yapıcı sapkın işyeri davranışının her bir alt boyutunu anlamlı ve olumlu yönde etkilediğini (H2 ve alt hipotezleri desteklenmiştir), öz yeterliğin sadece örgütsel destek algısı ile kişiler arası yapıcı sapkın davranışlar arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir rolünün bulunduğunu göstermektedir. Bu bağlamda sadece H3c hipotezi desteklenmiştir. Bilindiği gibi öz yeterlik kişinin proaktif roller üstlenmesinde, inisiyatif kullanmasında, risk almasında ve ekstra rol davranışları sergilemesinde etkilidir (Speier ve Frese, 1997; Withey ve Cooper, 1989; Parker vd., 2006; Parker, 1998; Hornung ve Rousseau, 2007). Bu bağlamda, öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin örgütün yararına olacak şekilde normlardan sapmayı seçmeleri şaşırtıcı görünmemektedir. Başka bir ifade ile kişilerin kendilerine ve yeteneklerine duydukları inanç, onları, haksızlık ve hataları bildirmekten çekinmeyen, müşteri memnuniyeti ve sorunların çözümü adına örgüt norm ve kurallarını esnetebilen ya da ihlal edebilen ve yaratıcı yollarla örgüte katkıda bulunan davranışlar sergilemeye yönlendirebilir. Ayrıca bireylerin öz yeterlik inancının yüksek olması algılanan örgütsel desteğin kişiler arası yapıcı sapkın davranışlar üzerindeki etkisini güçlendirmektedir. Birlikte ele alındığında bu bulgular bireysel farklılıkların yapıcı sapkın işyeri davranışı üzerindeki etkisine ilişkin önceki araştırmaları (Galperin, 2002; Galperini 2012) desteklemektedir.

Mevcut alışma yapıcı sapkın davranışların doğası hakkında fikir vermekte, banka çalışanlarının yapıcı sapkın davranışlar sergileme eğiliminin örgütsel destek algılarına bağlı olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte çalışmanın çeşitli sınırlılıklarının olduğu kabul edilmektedir. Yapıcı sapkın işyeri davranışları nispeten yakın zamanda literatürde yer bulmuş ve örgütsel davranış literatüründe az çalışılmış kavramlardan birisidir. Konuyla ilgili literatürün yeterince olgunlaşmamış olması çalışmanın önemli kısıtlarından birisidir. Bir diğer sınırlılık sonuçların genelleştirilebilmesi ile ilgilidir. Araştırmanın örneklemini özel banka çalışanları oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalarda sonuçların genellenebilmesi ve farklı sektörlerde geçerliliğinin gösterilebilmesi için örnekleme sayısının genişletilmesi ve verilerin farklı sektör çalışanlarından toplanması önerilmektedir.

Sapkın davranışlar yapıcı oldukları gibi yıkıcı da olabilirler. Bu çalışmada sadece yapıcı sapkın iş yeri davranışları incelenmiştir. İki yapının altında yatan dinamiklerin benzer olup olmadığını belirlemek için ileriki araştırmalarda sapkılık türlerinin birlikte araştırılması önerilir.

Yöneticilerin örgüt ortamındaki tutum ve davranışları çalışanlara bazı ipuçları vererek işyerindeki davranışlarını etkilemektedir. Ayrıca çalışanların örgütteki rollerini yerine getirmesini sağlamak, zaman zaman rol gereklerinin ötesine geçmeleri konusunda motive eden faktörleri bulmak örgütlerin amaçlarına ulaşması açısından önem taşımaktadır. Ulaşılan sonuçların yöneticilerin çalışanlarını daha iyi anlamasına ve doğru bir şekilde yönlendirmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Etik Beyanı

Bu makalede hiçbir insan çalışması sunulmamıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar bu çalışmaya katkıları olduğunu beyan etmiş ve yayın için onaylamışlardır.

Çıkar çatışması

Yazarlar, araştırmanın potansiyel bir çıkar çatışması olarak yorumlanabilecek ticari veya finansal ilişkilerin yokluğunda yürütüldüğünü beyan etmektedirler.

Kaynakça

- AKIN, M. (2008), Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 25:141–170.
- AKSOY, V., ve DİKEN, İ. H. (2009), Rehber Öğretmenlerin Özel Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberliği İlişkin Öz Yeterlik Algılarının İncelenmesi, *İlköğretim Online*, 8 (3): 709-719.
- ALLEN, D. G., SHORE, L. M., ve GRIFFETH, R. W. (2003), The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process, *Journal of Management*, 29(1): 99-118.
- APPIAH, M. A. (2015), The Relationship Between Perceived Organizational Support, Ethical Climate and Workplace Deviance, University of Ghana, Doctoral Dissertation, Ghana.
- ASELAGE, J., ve EISENBERGER, R. (2003), Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 491-509.
- ATAK, D. (2018), Tüketici Yakınlığı ve Tüketici Ulus Merkeziliğinin Yabancı Ürün Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- BANERJEE, A. ve SOMANATHAN, R. (2001), A Simple Model of Voice, *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (1): 189-227.
- BANDURA, A. (1977), Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84(2): 191- 215.
- BANDURA, A. (1982), Self-Efficacy Mechanism in Human Agency, *American Psychologist*, 37(2): 122- 147.
- BANDURA, A. (1986), The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3): 359-373.
- BANDURA, A. (1989), Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9): 1175- 1184.
- BANDURA, A. (2000), Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy, *Current Directions in Psychological Science*, 9(3): 75-78.
- BANDURA, A. (2001), Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective, *Annual Review of Psychology*, 52(1): 1-26.
- BODANKIN, M. ve TZINER, A. (2009), Constructive Deviance, Destructive Deviance and Personality: How Do They Interrelate?, *Amfiteatru Economic Journal*, 11(26): 549-564.
- CAESENS, G. ve STINGLHAMBER, F. (2014), The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes, *Revue Européenne De Psychologie Appliquée European Review of Applied Psychology*, 64(5): 259-267.
- CARILLO, K., D., A. (2010), "Introspection within the IS Discipline-Social Cognitive Theory as a Reference Theory for Future Research", 21. st Australasion Conference on Information Systems, 1-3 December, Brisbane.
- CHEN, Z., EISENBERGER, R., JOHNSON, K. M., SUCHARSKI, I. L. ve ASELAGE, J. (2009), Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Leads to Which?, *The Journal of Social Psychology*, 149 (1): 119-124.
- CHEN, M., CHAO, C. C. ve SHELDON, O. J. (2016), Relaxing Moral Reasoning to Win: How Organizational Identification Relates to Unethical Pro-Organizational Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 101(8): 1082-1096.
- CHIU, C.K., LIN, C.P., TSAI, Y.H., HSIAO, C.Y. (2005), Modeling Turnover Intentions and Their Antecedents Using the Locus of Control as a Moderator: A Case of Customer Service Employees, *Human Resource Development Quarterly*, 16 (4): 481-499.
- COCCIA, C. (1998), Avoiding a Toxic Organization, *Nursing Management*, 29(5): 32-33.

- COLBERT, A.E., MOUNT, M.K., WITT, L.A., HARTEK, J.K., ve BARRICK, M.R. (2004), Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*, 89 (4): 599-609.
- COPPLER, Q. Z. (2018), Comparison of Predictors for Constructive and Destructive Deviance, San Francisco State University, Doctoral Dissertation, San Francisco.
- ÇUBUKÇU, Z., ve GİRMEN, P. (2007), Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz-Yeterlilik Algılarının Belirlenmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1): 1-18.
- DAHLING, J. J., ve GUTWORTH, M. B. (2017), Loyal Rebels? A Test of The Normative Conflict Model of Constructive Deviance, *Journal of Organizational Behavior*, 38(8): 1167-1182.
- DAL, Ö. G. V., ve EROĞLU, A. H. (2009), Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 361-385.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., ve SOWA, D. (1986), Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- EISENBERGER, R., FASOLO, P., ve DAVIS-LAMASTRO, V. (1990), Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- EISENBERGER, R., CUMMINGS, J., ARMELI, S., ve LYNCH, P. (1997), Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82(5): 812-820.
- EISENBERGER, R., ARMELI, S., REXWINKEL, B., LYNCH, P. D., ve RHOADES, L. (2001), Reciprocation of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 42-51.
- ERKOÇ, İ. Ç. (2015), Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.*
- GALBRAITH, J. R. (1982), Designing The Innovating Organization. *Organizational Dynamics*, 10(3): 5-25.
- GALPERIN, B. L. (2002), Determinants of Deviance in The Workplace: An Empirical Examination in Canada and Mexico, *Concordia University Social Science Institute, Doctoral Dissertation, Quebec.*
- GALPERIN, B. L. (2003), Can Workplace Deviance Be Constructive?. Eds. A. Sagie, S. Stashevsky, M. Koslowsky içinde, *Misbehaviour and Dysfunctional Attitudes in Organizations: 154-170*, London: Palgrave Macmillan.
- GALPERIN, B. L. (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.
- GALPERIN, B. L., ve BURKE, R. J. (2006), Uncovering The Relationship Between Workaholism and Workplace Destructive and Constructive Deviance: An Exploratory Study, *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2): 331-347.
- GIST, M. E., ve MITCHELL, T. R. (1992), Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of It's Determinants and Malleability., *Academy of Management Review*, 17(2): 183-211.
- GÜNEY, S., AKALIN, Ç., ve İLSEV, A. (2007), Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2): 189-211.
- GOULDNER, A. W. (1960), The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement, *American Sociological Review*, 25 (2): 161-178.
- HORNUNG, S., ve ROUSSEAU, D. M. (2007), Active on The Job—Proactive in Change: How Autonomy at Work Contributes to Employee Support for Organizational Change, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4): 401- 426.
- HOWELL, J. M., ve HIGGINS, C. A. (1990), Champions of Technological Innovation, *Administrative Science Quarterly*, 35 (2): 317-341.

- KANTER, R. M. (1988), Men and Women of The Corporation Revisited, *Management Review*, 76 (3): 14-16.
- KOTAMAN, H. (2008), Özyeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1): 111-133.
- KURA, K. M., SHAMSUDIN, F. M., ve CHAUHAN, A. (2016), Organisational Trust as A Mediator Between Perceived Organisational Support and Constructive Deviance, *International Journal of Business And Society*, 17(1): 1-18.
- LAWLER III, E. E. (1994), From Job-Based to Competency-Based Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 15(1): 3-15.
- LIAO, H., JOSHI, A., ve CHUANG, A. (2004), Sticking Out Like A Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work, *Personnel Psychology*, 57(4): 969-1000.
- MORRISON, E. W., ve PHELPS, C. C. (1999). Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to İnitiate Workplace Change, *Academy of Management Journal*, 42(4): 403-419.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2): 77-96.
- PAJARES, F. (2002), Self-efficacy beliefs in academic contexts: An outline, *Elektronik Sürüm*, Retrieved July 2010, <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/efftalk.html>. Erişim Tarihi: 15.04.2019.
- PARKER, S. K., MULLARKEY, S., ve JACKSON, P. (1994), Dimensions of Performance Effectiveness in High-Involvement Work Organisations, *Human Resource Management Journal*, 4(3): 1-21.
- PARKER, S. K., WALL, T. D., ve JACKSON, P. R. (1997), That's Not My Job: Developing Flexible Employee Work Orientations, *Academy of Management Journal*, 40(4): 899-929.
- PARKER, S. K. (1998), Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions, *Journal of Applied Psychology*, 83(6): 835-852.
- PARKER, S. K., WILLIAMS, H. M., ve TURNER, N. (2006), Modeling The Antecedents of Proactive Behavior at Work, *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- PETERSON, D. K. (2002), Deviant Workplace Behavior and The Organization's Ethical Climate, *Journal of Business and Psychology*, 17(1): 47-61.
- PINDER, C. C., ve HARLOS, K. P. (2001), Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived İnjustice, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 331-369.
- RHOADES, L., ve EISENBERGER, R. (2002), Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- ROBBİNS, D. L., ve GALPERIN, B. L. (2010), Constructive Deviance: Striving Toward Organizational Change in Healthcare, *Journal of Management and Marketing Research*, 5 (1): 1-11.
- ROTHMAN, A. J. (2000), Toward A Theory-Based Analysis of Behavioral Maintenance, *Health Psychology*, 19 (1): 64-69.
- SALANOVA, M., AGUT, S., ve PEİRÓ, J. M. (2005), Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate, *Journal of Applied Psychology*, 90(6): 1217- 1227.
- SPEIER, C., ve FRESE, M. (1997), Generalized Self Efficacy as A Mediator and Moderator Between Control and Complexity at Work and Personal İnitative: A Longitudinal Field Study in East Germany. *Human Performance*, 10 (2): 171-192.
- SPREITZER, G. M., ve SONENSHEIN, S. (2004), Toward The Construct Definition of Positive Deviance, *American Behavioral Scientist*, 47(6): 828-847.
- STAMPER, C. L., ve JOHLKE, M. C. (2003), The İmpact of Perceived Organizational Support on The Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes, *Journal of Management*, 29 (4): 569-588.

- STRECHER, V. J., MCEVOY DEVELLIS, B., BECKER, M. H., ve ROSENSTOCK, I. M. (1986), The Role of Self-Efficacy in Achieving Health Behavior Change, *Health Education Quarterly*, 13(1): 73-92.
- THAI, N. T. T., DE WEVER, B., ve VALCKE, M. (2015), Impact of Different Blends of Learning on Students Performance in Higher Education, in 14th European Conference on E-Learning, 744-753.
- TZINER, A., FEIN, E. C., SHARONI, G., BAR-HEN, P., ve NORD, T. (2010), Constructive Deviance, Leader-Member Exchange, and Confidence in Appraisal: How Do They Interrelate, If at All? , *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 26 (2), 95-100.
- VADERA, A. K., PRATT, M. G., ve MISHRA, P. (2013), Constructive Deviance in Organizations: Integrating and Moving Forward. *Journal of Management*, 39 (5): 1221-1276.
- WALUMBWA, F. O., MAYER, D. M., WANG, P., WANG, H., WORKMAN, K., ve CHRISTENSEN, A. L. (2011), Linking Ethical Leadership To Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115 (2): 204-213.
- WAYNE, S. J., SHORE, L. M., ve LIDEN, R. C. (1997), Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective, *Academy of Management Journal*, 40 (1): 82-111.
- WARREN, D. E. (2003), Constructive and Destructive Deviance in Organizations, *Academy of Management Review*, 28 (4): 622-632.
- WHITENER, E. M. (2001), Do High Commitment Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A Cross-Level Analysis Using Hierarchical Linear Modeling, *Journal of Management*, 27(5): 515-535.
- WITHEY, M. J. ve COOPER, W. H. (1989), Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect, *Administrative Science Quarterly*, 34 (4), 521-539.
- WOOD, R., ve BANDURA, A. (1989), Social Cognitive Theory of Organizational Management, *Academy of Management Review*, 14 (3): 361-384.
- YALAP, O., ve POLATCI, S. (2019), Yapıcı Sapma Davranışlarının Öncülleri Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1): 78-92.
- YEŞİLAY, A. (1996), Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> Erişim Tarihi: 13 Eylül 2018.
- YILDIZ, B. (2015), The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors, *Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli*.
- YILDIZ, B., ALPKAN, L., ATEŞ, H., ve SEZEN, B. (2015), Determinants of Constructive Deviance: The Mediator Role of Psychological Ownership, *International Business Research*, 8(4):107-121.
- YILDIZ, B., ERAT, S., ALPKAN, L., YILDIZ, H., ve SEZEN, B. (2015), Drivers of Innovative Constructive Deviance: A Moderated Mediation Analysis, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195: 1407-1416.