



ISSN: 1306-3111/1308-7274
NWSA-Education Sciences
NWSA ID: 2013.8.3.1C0593

Status : Original Study
Received: February 2013
Accepted: July 2013

E-Journal of New World Sciences Academy

Sevil Girgin Köse

Beydağ 80.Yıl Aşağı Aktepe Ortaokulu, İzmir-Turkey
sevil-girgin@hotmail.com.

Ali Aksu

Dokuz Eylul University, ali.aksu@deu.edu.tr, Izmir-Turkey

<http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2013.8.3.1C0593>

OKULLAR İÇİN ÖRGÜTSEL SAPMA ÖLÇEĞİ

ÖZET

Sapma davranışı mali, sosyal ve çalışma koşulları gibi bozucu örgütsel stresörlere karşı bir tepki olarak bilinmektedir. Bu davranışlar bilmeyerek değil kasıtlı olarak yapılmaktadır. Sapma davranışları eğitim örgütlerini özellikle de okullarımızı tehdit etmektedir. Bu araştırma örgütsel sapma davranışlarıyla ilgili bir ölçme aracı geliştirme amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın açıklayıcı faktör analizindeki çalışma grubunu 2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında İzmir ilinde bulunan ortaokullarda görevli 270 öğretmen oluşturmaktadır. Doğrulamalı faktör analizinin çalışma grubu ise İzmir ilinin 26 ortaokulunda çalışan 450 öğretmendir. Bu ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, faktör analizi ve madde analizi yapılmış ve 20 maddeden oluşan "Okullarda Örgütsel Sapma" ölçeği geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Sapma, Örgütsel Sapma,
Sapma Davranışları, Okullarda Örgütsel
Sapma Davranışları

ORGANIZATIONAL DEVIATION MEASUREMENT FOR SCHOOLS

ABSTRACT

Deviance has been known as a reaction to damaging organizational stressors, such as financial, social, and working conditions. These behaviors are not accidental but volitional. Deviant behaviors threaten educational organizations especially our schools. This research has been done to develop measurement material related with workplace deviance behaviors. Exploratory factor analysis of this research's working group is composed of 270 teachers working in Izmir in 2012-2013 academic year. Working group of confirmatory factor analysis is composed of 450 teachers from 26 secondary schools. Validity and reliability works, factor analysis and item analysis of this measurement material were done and "Organizational Deviation In Schools" scale that consists of 20 items was developed.

Keywords: Organization, Deviation, Organizational Deviance,
Deviant Behaviors, Organizational Deviance Behaviors
in Schools



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

1.1. Problem Durumu (Problem)

Günümüzde okullar yeni eğitim-öğretim teknikleri, rekabetin artması, iş tatminsizliği, ekonomik olarak yetersizlik gibi birçok faktör nedeniyle önemli ölçüde değişime uğramış ve bunun sonucu olarak daha karmaşık hale gelmiştir. Yönetici, öğretmen, veli ve öğrencileri olumsuz olarak etkileyen bu karmaşıklığın, örgüte yönelik ve bireylerarası örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıkmasına neden olduğu söylenebilir.

Örgütsel sapma örgüt çalışanlarının olumlu örgüt kurallarını bozarak, örgütün veya çalışanlarının iyi hallerini tehdit eden bilinçli bir şekilde yapılan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Robinson ve Bennett, 2000:349). Bordia, Restubog ve Tang sapma davranışlarının bilmeyerek değil, kasıtlı olarak yapıldığını öne sürmektedir. Sapma davranışında bulunan bireylerin belli nedenleri vardır. Bu kişiler işinden tatmin olmama, motivasyon eksikliği ya da hak arama gibi nedenlerden dolayı sapma davranışlarında bulunabilirler. (Liu, Lam ve Loi, 2012:40).

Örgütsel sapma kavramı çok önemsenmese de örgüte ve örgüt üyelerine finansal, psikolojik ve sosyal pek çok zarar vermektedir. Örgütler açısından önemli olanın; örgütsel sapma davranışlarının ne olduklarını belirleyerek bu davranışlara neden olan faktörleri ortaya çıkarmak ve bu davranışların tekrarlanmaması için gerekli önlemleri almak olduğu söylenebilir.

Çalışanların verimliliği, başarısı, iş tatmini, örgütsel bağlılığı, çalışma yaşamı kalitesi ve örgütsel vatandaşlığı üzerinde önemli etkileri olan örgütsel sapma davranışının tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle sapma davranışlarının kontrol edilebilir düzeyde tutularak yönetilmesi gerekmektedir (İyigün, 2012:47).

Bir eğitim örgütü olan okullarda okul çalışanlarına, öğrencilere ve de okula zarar verecek farklı sapma davranışları görülmektedir. Derslere sürekli olarak geç giren, çalışma arkadaşları hakkında dedikodu yapan, okulun malına zarar veren, plansız hareket eden ya da okul müdürünün talimatlarını göz ardı eden öğretmenlerle karşılaşmaktadır. İşte bu gibi davranışlar örgüte çok büyük zararlar vermektedir. Bu davranışlardan en az zararlı çıkabilmesi için davranışın nedenlerinin ve etkilerinin iyi analiz edilmesi, gerekli önlemlerin dikkatli bir şekilde ve uygulanabilir biçimde alınması gerektiği söylenebilir.

1.2. Örgütsel Sapma ve Örgütsel Sapma Davranışları (Organizational Deviance and Organizational Deviance Behaviors)

Araştırmacılar örgütsel sapmayı değişik şekillerde tanımlamışlardır.

Örgütsel sapma, Vardi ve Wiener (1996:153)'e göre çalışanlar tarafından paylaşılan örgütsel normlara ve sosyal değerlere yönelik kasıtlı davranışlar olarak belirtilmiştir. Gruys ve Sackett (2003:30) zararlı iş davranışını, örgüt üyeleri tarafından örgütün yasal çıkarlarına karşı yapılan kasıtlı davranışlar olarak tanımlamışlardır. Bu tanım ile yalnızca davranışa odaklanmışlar, davranışın sonucunun ne olduğuyla ilgilenmemişlerdir. Kaplan'a göre iş yeri sapması kasıtlı olarak şiddete başvurma ya da örgüt normlarından uzaklaşmadır (Robinson-Bennett, 2000:349). Spector ve Fox örgütsel sapmayı örgüte ve üyelerine zarar verecek etkin ve kasıtlı davranışlar olarak tanımlamışlardır (Fox ve Freeman, 2011:155). Lawrence ve Robinson (2007) ise örgütsel sapmayı, örgüt üyelerinin örgütle ilgili rutin



faaliyetlerin işleyişini engellemek için yaptıkları kasıtlı davranışlar olarak açıklamaktadırlar.

Örgütsel sapma davranış alanı oldukça geniştir. İşletmelerde birimlerin ve iş görenlerin faaliyet ve işleyişini etkileyen örgütsel sapma davranışı, örgüte veya örgüt üyelerine zarar verebilecek işten kaçma, görevi kötüye kullanma, fiziksel saldırganlık, sözlü saldırı, sabotaj ve hırsızlık gibi davranışları içermektedir. Buna ek olarak yalan söylemek, dedikodu, taciz, kumar, itaatsizlik, şiddet uygulama, dolandırıcılık yapma gibi pek çok konu örgütsel sapma içinde yer almaktadır. (Demir, 2010:197).

1.3. Örgütsel Sapma Türleri (Organizational Deviance Types)

Örgütsel sapma ile ilgili araştırmalar, ilk olarak tek tür davranışlar üzerinde yapılmış ve hırsızlık, sabotaj, iş yavaşlatma gibi davranışlar ayrı ayrı incelenmiştir. Daha sonraları, örgütsel sapma kavramının tek boyutlu olmadığı anlaşılmış ve araştırmacılar bu kavramı farklı şekillerde boyutlandırılmıştır (İyigün, 2012:48).

Örgütsel sapma davranışını kapsamlı olarak inceleyen ilk çalışma Hollinger ve Clark tarafından yapılmıştır. Örgütsel sapma davranışının iki geniş kategoride ele alınabileceğini belirtmişlerdir. Mülkiyet sapması olarak adlandırdığı ilk gruba işverenin mallarını israf etme davranışı girmektedir. Bunlara hırsızlık, işletmeye ait olan ekipmana zarar verme ve yanlış kullanma davranışları örnek verilebilir. Üretim sapması olarak adlandırdığı ikinci grup, işin nasıl yapılması ile ilgili modeli bozma davranışlarını içerir. Bunlar; zamanında işte olamama, işe geç kalma, uzun mola ile, iş başında üretimi engelleyen uyuşturucu ve alkol kullanımı, kasıtlı olarak iş yavaşlatma gibi davranışlardır. Hollinger ve Clark tarafından yapılan deneysel araştırma ise mülkiyet ve üretim sapması arasındaki farklılığı desteklemiştir (Gruys ve Sackett, 2003:31).

Robinson ve Bennet, Hollinger ve Clark tarafından yapılan araştırmaların cinsel istismar gibi bireyler arası sapma davranışlarını içermediğini belirtmiş ve onların çalışmalarını daha kapsamlı bir hale getirmek için çalışmaya başlamışlardır (Sackett, 2002: 6). Araştırmacılar tarafından işyeri sapma davranışları tipolojisinde incelendiğinde örgütsel sapmanın iki boyuttan oluştuğu ve her grubun da kendi içinde iki grup davranışı içerdiği belirlenmiştir. Boyutlar, örgütsel sapma ve bireyler arası sapma olarak ikiye ayrılmıştır. Örgütsel sapma, üretim sapması ve ekipman sapmasına, bireylerarası sapma da politik sapma ve kişisel çatışmaya ayrılmaktadır. Üretim sapması; işi erken bırakma, gereğinden fazla işe ara verme, bilinçli bir şekilde yavaş çalışma, kaynakları boşa harcama davranışlarından oluşmaktadır. Ekipman sapması; ekipmanlara sabotaj, rüşvet alma, çalışma süresini gerçekleştirmeden uzun gösterme, işyerinden çalma davranışlarını kapsamaktadır. Politik sapma; ayrımcılık yapma, iş arkadaşları ile ilgili dedikodu yapma, onları karalama, iş arkadaşlarıyla yararsız rekabete girme davranışlarını içermektedir. Kişisel çatışma davranışları ise; cinsel taciz, küfür, çalışma arkadaşlarından hırsızlık ve çalışma arkadaşlarını tehlikeye atma davranışlarından oluşmaktadır (Avcı, Küçükusta ve Tütüncü, 2007:2).

Vardi ve Wiener'in (1996:151) örgütsel kötü davranış yaklaşımında asıl önemli olan bu davranıştaki niyettir.

- Kendi çıkarlarını sağlamak niyetiyle ortaya konulan kötü davranışlar.
- Örgütsel çıkarları elde etme niyetiyle ortaya konulan davranışlar.



- Hasar yaratmak amacıyla yapılan kötü davranışlardır. Bunlar iş yerinde zamanı boşa geçirme, işe gelmeme, işyerini erken terk etme, suç işleme, taciz vb davranışları içerir.

Gruys ve Sackett ise örgütsel sapmayı bireysel-örgütsel boyut ve işe yönelik boyut olarak iki boyutta incelemişlerdir. Bireysel-örgütsel boyut, bireye ve örgüte yönelik sapma davranışlarından oluşmaktadır. İşe yönelik boyut ise göreve yönelik sapma davranışlarını içermektedir. Hırsızlık, bilginin yanlış kullanımı, zaman ve kaynakların yanlış kullanımı, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi davranışları incelemişlerdir(Sackett, 2002:6).

1.4. Örgütsel Sapma Yaklaşımları (Organizational Deviance Approaches)

Literatürde farklı örgütsel sapma yaklaşımları bulunmaktadır. Fakat tüm bu yaklaşımlar örgütün anlamlı kurallarını yıkarak, örgüte ve örgüt üyelerine zarar verme açısından benzerlik göstermektedir. Bu yaklaşımlar; Vardi ve Wiener'in "kötü davranış yaklaşımı", Gruys ve Sackett'in "zararlı iş davranışları yaklaşımı", Bennett ve Robinson'un "örgütsel sapma yaklaşımı" ile O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew 'in "örgütsel zarar verme/yıkıcı davranış yaklaşımı" aşağıda açıklandığı gibi sıralanmaktadır.

1.4.1. Vardi ve Wiener'in örgütsel kötü davranış yaklaşımı: (Vardi and Wiener's organizational misbehavior approach)

Vardi ve Wiener tarafından örgütsel kötü davranışı, örgüt çalışanları tarafından örgütün norm ve beklentilerine, temel değerlerine ve kurallarına karşı koyan ya da zarar veren kasıtlı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Snyder vd., 2004:4). Vardi ve Wiener kötü davranışları üç kategoride sınıflamışlardır. Bunu yaparken davranışların sonucunu değil, sapma davranışında bulunan kişinin niyetini esas almışlardır (Vardi ve Weitz, 2002:56). Bunlar:

- Kişisel çıkarlar için yapılan,
- Örgütsel çıkar için yapılan,
- Örgüte zarar verme ve örgütü yıkamaya yönelik olan kötü davranışlardır.

1.4.2. Gruys ve Sackett'in işyeri zararlı davranışı yaklaşımı: (Gruy's and Sackett's counterproductive work behavior approach)

Gruys ve Sackett zararlı işyeri davranışını, örgüt üyelerinin örgütün çıkarlarına karşı yaptığı kasıtlı davranışlar olarak tanımlamışlardır (Tütüncü vd., 2008:2). 87 değişik zararlı davranış olduğunu belirterek, bunları 11 kategoride sınıflandırmıştır (İyigün, 2012:50).

1.4.3. Bennett ve Robinson'un örgütsel sapma yaklaşımı: (Bennett and Robinson's workplace deviance behavior)

Örgütsel sapma davranışı Robinson ve Bennett tarafından örgüt norm ve kurallarını bozan, örgütün ve çalışanlarının iyi hallerini tehdit eden kasıtlı davranışlar şeklinde tanımlanmıştır (Zerbe, 2009:125). Örgütsel sapmanın içerikten içeriğe değişen farklı yapıları vardır. Robinson ve Bennet çok boyutlu ölçüm analizi sonucunda örgütsel sapma davranışını 2 yönlü olarak ele almıştır. Bu 2 boyut "şiddet" (önem derecesi düşük-çok önemli) ve "hedef" (örgütsel-bireylerarası) tir (Lawrance ve Robinson, 2007:385).



1.4.4. O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew'in örgütsel zarar verme/yıkıcı davranış yaklaşımı: (O'Leary-Kelly, Griffin and Glew's organizational damage/destructive behavior approach)

O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew tarafından örgütsel zarar vermek, yıkıcı davranış olarak ele alınan örgütsel sapma içsel veya dışsal kaynaklı zarar vermek, tahrip etme ya da zor durumda bırakmak için yapılan, doğrudan örgüte yönelik olarak fiziksel saldırı, tehdit ve taciz şeklindeki davranışlardır (Demir ve Tütüncü, 2010:65). Sapma davranışını örgüt temelli olarak ele alarak iki boyutta incelemişlerdir.

1.5. Örgütsel Sapmayı Etkileyen Faktörler (Factors Effecting Organizational Deviance)

Öğretmenlerimizin günlük yaşantılarının büyük bir bölümü okulda geçmektedir. Bu süre zarfında da okullarda mali, sosyal ve de çalışma koşulları gibi bozucu örgütsel stresörlere karşı bir tepki olarak bilinen sapma davranışlarının ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır (Muafi, 2011:123). Örgütsel sapma davranışını etkileyen faktörler konusunda yapılan her bir araştırma farklı bir grup üzerine odaklanmıştır.

Çalışanların niçin sapma davranışlarında buldukları araştırıldığında bunun algılanan haksızlık, memnuniyetsizlik, model alma ve heyecan arama sonucunda ortaya çıktığı kanıtlanmıştır. Ayrıca durumsal ve kişisel faktörlerin iş yeri sapma davranışında etkisi vardır (Zhang, Chen ve Chen, 2008:2). Bunun yanında çalışanlar iş yerinde hasta oldukları ve kendilerini iyi hissetmedikleri zaman işe devamsızlık eğiliminde bulunabilirler ve örgüte olan katkılarında azalma olabilir.

Farklı teorik bakış açıları da bulunmaktadır. Örneğin hak ve adalet aramak için, teşvik edici ya da katkısı olmayan iş çevresini engellemek için sapma davranışlarında bulunulabilir. Çalışanlar desteklenmediklerini ve gelişme için seçeneklerinin olmadığını anladıklarında bu duruma çalışmalarına az çaba göstererek karşılık verirler. Dürüst olmayan kişiler sapma davranışı göstermeye meyillidirler. Çünkü bu kişiler diğerlerinin ihtiyaçlarını ve duygularını düşünmezler (Liu, Lam ve Loi, 2012:41). Araştırmalar kendini güçsüz hisseden bireylerin iş yeri sapma davranışlarında bulduklarını belirtmektedir (Lara, Tacoronte ve Ding, 2007:384).

1.6. Örgütsel Sapmanın Sonuçları (Results of Organizational Deviance)

Örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıkması ve derinleşmesi, örgütü olumsuz ve organize davranışlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu tip davranışlar örgütün etkinliğini ve performansını olumsuz etkilemekte, maliyetler açısından da büyük kayıplara neden olmaktadır. Bu nedenle örgütsel sapma, örgütler için önemli bir problem olarak değerlendirilmektedir (İyigün, 2012:57).

Sapma davranışlarının örgüte verdiği zararlar sadece finansal açıdan düşünülmemelidir. Pek çok araştırma bu tip davranışların sosyal ve de psikolojik etkilerinin olduğunu da ortaya koymaktadır. Finansal açıdan baktığımızda örgütsel sapma davranışları gelir kayıplarına neden olmaktadır. Örgütsel sapmanın maliyeti anapara kaybıyla, ekipmanlara sabotaj yoluyla, hasarların onarımına yapılan ödemeler ve daha da önemlisi verimlilikteki düşüştü kaynaklanan kayıplar yoluyla bulunabilir (Dunlop ve Lee, 2004:69). Diğer maliyetler, sigorta kayıpları, ürünün lekelenmesi, halkla ilişkiler harcamaları, müşteri kayıpları, çalışanların tazminatı ve iş devrindeki artma olarak ortaya çıkmaktadır (Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005:46).



Örgütsel sapma, davranışından etkilenen ya da zarar gören kişilerde psikolojik ve de sosyal zararlara yol açmaktadır. Bireylerarası sapma davranışına maruz kalan kişiler stres kaynaklı problemlerle karşı karşıya kalırlar, düşük performans gösterirler, iş zamanını boşa harcarlar, iş devrinde artma ve mali zarar ortaya çıkar (Muafi, 2011: 126). Bu çalışanlar işi bırakma eğilimindedirler. Düşük moralle çalışırlar. Özgüvenleri azdır ve artan korkuları vardır. Fiziksel ve psikolojik acı çekerler. Aile içinde ve evliliğinde çatışma yaşayabilirler (Tziner ve Fein, 2010:95). Seeman örgütsel sapma davranışlarının bireylerde örgütten, amaçlarından ve çalışanlarla iş birliğinden uzaklaşmalarına neden olacak güçsüzlük, amaçsızlık, kuralsızlık, uzaklaşma, kendine yabancılaşma duygularının ortaya çıkacağını belirtmektedir (Lara, Tacoronte ve Ding, 2007:384).

Görüldüğü gibi, örgütsel sapma davranışları örgütleri ve çalışanları büyük ölçüde sıkıntıya sokabilmektedir. Okullarda bu davranışların yol açtığı tehlikeli durumlardan kaçınabilmek için örgütsel sapma davranışları, davranışların nedenleri bilinmeli ve çözüm yoluna gidilmelidir.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Okul çatışan değerlerin tam ortasında bulunur. Toplumsal bir düzenleme olan okullarda, birbirinden farklı değerlere sahip bireyler, kasıtlı olarak bir araya getirilir ve her bireye kendi değer yargılarını, inançlarını durulaştırma, netleştirme, bütünleştirme ve gerekçelendirme fırsatı ve olanağı sağlanır (Aydın, 2010:180).

Toplumlara değişim ve gelişim imkanı veren kurumlardan biri olan okullarımızda çalışanlar arasında kasıtlı olarak ya da farkına varmadan istenmeyen davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Kasıtlı olarak gerçekleştirilen ve okulun performansını ve etkinliğini olumsuz olarak etkileyen sapma davranışlarıyla karşı karşıya kalındığı söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin okullarında yaşanan örgütsel sapma davranışlarına ilişkin algılarını belirlemeye yönelik bir ölçme aracı geliştirmektir. Robinson ve Bennett'e göre sapma davranışları örgüt kurallarını bozarak örgütün ve örgüt çalışanlarının iyi hallerini tehlikeye sokar. Bu tür davranışlar örgütün devamlılığını sağlamasına ve işleyişini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesine karşı büyük bir tehdit oluşturmaktadır.

Sapma davranışlarını tamamen ortadan kaldırmak imkansızdır. Fakat en aza indirebilmek mümkündür. Bunun için bu davranışların neler olduklarını, davranışların nedenlerini ve çözüm yollarını çok iyi bir şekilde belirlemek gerekir. Okullarımızda sapma davranışlarına çok sık rastlanmaktadır fakat bu davranışların önlenmesine yönelik olarak yapılan çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Literatürde bu zamana kadar eğitim örgütlerinde örgütsel sapma konulu hiçbir çalışma yapılmamıştır. Bu araştırma ile ulaşılabilecek sonuçlar; hem okullardaki sapma davranışlarını belirlemesi ve okul yönetimini bu konuda bilinçlendirmesi, hem de alanında ilk olması yönünden önemlidir.

3. YÖNTEM (METHOT)

Dört aşamada gerçekleşen Okullarda Örgütsel Sapma konulu ölçek çalışması ölçeğin hazırlanması, uygulanması, faktör analizi ve madde analizinin yapılması, güvenilirlik ve geçerliğin belirlenmesi aşamalarından geçmiştir.

Bu araştırmanın açılımlayıcı faktör analizindeki çalışma grubunu 2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında İzmir ilinde bulunan ortaokullarda görevli 270 öğretmen oluşturmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinin çalışma grubu ise İzmir ilinin 26 ortaokulunda çalışan 450 öğretmendir.



Okullarda Örgütsel Sapma ölçeği aşağıda belirtilen aşamalardan geçerek son halini almıştır.

- **Birinci Aşama: Ölçeğin Hazırlanması (Preparation of the Instrument):**
Ölçekte kullanılacak maddelerin belirlenmesi için ilk olarak bu konuyla ilgili alan yazın taraması yapılmıştır. Demir (2009) ile Robinson ve Bennett'in (2000) geliştirmiş oldukları ölçeklerden de yararlanılarak 65 maddelik bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Ölçek maddelerinin oluşturulma sürecinde kolay anlaşılabilir, yalın bir ifade biçimi kullanılmaya çalışılmıştır. Altmış beş maddeden meydana gelen ölçme aracı; okul çalışanlarının bireylerarası ve örgüte yönelik sapma davranışlarını içermekte olup üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan örgütsel sapma davranışlarının ortaokul çalışanları tarafından hangi sıklıkla yapıldığını ortaya koyabilmek amacıyla "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde sıralanan beşli likert tipi ölçek oluşturulmuştur. Oluşturulmuş olan 65 maddelik ölçme aracı beş Türk Dili ve Edebiyatı öğretim elemanına verilmiştir. Yapılan eleştiriler doğrultusunda ifadeler üzerinde düzeltmeler yapılmıştır. Daha sonra Eğitim Yönetimi alanında uzman öğretim elemanlarının görüşleri alınmış ve ölçme aracının kapsam geçerliği uzman görüşleri sonucunda sağlanmıştır.
- **İkinci Aşama: Ölçme Aracının Uygulanması (Applying the Instrument):** Hazırlanan 65 maddelik ölçme aracı, 21 okulda görev yapmakta olan 300 öğretmene dağıtılmıştır. Geri toplanan 270 ölçme aracı değerlendirmeye alınmış ve SPSS 15.0 programı kullanılarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda kalan 27 madde 2012-2013 eğitim öğretim yılında İzmir ilindeki 26 ortaokulda görev yapan 510 ortaokul öğretmenine uygulanmış ve elde edilen 450 anketin doğrulayıcı faktör analizi LISREL 8.51 programı kullanılarak yapılmıştır.
- **Üçüncü Aşama: faktör analizi (Factor Anaysis):** Ortaokul öğretmenlerinin; okullarında yaşanan örgütsel sapma davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak ve ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin belirlenerek boyutlandırılması için SPSS 15.0 ve LISREL 8.51 programları kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi ile pek çok değişken birkaç küme ya da boyuta indirgenebilir. Büyüköztürk'e göre (2011:124), ölçek maddelerinin faktörlerle olan ilişkisini faktör yük değeri adı verilen katsayı ile açıklayabiliriz. Çalışmada açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır.
- **Dördüncü Aşama: Madde analizi, Güvenirlik ve Geçerlik (Item analysis, Reliability, Validity):** Ölçekte yer alan maddelerin benzer davranışları ne derece ölçtüğünü belirlemek için alınan puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişki (madde-toplam korelasyon) hesaplanmıştır. Güvenirlik, bir ölçme aracının ölçmek istediği özelliği ne ölçüde doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2011:169). SPSS 15.0 Programı kullanılarak yapılan faktör analizi sonucunda üç boyutlu bir ölçek oluşturulmuş ve madde sayısı 65'ten 39'a indirilmiştir. Faktör yükü .65 ve üzeri olan maddeler seçilmiş ve madde sayısı 27'ye inmiştir. Ardından doğrulayıcı faktör analizi için LISREL 8.51 programı kullanılmıştır.



4. BULGULAR VE YORUM (FINDINGS AND INTERPRETATION)

Bu bölümde madde analizi, faktör analizi, ölçme aracının güvenilirliği, geçerliği ile ilgili yapılan çalışmalara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Faktör Analizi (Factor Analysis)

39 maddenin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için yapılan KMO ve Bartlett Küesellik Testi sonuçları Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. KMO ve Bartlett Küesellil Testi
(Table 1. KMO and Bartlett's Test)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliği Ölçümü		.96
Bartlett Küesellik Testi	Ki-Kare	9868.79
	df	741
	P	.00

Tablo 1'de görüldüğü gibi 39 maddelik ölçme aracı faktör analizine oldukça uygundur. Tablo 2'de ölçme aracının alt boyutlarını belirleyebilmek için yapılan analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 2. Açıklanan Toplam Varyans
(Table 2. Total Variance Explained)

Madde	İlk Özdeğerler			Kareler Toplamının Asıl Yükleri			Kareler Toplamının Döndürülmüş Yükleri		
	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif
1	20.60	52.82	52.82	20.60	52.82	52.82	8.96	22.98	22.98
2	2.82	7.23	60.05	2.82	7.23	60.05	8.75	22.45	45.44
3	2.15	5.52	65.57	2.15	5.52	65.57	7.85	20.13	65.57
4	1.14	2.93	68.50						
5	.91	2.33	70.84						
6	.84	2.16	73.01						
7	.77	1.97	74.99						
8	.70	1.81	76.80						
9	.65	1.67	78.48						
10	.57	1.48	79.96						
11	.53	1.36	81.33						
12	.50	1.29	82.63						
13	.49	1.27	83.90						
14	.45	1.17	85.07						
15	.44	1.13	86.21						
16	.40	1.03	87.24						
17	.38	.98	88.22						
18	.36	.94	89.17						
19	.34	.87	90.05						
20	.33	.85	90.90						
21	.30	.77	91.68						
22	.29	.74	92.42						
23	.28	.73	93.16						
24	.25	.64	93.81						
25	.23	.60	94.41						
26	.22	.57	94.99						
27	.21	.53	95.52						
28	.20	.52	96.05						
29	.19	.50	96.55						
30	.18	.47	97.02						
31	.17	.45	97.42						
32	.16	.41	97.89						
33	.15	.40	98.29						
34	.13	.34	98.63						
35	.12	.32	98.96						
36	.12	.30	99.27						
37	.10	.26	99.53						
38	.09	.25	99.78						
39	.08	.21	100.00						

Tablo 2'den anlaşıldığı gibi ölçme aracı 3 boyuttan oluşmaktadır. Tablo 3'te ölçek maddelerinin hangi alt boyutlarda toplandığını belirleyebilmek için yapılan Döndürülmüş Bileşen Matrisine yer verilmektedir.

Tablo 3. Döndürülmüş bileşen matrisi
(Table 3. Rotated component matrix)

	BOYUT	BOYUT	BOYUT
	I	II	III
m61	.77		
m65	.74		
m51	.73		
m63	.73		
m60	.72		
m52	.70		
m58	.68		
m54	.66		
m53	.65		
m62	.65		
m50	.63		
m56	.63		
m55	.61		
m57	.60		
m6		.70	
m4		.69	
m12		.69	
m15		.69	
m14		.68	
m8		.67	
m31		.66	
m32		.65	
m33		.65	
m13		.64	
m5		.64	
m7		.64	
m11		.62	
m3		.62	
m20			.79
m21			.78
m44			.76
m26			.73
m28			.71
m40			.69
m35			.68
m36			.67
m24			.63
m23			.63
m34			.62

Tablo 3'te verildiği gibi bileşen matrisinin döndürülmesi sonucunda, 1. alt boyutta 14, 2. alt boyutta 14, ve 3. alt boyutta 11 madde bulunmaktadır. Bunun sonucunda faktör yükü .65 ve üzeri olanlar seçilmiş 1. boyutta 10, 2. boyutta 9 ve 3. boyutta ise 8 madde alınarak ölçme aracı oluşturulmuştur.

Gerekli incelemelerden sonra 1. alt boyut "bireysel boyut", 2. alt boyut "örgütsel boyut ve 3. alt boyut "etik boyutu" olarak adlandırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ölçme aracının maddeleri ve faktör analizi sonuçları Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. Okullarda örgütsel sapma ölçeğinin faktör analizi sonuç tablosu

(Table 4. The table of factor analysis result of the organizational deviation in schools instrument)

Faktörün Adı	Ölçek Maddeleri	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	Güvenlik
Okul Çalışanları:				
Bireysel Boyut	1. Kendilerine güvenleri eksiktir.	.73	22.98	.95
	2. Yaşantılarıyla ilgili değişik korkuları vardır.	.70		
	3. Etik olmayan kararlar alırlar.	.65		
	4. Kimlik sorunu yaşarlar.	.66		
	5. Sorumsuzca kararlar alırlar.	.68		
	6. Amaçsızca hareket ederler.	.72		
	7. Kendilerini güçsüz hissederler.	.77		
	8. Meslektaşlarıyla yararsız rekabete girerler.	.65		
	9. Yaptıkları işten doyum sağlamazlar.	.73		
	10. Plansız hareket ederler.	.74		
Örgütsel Boyut	11. Çalışma arkadaşlarıyla dalga geçerler.	.69	22.45	.93
	12. Çalışma arkadaşları hakkında dedikodu yaparlar.	.70		
	13. Okula izinsiz olarak geç gelirler.	.67		
	14. Okulun olumsuzlukları hakkında başkalarıyla konuşurlar.	.69		
	15. Okul müdürünün talimatlarını göz ardı ederler.	.68		
	16. Kasıtlı olarak yavaş çalışırlar.	.69		
	17. Okul kurallarını ihlal ederler.	.66		
	18. Verilen işlerden kaçarlar.	.65		
	19. Derslere geç girerler.	.65		
Etik Boyutu	20. Uyuşturucu kullanırlar.	.79	20.13	.93
	21. Derse alkol kullanarak girerler.	.78		
	22. Okulun malına zarar verirler, malı tahrip ederler.	.73		
	23. Diğer kişilere tacizde bulunurlar.	.71		
	24. Bilgilerini kötü amaçlı kullanırlar.	.68		
	25. Çalışma arkadaşlarına karşı intikam duygusu beslerler.	.67		
	26. Çalışma arkadaşlarını aşağılarlar.	.69		
	27. Okulun malını kendi zimmetine geçirirler.	.76		
Toplam			.96	
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği			.96	
Barlett Küresellik Testi Ki kare			9868.79	
Sd			741	
P değeri			.00	

SPSS 15.0 Programında yapılan faktör analizinden sonra Lisrel 8.51 Programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA'da modelin kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin birtakım uyum istatistikleri kullanılmaktadır. Bu uyum istatistiklerinin biri Ki-Kare'dir (χ^2). χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranının 3'ün altında olması mükemmel uyuma; 5'in altında olması orta düzeyde uyuma karşılık gelmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:307). Yaygın olarak



kullanılan diğer uyum iyiliği istatistikleri RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), RMR (Root Mean Square Residual), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ve CFI (Comparative Fit Index)'dir . RMSEA, RMR ve SRMR'nin .05'in altında olması mükemmel uyuma, .08'in altında olması iyi uyuma ve .10'un altında olması ise zayıf uyuma karşılık gelmektedir. GFI, AGFI ve CFI indekslerinin .95'in üzerinde olması mükemmel uyuma, .90'ın üzerinde olması ise iyi uyuma karşılık gelmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:312).

Üç örtük değişkenli modelin sınanması sonucunda, χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranının (2.90), SRMR (0.05) ve RMR (0.05) değerlerinin mükemmel bir uyum ve RMSEA (0.06) değerinin ise iyi uyuma karşılık geldiği, aynı şekilde GFI (0.90 ve CFI (0.93) değerlerinin iyi uyuma, AGFI (0.88) değerinin ise zayıf uyuma karşılık geldiği görülmüştür.

Elde edilen uyum iyiliği değerleri incelendiğinde χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranının, 2.90, RMR (0.05)ve SRMR (0.05) değerlerinin mükemmel uyum iyiliği değerleri sunduğu, RMSEA (0.06), GFI (0.90) ve CFI (0.93) değerlerinin ise iyi bir uyum iyiliği değerleri verdiği görülmüştür.

Tablo 5. DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İndeksi Değerleri Tablosu
(Table 5. The Table Of Goodness Index Values Related With DFA Results)

χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	GFI	AGFI	RMR	S-RMR	CFI
473.35	163	2.90	0.06	0.90	0.88	0.05	0.05	0.93

Sonuç itibariyle 1. alt boyut 5,9 ve 10. Maddeler olmak üzere 3 maddeden, 2. alt boyut 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., maddeler olmak üzere 9 maddeden ve 3. alt boyut ise 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26. ve 27. maddeler olmak üzere 8 maddeden oluşmaktadır. Faktör analizi sonucunda, faktör yükleri yüksek olan 20 maddelik "Okullarda Örgütsel Sapma" ölçeği son halini almıştır.

4.2. Madde Analizi (Item Analysis)

Maddelerin ayırt edicilik gücünün belirlenmesi için, madde-test korelasyonu yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, bir maddeden alınan puanlarla tüm ölçekten alınan puanlar pozitif yönde ve yeterince yüksek bir korelasyon gösteriyorsa, o madde ayırt edici kabul edilmekte ve nihai teste alınmaktadır.

Tablo 6'da verildiği gibi tüm maddelerin toplam test puanıyla ilişkisi oldukça yüksektir. Bu durum tüm ölçek maddelerinin iyi işlediğini göstermektedir.

Tablo 6. Madde-Test Korelasyonu
(Table 6. Item-Test Correlation)

Boyut	Madde	Madde-Test Korelasyonu	Güvenirlilik
Bireysel	1	.63	.79
	2	.59	
	3	.68	
Örgütsel	4	.62	.92
	5	.64	
	6	.64	
	7	.58	
	8	.68	
	9	.76	
	10	.79	
	11	.72	
	12	.70	
Etik	13	.38	.92
	14	.46	
	15	.50	
	16	.53	
	17	.58	
	18	.66	
	19	.66	
	20	.49	

4.3. Ölçme Aracının Güvenirliği (Reliability of the Instrument)

Ölçme aracının güvenirlilik hesaplamaları için Cronbach Alpha tekniği kullanılmıştır. Elde edilen güvenirlilik katsayıları Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlilik katsayıları
(Table 7. The Cronbach's Alpha Reliability Quotient of The Scale)

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Bireysel Boyut	3	.79
Örgütsel Boyut	9	.92
Etik Boyutu	8	.92
Ölçek Geneli	20	.93

Tablo 7'de görüldüğü gibi ölçme aracının güvenirliliği oldukça yüksektir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND PROPOSITIONS)

Örgütsel sapma ile ilgili olan araştırmaların çoğunda Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Sapma Ölçeği kullanılmıştır. Fakat eğitim alanında örgütsel sapma kavramıyla ilgili herhangi bir ölçek çalışması bulunmamaktadır.

İyigün (2012)'ün ilaç sektöründe yaptığı Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin Rolü konulu araştırma bulguları örgütsel sapma düzeyinin cinsiyet ve eğitim düzeyine göre değişmediğini göstermektedir. Fakat aynı çalışma medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya çıkarmıştır. Elde edilen araştırma bulgularına göre bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre iş yerinde yaşanan örgütsel sapma algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kalağan ve Güzeller (2010)'in Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi konulu çalışması, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki kademeleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada, okullarda karşılaşılan örgütsel sapma davranışlarını belirlemek için bir ölçek geliştirilmiştir. "Okullar İçin Örgütsel Sapma Ölçeği" isimli bu ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. İlgili alan yazın ve uzman yargısı sonucunda 65 maddeden oluşan bir



taslak ölçek oluşturulmuştur. Taslak ölçek 270 öğretmene uygulanmış, SPSS 15.0 programı kullanılarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda madde sayısı 39'a indirilmiş ve üç boyutlu bir ölçek oluşturulmuştur. 1. boyut bireysel boyut, 2. boyut örgütsel boyut, 3. boyut ise etik boyutu olarak adlandırılmıştır. Faktör yükü .65 ve üzeri olan maddeler seçilmiş ve madde sayısı 27'ye inmiştir. Kalan 27 madde 2012-2013 eğitim öğretim yılında İzmir ilindeki 26 ortaokulda görev yapan 510 ortaokul öğretmenine uygulanmış ve elde edilen 450 anketin doğrulayıcı faktör analizi LISREL 8.51 programı kullanılarak yapılmıştır. Bunun sonucunda 1. boyutta 3, 2. boyutta 9 ve 3. boyutta 8 olmak üzere toplam 20 maddelik bir ölçme aracı elde edilmiştir. Cronbach Alpha Katsayısı 1. boyutta .79, 2. boyutta .92 ve 3. boyutta .92 bulunmuştur. Ölçeğin genel güvenilirliği ise .93'tür. Bu sonuçlar ile ölçeğin iç tutarlılığının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın en önemli sonucu, literatüre okullardaki sapma davranışlarını ölçen güvenilir ve geçerli bir ölçeğin kazandırılmış olmasıdır. Okullarda Örgütsel Sapma adlı ölçme aracı bu konuda eğitim alanında kullanılabilir ilk ölçme aracı olmuştur ve araştırma yapmak isteyenlere yol gösterebileceği düşünülmektedir.

Öneri olarak:

- Eğitimde farklı kademelerde kullanılabilir ölçme araçlarının geliştirilmesi sapma davranışlarını azaltma sürecini daha da kolaylaştırıp bu süreci hızlandırabilir. Bu nedenle ölçek geliştirme çalışmalarına önem verilmelidir.
- Elde edilen ölçek örgütsel sapma davranışlarının az ve yoğun olduğu okullarda uygulanarak ölçeğin alt boyutları arasında karşılaştırmalar yapılmalıdır.
- Literatürde yer alan Kan 2013 tarafından hazırlanmış "Sınıfta Katılımcı Davranış Ölçeğinin Geliştirilmesi" gibi ölçek geliştirme çalışmaları incelenmelidir.
- Bu tür çalışmaların kolaylıkla yapılabilmesi için araştırmacılara her türlü destek sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR (REFERENCE)

- Appelbaum, S.H., Deguire, K.J., and Lay, M., (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour, *Corporate Governance*, Volume: 5, Number: 4, pp: 43-55. Doi: 10.1108/14720700510616587.
- Avcı, N., Küçükusta, D. ve Tütüncü, Ö., (2007). İşyeri Sapma Davranışı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu*.
- Aydın, M., (2010). Eğitim Yönetimi. 9. Baskı. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., (2011). Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş., (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi
- Demir, M., (2010). Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Number: 26, pp: 196-207.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö., (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Volume: 21, Number: 1, pp: 64-74.



- Dunlop, P.N. and Lee, K., (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel, *Journal of Organizational Behavior*, Volume: 25, Number: 1, pp: 67-80. Doi: 10.1002/job.243.
- Fox, S. and Freeman, A., (2011). Narcissism and the Deviant Citizen: A Common Thread in CWB and OCB, *The Role of Individual Differences in Occupational Stress and Well Being*, Volume: 9, Emerald Group Publishing Limited, pp: 151 - 196. Doi:10.1108/S1479-3555(2011)0000009009.
- Gruys, M.L. and Sackett, P.R., (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior, *International Journal of Selection and Assessment*, Volume: 11, Number: 1, pp: 30-43.
- İyigün, Ö., (2012). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O., (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Number: 27, pp: 83-97.
- Kan, Ç. (2013). Sınıfta Katılımcı Davranış Ölçeğinin Geliştirilmesi. *NWSA: Education Sciences*, 1C0587, Volume: 8, Number: 2, pp: 275-284.
- Lawrence, T.B. and Robinson, S.L., (2007). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance", *Journal of Management*, Volume: 33, Number: 3, pp: 378-394. Doi: 10.1177/0149206307300816.
- Liu, Y., Lam, L.W., and Loi, R., (2012). Ethical Leadership and Workplace Deviance: The Role of Moral Disengagement, *Advances in Global Leadership*, Volume: 7, Emerald Group Publishing Limited, pp: 37-56. Doi:10.1108/S1535-1203(2012)0000007006.
- Muafi, (2011). Causes and Consequence Deviant Workplace Behavior, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Volume: 2, Number: 2, pp: 123-126.
- Pablo Zoghbi Manrique de Lara, Domingo Verano Tacoronte ve Jyh Ming Ting Ding, (2007). Procedural Justice and Workplace Deviance: The Mediating Role of Perceived Normative Conflict in Work Groups, *Dialnet Oai Articles*, Spain, pp: 381-393.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.J., (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*, Volume: 85, Number: 3, pp: 349-360. Doi: 10.1037//0021-9010.85.3.349.
- Sackett, P.R., (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships With Facets Of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, Volume: 10, Number: 1/2, pp: 5-11.
- Shamsudin. F. (2006). Oganizational Bisbiheviour, *Akademika* 69, pp: 57-82.
- Snyder, L.A., Chen, P.Y., Grubb, P.L., Roberts, R.K., Sauter, S.L., and Swanson, N.G., (2004). Workplace Aggression and Violence Againsts Individuals and Organizations: Causes, Consequences, Interventions, *Exploring Interpersonal Dynamics*, Volume: 4, Emerald Group Publishing Limited, pp: 1-65. Doi:10.1016/S1479-3555(04)04001-6.



- Tziner, A., Fein, E.C., Sharoni, G., Bar-Hen, P., and Nord, T., (2010). Constructive Deviance, Leader-Member Exchange, and Confidence in Appraisal: How Do They Interrelate, if at All?. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Volume: 26, Number: 2, pp: 95-100. Doi:10.5093/tr2010v26n2a1.
- Tütüncü, Ö. ve diğerleri, (2008). "Hastanelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi", 6. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Muğla, pp: 1-9.
- Vardi, Y. and Weitz, E., (2002). Organizational misbehavior: Hypotheses, research and implications, Re-Imaging Business Ethics: Meaningful Solutions for a Global Economy, Volume: 4, Emerald Group Publishing Limited, pp: 51-84. Doi: 10.1016/S1529-2096(02)04005-1.
- Vardi, Y. and Wiener, Y., (1996). "Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework". Organization Science, Volume: 7, Number: 2, pp: 151-167.
- Zerbe, W.J., (2009). Chapter 6 Emotional deviance and organizational discipline: a study of emotions in grievance arbitration, Emotions in Groups, Organizations and Cultures, Volume: 5, Emerald Group Publishing Limited, pp: 123-149. Doi: 10.1108/S1746-9791(2009)0000005008.
- Zhang, S., Chen, X.P., and Chen, G., (2008). Interpersonal and Collective Group Identities: Differential Contribution to Business Security, Research Paper Sponsored by CIBER 2008 Summer Grant, pp: 1-14.