

Mantar Yönetim Yaklaşımının Örgüte Karşı Sapkın Davranışlara Etkisi Üzerine Sektörlerarası Bir Araştırma

Hale Eda AKDURU¹
Cem ARSLANTAŞ²

Makale Geliş Tarihi: 09.03.2021 **Makale Kabul Tarihi:** 12.10.2021

Makale Türü: Araştırma makalesi

Atıf: Akduru, H. E. & Arslantaş, C. (2021). Mantar yönetim yaklaşımının örgüte karşı sapkın davranışlara etkisi üzerine sektörlerarası bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 67-84.

ÖZ

Bu çalışmada yöneticinin gücü elinde bulundurmak için bilgi paylaşımını reddettiği, çalışanlarını karanlıkta bırakmak suretiyle sadece görev yönelimli yaklaştığı yeni bir yönetim uygulaması olan mantar yönetim yaklaşımı ile işyerinde sapkın davranışların örgüte karşı sapkın davranışlar boyutu arasındaki ilişki Muğla İlinde bankacılık, turizm ve sağlık sektörlerinden oluşturulan 312 kişilik bir örneklemeden anket yöntemiyle veri toplanmak suretiyle araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre mantar yönetim yaklaşımı ile örgüte karşı sapkın davranışlar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu sektörler için çalışanların mantar yönetim ve örgüte yönelik sapkın davranışlar algıları anlamlı farklılıklar göstermektedir. Mantar yönetim algısı en yüksek oranda sağlık sektöründe, en düşük düzeyde ise turizm sektöründe görülmekte, örgüte yönelik sapkın davranışlara ilişkin ise en yüksek algı düzeyi turizm sektöründe görülmekte iken en düşük düzeyde ise sağlık sektörü çalışanlarında görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mantar Yönetim Yaklaşımı, Örgüte Karşı Sapkın Davranışlar, Asimetrik Bilgi Paylaşımı

Jel Kodları: M10, M12, M19

A Cross-Sectoral Research on The Effect of Mushroom Management Approach on Deviant Behaviours Towards The Organization

ABSTRACT

In this study, the relationship between mushroom management, a new management practice that the manager refuses to share information in order to retain power, and that he is only task-oriented by leaving his employees in the dark, and the deviant behaviors towards the organization was researched by collecting data from a sample consisting of 312 people selected from banking, health and tourism sectors in the province of Mugla using survey method. According to the research results, there is a positive and significant relationship between the mushroom management and the deviant behaviors towards the organization. Additionally, perceptions of deviant behaviors and mushroom management show significant differences according to sectors. The perception of mushroom management is highest in the health sector and the lowest in the tourism sector, whereas the highest perception of deviant behavior is seen in the tourism sector, while the lowest level is observed in the health sector.

Keywords: Mushroom Management Approach, Workplace Deviance Against Organization, Asymmetric Knowledge Sharing.

Jel Codes: M10, M12, M19

¹ Dr Öğretim Üyesi, Muğla Üniversitesi, Milas Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, haleedaakduru@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4022-2364>.

² Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bölümü, cuneyta@istanbul.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9113-8731>.

1. Giriş

Yönetim literatürüne yeni giren metaforlardan birisi olan mantar yönetim yaklaşımı yöneticilerin astlarıyla göreve ilişkin bilgi paylaşımını reddettiği, astlarına iş ve süreçlerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan ortamı hazırladığı, görevi tamamlamaları ancak sorgulamaları konusunda baskı yaptığı bir yaklaşımdır.

Genel itibariyle bakıldığında şeffaf ve katılımcı yönetim yaklaşımlarının aksine mantar yönetim yaklaşımında çalışanları bireysel anlamda örgüte katılmayı destekleyen unsurlara yer verilmemekte, çalışanlar daha çok mekanik bir sürecin işleyen bir parçası gibi görev yapmaktadırlar.

Kurumsal anlamda başta gelen kaynaklar arasında sayılan beşeri kaynakların sahip oldukları bilgi ve nitelikler gibi faktörler, işletmelerin hedeflerine varması hususunda kritik öneme sahiptir. Ayrıca çalışanların görev alanlarında ihtiyaç duydukları beceri ve niteliklere sahip bulunmaları, sanal kaytarma davranışı göstermemeleri maruz kaldıkları liderlik stiliyle de bağlantılıdır (Erkutlu ve Özdemir, 2017: 273).

Mantar yöneticilerin sergilediği karanlık liderlik uygulamaları çalışanlarda istenmeyen işyeri davranışlarına sebebiyet verebilecektir. Bununla beraber tüm işletmelerin nihai amaçlarının kar elde etmek ve sektörde kalıcı olmak olduğu bilinmekte ve bu amaçlara ancak beşeri sermaye desteğiyle ulaşılabileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bir gelişme yaratabilmek için bilgi paylaşımının artırılması, iletişim imkânlarının şeffaflaştırılması ve yönetsel süreçlerde paylaşımcı ve eşitlik esasına dayanan uygulamaların kullanılması gerektiği söylenilebilir (Birincioğlu ve Tekin, 2017: 23).

Ancak her sektörün kendi işleyiş özellikleri göz önüne alındığında, her durumda katılımcı /şeffaf yaklaşımların olumlu örgütsel çıktılar sağlayacağına veya işletmeyi hedeflerine ulaştıracağına yahut aksine mantar yönetim yaklaşımının örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracağına dair bir genelleme yapılamayacağından mantar yönetim yaklaşımının sektörler bazında çeşitli örgütsel davranış değişkenlerine nasıl etki edeceği araştırılmalıdır.

Önemine rağmen mantar yönetim yaklaşımı ile çalışanların görev aldıkları işletmeye karşı bilinçli zarar verme veya örgütsel çıkarılara karşıt yönde davranış sergilemesini ifade eden sapkın davranışların bir boyutu olan örgüte karşı sapkın davranışların ilişkisine dair araştırma tarihimiz itibariyle ülkemizde yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Oysa işletmelerde etkinlik azaltıcı unsurlardan birisi olan sapkın davranış biçimi yükselmekte iken örgütsel eşitlik ve adalet düşmekte (Demir, 2011), işgören performansı, isteği ve vatandaşlık kavramında düşme seyri gözlenmektedir (Appelbaum ve Shapiro, 2007, aktaran Akyüz ve Özer, 2018: 29). Bu durum ise iklim, liderlik tarzı, sektörel koşullar gibi bazı değişkenlerden etkilenmektedir.

2. Literatür Taraması

2.1. Mantar Yönetim Yaklaşımı

Organizasyonlar için hayati öneme sahip olan yönetim yaklaşımları, sürdürülebilir rekabet ortamında gerek firmaların gerekse kamu kurum ve kuruluşlarının öncelikli gündem konuları arasında yer almaktadır. Etkin bir yönetim anlayışı organizasyonlara ciddi avantajlar sağlayabildiği gibi, etkin olmayan yönetim yaklaşımları organizasyonlarda telafisi mümkün olmayan hatalara sebebiyet verebilmektedir (Çakmak, vd., 2019: 430).

Bu bağlamda her geçen gün yeni yönetim yaklaşımları ortaya çıkarılmakta, işletmelerin etkinliğini artırma, rekabetçiliğini yükseltme ve sürdürülebilir standartları yakalama hususlarında araştırmalar hız kesmeden devam etmektedir.

Doğada karanlık ve besin açısından bol iklimlerde yaşayan mantarlardan ilham alınarak işletmecilik yazınına katılan mantar yönetim yaklaşımı çalışanların şirketin performansı ve verilen işlerin amacını bilme hususlarında içgüdülerine dayanarak, bilgilendirilmeden çalıştıkları bir yönetim stili şeklinde tanımlanmıştır (Geckoboard ve Censuwide, 2015: 2).

Mantar yöneticilerin en önemli özellikleri astlarını karanlıkta bırakmak yani bilgi paylaşımından kaçınmak, kararları ve sebeplerini açıklamamak, işgörenlere sadece işi yapabilmeleri için gerekli ortamı sağlamak ve gücü elinde bulundurmadır.

Bu bakımdan iş ve süreçlerde tek yetkili, karar verici mantar yöneticidir. Çalışanlar hangi işi hangi sebeple yaptıklarını, işletmenin amaçlarını, stratejilerini, politikalarını ve sonuçlarını öğrenemezler dolayısıyla olası bir başarısızlık veya performans düşüklüğü durumlarında eleştirecekleri bir muhatap bulamamaktadırlar. Bazı kaynaklar mantar yönetimin amacının yöneticinin bilgiye sahip tek kişi olarak kalması, bilgi asimetrisine sebep olması ve bu sayede tüm gücü elinde bulundurması olduğunu ifade etmektedirler.

Bilgi asimetrisi, bilginin taraflar arasındaki dağılımındaki dengesizliğine işaret eden bir kavramdır. İşletmelere dair bilgilerin de bütünüyle sosyal paydaşlar ile paylaşılması teorik olarak da pratik olarak da mümkün değildir. Ancak hiç değilse, işletmeye dair ekonomik kararlar yapılandırmak durumunda olan sosyal paydaşların, bilgi ihtiyaçlarını yeterince karşılayacak nitelikli bilgileri sağlayabilmeleri esastır. İşletme özelinde üretilen bilgilerin, faaliyetin devamlılığı ya da bu faaliyetlerin işletmeyle ilgilenen tüm çıkar gruplarınca değerlendirilmesi bakımından önemli olduğu görülmektedir (Özdemir,2019:581-582).

Modern yönetim yaklaşımları genellikle çalışanların yönetsel süreçlere katılım sağladığı, amaçlara göre performans hedeflerinin belirlendiği, yönetici çalışan iletişiminin güçlü, karşılıklı ve açık olduğu, çatışmaların bertaraf edildiği, işgörenlerin örgüte bağlılığı sağlanmış ve örgütün vatandaşı haline getirildiği bakış açılarını desteklemektedir.

Buna göre etkili yönetim süreci rekabet avantajı ile ilişkisel kazanç edinilmesi hususunda aktif bir yer tutar. Mesela işletmeler arası bağlantılarda işlem masraflarını yükselecek yasal ve bürokrasiye dayalı bir yapılanmadansa, informel, kolay, esneyebilen ve inanca dayalı bir yapılanmanın kabul edilmesi (Williamson, 1975: 46-49) işletmelerin ilişkisel kazançlarını yükseltmesine ve rekabet şansı kazanmasını kolaylaştırmaktadır (aktaran Bağış ve Öztürk, 2020: 356).

Örgütlerde yöneticilerin yönetim tarzları çalışanları şüphesiz etkilemektedir. Gerek bir üst derece yöneticinin gerekse tepe yöneticilerin astlarına davranış tarzları astların algılama, tutum ve davranışlarını etkiler. Astlarını beceriksiz, yeteneksiz ve tembel olarak gören bir yöneticinin astlarının performansı ile, bunların tam tersi olarak gören yöneticinin astlarının performansının farklı olması beklenir (Özdevecioğlu vd., 2014: 2). Dolayısıyla çalışanları karanlıkta bırakan, sorgulamalarına izin vermeyen mantar yönetim yaklaşımı hem işgörenler hem de örgüt üzerinde negatif yönde bazı etkiler ortaya çıkarabilir.

Bu bağlamda birinci negatif etki, işgörenlerin işi bırakma niyetlerinin yükselme ihtimalidir. İkinci olumsuz ihtimal ise işgörenlerin görev aldıkları işletmeye karşı güvenlerini yitirme olasılıklarıdır. Üçüncü bir diğer ihtimal ise, işletmede görev alan personelden üstlerin astlara kıyasla daha fazla ve açık bilgiye sahip olmaları nedeniyle güç zehirlenmesi olarak tabir edilen yaklaşımın vuku bulması olasılığıdır. Son ihtimal olarak ise doğru bilgiye erişemeyen astların bu amaçla başka iletişim yolları bulmaya fazlasıyla odaklanarak örgütsel dedikodu gibi aktiviteler nedeniyle verimlerinin düşmesi ihtimalidir (Birincioğlu ve Tekin, 2018: 170-171).

İşgörenler genellikle faaliyet alanlarına ilişkin işleri yerine getirmekte iken aynı zamanda görevlerin daha etkin gerçekleştirilmesine yönelik bazı önerilerde de bulunurlar (Pinder ve Harlos, 2001: 344, aktaran Koçak ve Çınar, 2020: 2). Mantar yönetim yaklaşımı geri besleme mekanizmasının işlememesi nedeniyle işgören performansını da olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanlar sadece fiziken görevlerini yerine getirmekte olduğundan ancak hangi sebeple ilgili görevi gerçekleştirdiği konusunda bilgilendirilmediğinden başarısı veya başarısızlığı konularında da bilgilendirilmeyecek, dolayısıyla diğer çalışanlarla veya kendisiyle performans kıyaslaması yapamayacaktır. Bu durumda da işe karşı motivasyon kaybı ve verim düşüklüğü ile karşı karşıya kalınacaktır.

Bu bağlamda işgörenler açısından karanlıkta bırakılmak diğer bir ifadeyle işletmenin amaçları, kaynakları, stratejik kararları gibi önemli konularda bilgisiz bırakılmak, olumsuz bir gerçek durumla yüzleşmekten daha zorlayıcıdır ancak daha önce de belirtildiği üzere mantar yöneticiler bilgi paylaşımı konusunda isteksizdirler. Astlarını motive etmezler, katı ve formal ilişkileri tercih ederler. Literatürde ise bu tarz davranışlar olumsuz liderlik davranışları olarak nitelendirilmektedir. Bahsi geçen bu olumsuz ve istenmeyen liderlik davranışları zaman içerisinde değişik çalışma alanlarından çeşitli bilim insanlarında merak uyandırmış ve olumsuz liderlik davranışlarını anlamlandırmaya dönük bazı araştırmalar yapılmıştır (Başar vd., 2016: 66). Mantar yönetime yönelik çalışmalar ise hala sınırlı sayıdadır.

2.1.1. Mantar Yönetim Yaklaşımının Nitelikleri

Yukarıda özellikleri belirtilen mantar yönetim yaklaşımı yönetim literatüründeki her yaklaşım gibi örgütlere yönelik olarak tartışılabilir bazı olumlu ve olumsuz nitelikler taşımaktadır. Esasında bir niteliğin avantaj veya dezavantaj olarak sınıflandırılmasında daha çok yaklaşımın uygulandığı kitlenin, işletmenin içerisinde bulunduğu sektörün, koşulların, zaman kesitinin ve işletmenin hedeflerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu bağlamda mantar yönetim yaklaşımının başlıca olumlu nitelikleri arasında aşağıda belirtilen konular bulunabilir:

-Asimetrik bilgi paylaşımı yönetici-çalışan arası ilişkilerin düzeyli kalmasını sağlar. (savunma sanayi gibi bazı sektörlerde formal ilişkiler başarı sağlayabilir)

Bazı örgütlerde faaliyet ve süreçlerin etkin şekilde gerçekleştirilmesi ancak hiyerarşik ve bürokratik yapının korunmasıyla mümkündür. Savunma sanayi kurumları gibi bazı kurumlarda bilgiler gizlidir ve paylaşılması menfaatlerle ters düşer, bu bakımdan işgörenler sadece verilen talimatları yerine getirmelidirler.

-Çalışanlar fazladan sorumluluk yüklenmez sadece tamamlamaları gereken belirli süreli görevlerinden sorumludurlar.

Günümüzde çalışanlardan fark yaratmaları talep edilmektedir. Ancak bu beklentiyi çalışanların yaşadığı psikolojik ve fizyolojik sıkıntılar büyük oranda etkilemekte ve yenilikçilik beklentisi çalışanlar açısından fazladan sorumluluk yaratmaktadır. Değişim korkusu, ekonomik sorunlar, bilgi eksikliği, bürokratik engeller, liderlik tarzı, iletişim ve bilgi teknolojisinin kullanım oranı, bilginin paylaşılması, değişim süreci aşamalarını sırasıyla gerçekleştirmemek, işgörenlerin özgürlüklerinin olmaması ve müşteri istek ve ihtiyaçlarını görmezden gelmek yenilikçi iş davranışını engelleyen durumlara örnek gösterilebilir (Kayapalı Yıldırım, 2020:140-141).

-Çalışanların işletmenin gelecek planlarına dair bilgilendirilmemesi onları daima tasarruflu olmaya, birikim yapmaya ve yedek planlar hazırlamaya yönlendirir.

Görev aldığı örgütün genel durumuna ilişkin karanlıkta bırakılan çalışanlar gelecek kaygısı duyarlar ve iş güvensizliği endişesi yaşarlar. Bahsi geçen bu endişe bireylerin sahip oldukları görevi yitirmelerine ilişkin bir durum değildir. İleride görevlerini kaybetme olasılığı ve görev sahibi olma istikrarının yitirilmesine ilişkin bir algıdır (Zhang, vd., 2014, aktaran Şimşek İlkım ve Derin, 2018: 241). Mantar yönetim yaklaşımıyla yönetilen çalışanlar yedek planlar ile geleceğe hazırlanırlar. Olası değişim ve dönüşümlere diğer çalışanlara nazaran daha kolay adapte olurlar.

-Yöneticinin çalışanlarla fazla iletişim içinde bulunmaması denetleniyor olma duygusunu ortadan kaldırır.

Yöneticilerin çalışanlarla sürekli iletişim içerisinde bulunması dolaşarak yönetim şeklindeki bir yönetim uygulamasıdır. Dolanarak yönetim işgörenler açısından devamlı izleniyor duygusu yaratabilir ki bu tarz durumlarda sıklıkla işgörenler verimliliklerini yitirirler. Yöneticilerden uzak durabilirler veya iletişim kanallarının dışına çıkmak isteyebilirler (Pektaş ve Erdem, 2015: 129). Mantar yönetim sürecinde iletişimin sınırlı olması çalışanlara bir noktaya kadar esneklik sağlayabilir.

Literatür ışığında mantar yönetim yaklaşımının örgütler üzerindeki başlıca olumsuz nitelikleri ise aşağıdaki başlıklarda belirtildiği şekillerde düşünülebilir;

-Çalışanların görev aldığı kuruma güven duymasını engeller.

Çevresel ve iktisadi değişimlerin hızla yaşanması, esnekliğe ve takım çalışmasına olan ihtiyacın artması, personelle ilişkilerin ve kariyer yönetiminin önem kazanması kurumsal güvene değer katmıştır. Sosyal ve beşeri sermayenin esas unsuru olan güven, örgüt içerisindeki ilişkilerin asıl teminatıdır. Güvenin sarsıldığı veya olmadığı bir örgütün hedeflerine ulaşması mümkün değildir (Filiz ve Bardakçı, 2020: 437). Mantar yönetim çalışanlara güvenilmediğine dair işaretler gönderir ve örgütsel güven algısını zedeler.

-İşyerinde dedikodu ve asılsız söylentiler yayılmasına sebebiyet verebilir.

Yasal iletişim yollarının veri akışını tam sağlayamadığı durumlarda yasal olmayan dolaylı iletişim yolları oluşmaya başlar (Kazancı, 2004: 269, aktaran Arabacı, Sünkür, Şimşek, 2012,: 174). Çalışanlar bilgilendirilmedikleri konularda bilgiye kendi çabaları ile ulaşmaya çalışırlar. Bu durum örgüt içinde söylenti ve dedikoduların yayılmasına neden olur.

-Örgüt içerisinde çatışmalar yaşanmasına neden olabilir.

İşletmelerde zaman içinde örgüt içi dengeler değişip tüm yetkiler tek bir üst yöneticiye devredilince karışıklıklar meydana gelmeye başlamıştır. Yönetim anlayışındaki farklılıklar, yeni üst yöneticinin merkeziyetçi, hiyerarşik, otoriter ve iş odaklı bir yönetim sergileme isteği ancak örgüte yerleşmiş olan kısmi yetki devrine dayalı, orta derece demokratik ve ilişki odaklı yönetim şekli çatışmaya başlamıştır (Altuntaş, 2010: 3006). Mantar yöneticinin tüm yetkileri elinde tutma isteği çalışanların etkisizleştirilmesine ve zaman zaman çatışmalar yaşamalarına sebebiyet verebilir.

-Çalışanların yenilikçilik yeteneğini köreltir.

İşletmeler açısından bilgi birikiminin çoğaltılması örgüt içerisinde yenilikçi ve girişimci bir yapı oluşmasını sağlayacaktır. Ancak bu durumu sağlayabilecek organizasyonel oluşum bürokratik oluşumlardan farklı olmalıdır (Demirel ve Seçkin, 2008: 195). Mantar yönetim yaklaşımı çalışanlardan yaratıcı olmalarından ziyade mevcut süreci sorgulamalarını talep eder.

Bunların dışında mantar yönetim,

-Modern işletmecilik yaklaşımlarıyla bağdaşmadığından işletmenin çağdışı bulunmasına sebep olabilir, prestij kaybı yaşatabilir.

-Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve örgütsel aidiyet sahibi olmasını engeller.

-Çalışanlarda iş tatminsizliğine, işyeri devamsızlığına ve hatta işten ayrılmalara sebep olabilir.

-Bilgi paylaşılmayan çalışanlarda kendilerini değersiz hissetme duygusu ile tükenmişlik ve uzun vadede iş- yaşam dengesinde bozulmalar gözlemlenebilir.

-Motivasyon duygusunun azalması nedeniyle çalışanlarda psikolojik yeteneklerde azalmalara sebebiyet verebilir.

2.2. İşyerinde Sapkın Davranışlar

İçerisinde bulunduğumuz dönemlerde işletmelerde sıklıkla görülmeye başlanan sapkın ve zararlı davranışlar gerek örgütsel davranış konusunda çalışan bilim insanlarının gerekse de organizasyonların bu hususa odaklanmalarını sağlamıştır (Üçok ve Turgut, 2014: 164). İşyerinde istenilmeyen, nezaketsiz veya saldırganca olarak nitelenen olumsuz işyeri davranışları hem yöneticiler hem de işletmeler açısından verim düşürücü davranışlardır. Çalışanlar tarafından kasıtlı yapıldığı düşünülen bu davranışların örgütsel sonuç ve süreçler üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır (Üstün ve Ersolak,2020: 332).

Her türlü işletmede işgörenlerin kendi aralarındaki ilişkilerinde ve birbirlerine yaklaşımlarında saygılı davranmaları önemlidir (Demirsel ve Erat, 2019:210). Ancak uygulamada birçok çalışan zaman zaman işyerine ve diğer çalışanlara saygısızlık olarak nitelendirilebilecek davranışlar sergilemektedir. Bu bakımdan işyerinde sapkın davranışları niteleyen bazı tanımsal ayırdedici noktalar bulunmaktadır.

İşyerinde sapkın davranış çalışanların riayet etme konusunda motivasyonsuz kaldıkları ya da zarar verme isteği duydukları gönüllü davranışları, sosyal bağlamdaki kuralcı beklentileri ifade eder (Kaplan, 1975). Dolayısıyla işgörenler görev aldıkları örgüte bilinçli bir şekilde ya zarar verirler, ya örgütün çıkarlarını gözetmezler ya da tepkisiz alabilirler.

Robinson ve Bennett (1995) sapkın davranışı sonuçları ve yöneldiği yer uyarınca iki farklı uçtan oluşan dört kategoriye ayırmışlardır. Geliştirilmiş bu sınıflandırma, bu alanda yapılmış çalışmalarla ileri sürülmüş ve daha öncesinde birbirleriyle ilişkilendirilmemiş birçok davranışı birleştirme amacıyla oluşturulmuştur. Bu sayede, örgüte yönelik sapma ve kişilerarası sapma davranışları arasında bir köprü kurulmuştur (Robinson ve Bennett, 1995: 567). Buna göre;

1. Örgüte Yönelik Ciddi Sapkın Davranışlar: Bu davranışlar sonuçları itibariyle önemli olan ve mülkiyet sapması olarak nitelenen istenilmeyen davranışlardır. Bu davranışlara örnek olarak rüşvet alma, sabote etme, hırsızlık yapma, çalışılan saatleri fazla gösterme gibi durumlar örnek verilebilir.
2. Örgüte Yönelik Önemsiz Sapkın Davranışlar: Bu kategorideki davranışlar ise yine örgüte yönelen ve sonuçları itibariyle nispeten biraz daha az zarar verici nitelikte davranışlardır. Bu davranışlar üretim sapması olarak nitelendirilir ve örnek olarak işten erken ayrılma, uzun çalışma molaları verme, kasıtlı olarak iş yavaşlatma, kaynakları boşa harcama verilebilir.
3. Kişilerarası Ciddi Sapkın Davranışlar: Bu grupta işyerinde çalışanlar arasında ciddi neticeler doğurabilecek sapkın davranışlar yer almaktadır. Kişisel sapma olarak nitelendirilebilen bu davranışlara cinsel tacizde bulunma, sözlü sataşma, çalışma arkadaşlarından hırsızlık yapma, çalışma arkadaşlarını tehlikeye atma gibi örnekler verilebilir.
4. Kişilerarası Önemsiz Sapkın Davranışlar: Bu sınıfta ise yine işgörenlere yönelik sonuçları itibariyle nispeten daha hafif olumsuzluk yaratan sapkın davranışlar gruplandırılmıştır. Politik sapma olarak nitelendirilen kişilerarası önemsiz sapkın davranışlar arasında kayırmacılık yapma, çalışma arkadaşları hakkında dedikodu yapma, çalışma arkadaşlarını suçlama, zarar verici rekabet yapma gibi örnekler bulunmaktadır (Sezici,2014: 237).

Bazı çalışmalarda sapkın davranışların sadece ikiye ayrılabilceği (yöneticiler ve işgörenler olarak) ifade edilmektedir (Hershcovisd vd., 2007 aktaran Üçok ve Turgut, 2014: 166). Söz konusu bu ayrımlar sapkın davranışların esas itibariyle örgüte ve kişilere zarar vermesi nedeniyle bu şekillerde sınıflandırılmaktadırlar. Robinson ve Bennett ise çalışmalarında diğer araştırmalardan farklı olarak bu sapkın davranışların çalışanlara ve örgüte zarar verme derecelerini göz önüne alarak dört boyutlu bir sınıflandırma yapma yoluna gitmişlerdir.

2.2.1. Örgüte Karşı Sapkın Davranışlar

İşyerinde sapkın davranışın bir boyutu olan örgüte karşı sapkın davranışlar özellikle yönetim dünyası ve yöneticiler açısından oldukça önemli çetrefil bir konudur. Örgüte yönelik sapkın davranış, bu çalışmada görevin özellikleriyle dolaysız şekilde bağlantılı olan ve örgütün bağlantılarını, prestijini etkileyen, işletmenin sahip olduğu kaynakları azaltabilen veya sarfını engelleyen her türlü davranışlardır (Arbak vd.,2004: 17).

Bir işletmede örgüte bilinçli olarak zarar vermeyi hedefleyen veya örgütün çıkarlarına ters düşecek davranışlar sergileyen çalışan grubu söz konusu ise, bu durum nedenleri ile ortaya konulmalı ve engellenmelidir. Stratejik yönetim bakış açısından yaklaşıldığında organizasyon tüm birimleri, çalışanları ile sistemli bir bütünlük içindedir ve tüm kaynaklar makro hedeflere ulaşabilmek için yöneltmelidir.

Örgüte yönelik sapkın davranışlara örnek olarak örgütün fiziki eşyalarına zarar vermek, örgüt hakkında yalan beyanlarda bulunmak, sabotaj yapmak, örgüte ait malzemeleri çalmak, rüşvet almak, örgüt

saygınlığına ve çıkarlarına aleyhte davranmak şeklindeki davranışlar gösterilebilir (Çetinkaya ve Güleç, 2018: 278). Ancak örgüte yönelik sapkın davranışların türleri arasında en yüksek oranda örgüte zarar verenlerin başında rüşvet, sabotaj ve hırsızlık gibi davranış türleri gelmektedir. Bu tip sapkın davranışlar organizasyon açısından bazı yükümlülükler doğurur.

Örgüte yönelik sapkın davranışları tespit edebilmek kişilere yönelik sapkın davranışları tespit etmeye kıyasla daha kolaydır. Bu durum örgüte yönelen zarar verici davranışların sonuçları itibariyle daha görünür olmasından kaynaklanmaktadır. Örgüte karşı sapkın davranışların tespitinde yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bu amaçla yöneticiler örgüte yönelik sapkın davranışları kanıtlanabilir hale getirmeli, kişisel verilerin korunması hakkında kanun hükümlerini de göz ardı etmeyerek işyerinde güvenlik kameraları, ses kayıt cihazları gibi teknolojik desteklerden faydalanarak örgüt içerisinde meydana gelen sapkın davranışları gözlemlemeye çalışmalı bunun dışında gelen şikâyetleri ve duyumları da göz ardı etmemeli mutlaka araştırmalı ve değerlendirmelidir.

2.3. Örgüte Karşı Sapkın Davranışların Belirtileri

Örgütlerde kişi-örgüt uyumunun düşük olması, yani işgörenlerin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumsuzluk, işgörenlerin örgütün beklentilerine ters yönde hareket etmelerine neden olabilecektir (Polatçı, vd., 2014: 4). Bu durum ise çalışanların örgüte karşı sapma davranışı göstermelerinin başlıca sebepleri arasındadır.

Literatürde sapkın davranışlara ilişkin çok çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Berry, vd., 2007; Fox ve Spector, 1999; Robinson ve Bennett, 1995, Kelloway, Francis vd., 2010, Baron ve Neuman, 1996, Neuman ve Baron, 2005, aktaran Doğan ve Kılıç, 2014: 116-120). Bunlardan yola çıkılarak bir genelleme yapılarak örgüte yönelik sapkın davranışların sıklıkla görülen belirtileri aşağıdaki maddelerde belirtilmiştir. Yöneticiler örgüt içerisinde bu belirtilerin biri veya birkaçı söz konusu ise çalışanlarını yakından gözlemlemeli, sorunu önlemeye çalışmalıdırlar.

- Örgütün verimliliğinde açıklanamayan bir azalma söz konusu olur.
- Örgüt içerisinde huzursuzluk, çatışma ve problemler baş gösterir.
- Örgüte yönelik şikâyetler artar.
- İşten ayrılmalar ve iş devamsızlığında artmalar söz konusu olur.
- Maliyetlerde artış ve buna bağlı olarak karlılık oralarında azalma meydana gelir.
- Çalışanların örgüte güveninde azalma meydana gelebilir.
- Çalışanlarda motivasyon kaybı gözlemlenebilir.
- Örgüte karşı adli yaptırımlar söz konusu olabilir.

2.4. Mantar Yönetim- Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar İlişkisi ve Sektörel Etkiler

Çeşitli yönetim teorilerinde de belirtildiği üzere her insan farklı niteliklere sahiptir ve farklı davranışlara değişik tepkiler verebilir. Bir bireyi motive eden bir yaklaşım tarzı başka bir bireyi verimsiz, mutsuz ve motivasyonsuz hale getirebilir. Dolayısıyla bireyin içerisinde bulunduğu koşullar, işyeri iklimi, yüklendiği görev ve sorumluluklar, beklentileri gibi faktörlerin reaksiyon gösterilmesinde önemli rol oynadığı bir gerçektir.

Organizasyonlar tıpkı toplumlar gibidir. Toplum yöneticilerinin karşılaştığı sorunların benzerleri organizasyonlarda da görülür. Organizasyonlarda da bir takım özel kurallar hem örgütün hem de bireylerin çıkarlarını korumak üzere yöneticiler tarafından konulmuştur. O halde organizasyonlarda adaletsiz uygulamalar olduğuna dair bireylerin algılaması, bazı sapkın ve saldırgan davranışları beraberinde getirir. Bireyler, adaletsizlikleri ortadan kaldırmak üzere yöneticilerine, iş arkadaşlarına, ailesine veya işletme sahiplerine karşı olumsuz davranışlar gösterirler (Özdevecioğlu,2003: 77).

Bu bağlamda mantar yönetim yaklaşımının çalışanlar üzerindeki etkileri genellikle olumsuz çağrışımlar yaratmakta bu durum ise örgütte adaletsizlik veya çalışanlara değer verilmediği algısına sebep olabilir. İşletmenin gelecek vizyonundan, kararlarından, hedeflerinden ayrık tutulan çalışanlarda örgüte karşı

negatif duygular oluşabileceği ve bu durumun örgüte yönelen sapkın davranışlara kadar varabilen neticeler ortaya çıkarabileceği düşüncesi bizi bu çalışmayı yapmaya yönelten sebeptir.

Ancak belirgin bazı işletmelerde bilgi paylaşımının çok fazla ve hızlı olması durumunda zaman zaman bilgi kirliliği meydana gelebilmekte ve bu durum örgütsel hedeflere ulaşmayı geciktirebilmektedir. Dolayısıyla örgütlerde çalışanların beklentisi istenildiği zaman ve istenildiği kadar bilgiye erişim imkânı sağlanmasıdır. Zira yönetsel bazı kararların alınması aşamasında tüm çalışanların bütün bilgilere ulaşması durumunda örgüte zarar verebilecek tepkiler veya yaklaşımlar da söz konusu olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Mantar yönetime maruz kalan çalışanlarda meydana gelen iş güveni yitimi duygusu verimlilikte, işe dâhil olma hevesinde, bağlılıkta azalmaya, işi bırakma eğiliminde ise yükselmeye sebebiyet verebilir (Schumacher, 2016, aktaran Şişek İlkim ve Derin, 2018: 243). Dolayısıyla güven azalışı yaşayan çalışanlarda örgüte yönelen sapkın davranışlarda bir artış gözlemlenebilir.

Tıpkı diğer yönetim yaklaşımları gibi mantar yönetim yaklaşımının ilkeleri de örgütsel anlamda tartışılabilir çıktılar yaratmaktadır. Ancak önemli olan bu durumun sektörel bazda incelenmesi gerekliliğidir çünkü daha önce de belirtildiği üzere mantar yönetim yaklaşımının örgütsel başarıyı tetikleyebileceği bazı sektörler bulunmaktadır. Bu çalışmada ülkemizde yer alan önemli üç büyük sektörden veriler toplanmış ve kıyaslama yoluyla bazı çıkarımlar yapılmıştır. Araştırma hipotezlerimiz oluşturulurken literatür taraması yapılarak değişkenlerimizi belirlediğimiz sektörlerde ele alan benzer çalışmalar incelenmiş ve bazılarında aşağıda değinilmiştir.

Mantar yönetim ve sapkın davranışlara dair sağlık sektöründe yapılan sınırlı çalışmalar incelendiğinde Külekçi vd. (2020) sağlık sektöründe iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide mantar yönetimin aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşmıştır.

Kılıç ise (2015) sağlık sektöründe mantar yönetim yaklaşımını incelediği çalışmada Gümüşhane İlinde sağlık sektörü yöneticilerinin %84'ünün mantar yönetim yaklaşımı uyguladığı ve sektör çalışanlarının %87'sinin işyerinde kendilerine yönelik mantar yönetim davranışı algıladıkları sonuçlarına ulaşmıştır.

Akyüz ve Özyer (2018) sağlık sektöründe gerçekleştirdikleri çalışmalarında cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin kısmi aracılık (mediatör) rolü üstlendiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Sağlık sektöründe yapılmış olan söz konusu çalışmalar ülkemizde sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir mantar yönetim yaklaşımı uygulaması olduğuna dair neticeler ortaya koymaktadır. Bu bakımdan sektör çalışanlarının mantar yönetime maruz kalma dereceleri örgüte karşı sapkın davranış sergileme tutumlarını etkileyebilecektir.

Demir ve Tütüncü (2010) turizm sektöründe örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptıkları çalışmada örgütsel sapma değişkenleri ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Serttaş ve Şimşek (2016) turizm işletmelerinde sanal kaytarma davranışını incelemiş ve araştırma sonucunda ise işverenlerin sanal kaytarmaya karşı işgörenleri bilgilendirerek üretim kayıplarının azalmasını sağladıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Turizm sektöründe sapkın davranışları değişken olarak inceleyen söz konusu çalışmalar turizm sektöründe örgütsel sapma davranışlarını tetikleyen yönetsel etkiler ve sonuçlar konusunda bazı sonuçlara işaret etmektedirler. Buna göre yönetsel tutum örgütsel sonuçları etkilemektedir.

Bankacılık sektöründe Demir, Ayas, Harman (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel adaletin alt boyutları olan etkileşimsel, dağıtımsal ve işlemsel adalet ile üretim karşıtı iş davranışının (örgüte yönelik sapkın davranışlar) kötüye kullanma, çalma ve geriye çekilme alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Üçok ve Turgut (2014) bankacılık sektörü üzerinde yaptıkları araştırmalarında istismarcı yönetici davranışlarının örgüte ve çalışanlara yönelik sapkın davranışlar üzerinde anlamlı katkısının bulunduğu neticesine ulaşmışlardır.

Polatçı ve Özçalık ise (2014) çalışmalarında bankacılık sektöründe yapısal güçlendirmenin işyeri nezaketsizliğini (sapkın davranışlar) negatif ve işyeri nezaketsizliğinin (sapkın davranışlar) tükenmişliği pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca yapısal güçlendirmenin tükenmişliğe etkisinde işyeri nezaketsizliğinin (sapkın davranışlar) aracılık rolü üstlendiği sonucuna da ulaşılmıştır.

Hizmet sektörünün diğer bir aktörü olan bankacılık kategorisinde yapılan araştırmalar liderlik, yönetim yaklaşımı ve örgütsel değişkenlerin sapkın davranışlar ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Hem örgütsel hem de bireysel güven algısının çok önemli olduğu bankacılık sektöründe sapkın davranışların neticeleri işletmelere oldukça ciddi zararlar verebilecektir.

Bu araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle mantar yönetim yaklaşımının turizm ve bankacılık sektöründe meydana getirebileceği neticelere ilişkin herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu durum çalışmanın özgün yönünü ortaya koymakta olup literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda hipotezlerimiz aşağıdaki şekillerde oluşturulmuştur.

H₁: Mantar yönetim yaklaşımı ile örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Bankacılık, turizm ve sağlık sektörlerinde çalışanların mantar yönetim ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{2b}: Bankacılık, turizm ve sağlık sektörlerinde çalışanların örgüte karşı sapkın davranışlar ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amaçlarından biri yeni yönetim yaklaşımlarından mantar yönetim yaklaşımı ile örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını incelemektir. Ayrıca sağlık, bankacılık, turizm sektörleri çalışanlarının mantar yönetim ile örgüte karşı sapkın davranışlar algıları arasında farklılık olup olmadığını karşılaştırmalı olarak incelemek çalışmanın diğer bir amacıdır.

3.2. Örneklem ve Veri Toplama

Çalışma anketi Muğla İli Milas İlçesinde görev yapmakta olan sağlık, turizm ve bankacılık sektöründe çalışan toplam yaklaşık 3000 kişilik çalışma evreninden ankete katılmayı kabul eden işletmelerden rastgele seçilen 110 otel çalışanı, 110 sağlık çalışanı ve 110 bankacı olmak üzere toplam 330 kişiye uygulanmıştır. Çalışmanın örneklem sayısı belirlenirken ise betimsel araştırmalarda minimum sınır olarak kabul edilen evren sayısının %10'u örneklem büyüklüğü olarak kabul edilmiştir (Akyüz ve Özyer, 2018: 25).

Anketlerin analize uygun olmama ihtimali göz önüne alınarak sektör başına yapılan anket sayısı artırılmış ve hatalı doldurulan anketler dışarıda tutularak her sektörden 104 adet olmak üzere toplamda 312 adet anket analizlere tabi tutulmuştur.

3.3. Ölçekler

Araştırmada mantar yönetim algısını ölçmek üzere izin alınmak suretiyle Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından oluşturulan 19 soruluk Mantar Yönetim Ölçeği kullanılmıştır.

Örgüte Yönelik Sapkın Davranışları ölçmek için ise Bennet ve Robinson (2000) tarafından oluşturulan İşyerinde Sapkın Davranışlar Ölçeğinin 12 soruluk Örgüte Karşı Sapkın Davranışlar kısmı kullanılmıştır. Örgüte karşı Sapkın Davranışlar Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama çalışması Ekmekçioğlu (2019) tarafından yapılmıştır.

Ayrıca katılımcılardan 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formunu doldurmaları istenmiştir.

3.4. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Boyut	Değişken Sayısı	Cronbach Alfa
Genel Güvenilirlik	31	0,879
Mantar Yönetimi	19	0,891
Sapkın Davranışlar	12	0,828

Anketin uygulama yönteminin güvenilirliği için yapılan Cronbach testi sonucunda tüm sorular için hesaplanan genel güvenilirlik değerinin 0,879 (%87,9) gibi yüksek bir değer çıktığı görülmüştür. Literatüre göre Cronbach testi sonucu bire yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği yükselmektedir.

Araştırmamızda kullandığımız ölçekler bazında incelendiğinde, mantar yönetim ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0,891, örgüte yönelik sapkın davranışlar ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0,828 olduğu görülmektedir. Bu durumda katılımcıların soruları cevaplarken birbirlerinden etkilenmedikleri ve sorular arasındaki bağımsızlığın sağlandığı söylenebilir.

3.5. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Kullandığımız ölçeklerin geçerliliklerini analiz etmek için her iki ölçeğe de doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek/İndeksler	χ^2	df	p	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
Mantar Yönetim	336,94	135	.00	2,49	0,98	0,89	0,86	0,092
Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar	217,53	88	.00	2,47	0,94	0,91	0,90	0,05

Mantar yönetim ölçeğine ilişkin 19 ifadeli tek boyutlu yapı ve örgüte yönelik sapkın davranışlar ölçeğine ilişkin 12 ifadeli tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. Endeksler değerlendirilirken $0 \leq \chi^2 \leq 2$ sd (serbestlik derecesi) iyi uyum $2 \leq \chi^2 \leq 3$ sd kabul edilebilir uyum, $0,90 \leq CFI \leq 0,95$ kabul edilebilir uyum, $0,95 \leq CFI \leq 1,00$ iyi uyum, $0,05 \leq SRMR \leq 0,10$ kabul edilebilir uyum, $0 \leq SRMR \leq 0,05$ iyi uyum, $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$ kabul edilebilir uyum, $0 \leq RMSEA \leq 0,05$ iyi uyum, $0,90 \leq GFI \leq 0,95$ kabul edilebilir uyum, $0,95 \leq GFI \leq 1,00$ iyi uyum, $0,85 \leq AGFI \leq 0,90$ kabul edilebilir uyum, $0,90 \leq AGFI \leq 1,00$ iyi uyum kriterleri dikkate alınmıştır (Bentler ve Bonett,1980; Hooper, Coughlan ve Mullen,2008; Bentler,1980; Byrne ve Campbell,1999; Steiger,1990; Kelloway,1998) Model uyum iyiliği parametrelerine ilişkin literatürde üzerinde anlaşılmış kesin bir parametre bulunmamakta olduğundan, çalışmamızda seçilen parametrelerden her ne kadar bir parametreye göre uyum iyiliği sağlanmamışsa da genel olarak model uyumları sağlanmıştır.

Aşağıdaki Tablo 3 ve 4'te ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerine ilişkin olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde yolların anlamlılığını görmek faktör yükleri ile t değerlerine bakılmış $0,05$ anlamlılık düzeyinde t değerlerinin $1,96$ üzerinde çıktığı görülmüştür (Randall ve Lomax, 2004: 81).

Tablo 3: Mantar Yönetim Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri Sonuçları

Maddeler	Standardize Yük değerleri	t Değerleri
M1	0,53	11,62
M2	0,52	11,58
M3	0,72	13,26
M4	0,76	13,54
M5	0,51	11,24
M6	0,64	13,61
M7	0,59	11,58
M8	0,79	13,88
M9	0,87	14,26

M10	0,82	13,94
M11	0,55	11,79
M12	0,83	14,11
M13	0,56	12,11
M14	0,67	13,67
M15	0,51	11,39
M16	0,54	11,66
M17	0,57	11,70
M18	0,62	13,53
M19	0,58	12,24

Tablo 4: Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri Sonuçları

Maddeler	Standardize Yük değerleri	t Değerleri
M1	0,59	12,38
M2	0,55	11,94
M3	0,53	11,34
M4	0,85	14,46
M5	0,60	13,72
M6	0,62	13,76
M7	0,81	13,96
M8	0,65	13,48
M9	0,67	13,71
M10	0,54	12,23
M11	0,68	13,82
M12	0,79	13,28

Tablo 3 ve Tablo 4’te gösterilen faktör yükleri ve yapı güvenirligi, yakınsama geçerliliğinin delili olarak değerlendirilebilmektedir. Yüksek faktör yükleri, ölçeğin yakınsama geçerliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu değer en az 0,5 ve daha yukarı olması önerilmektedir (Ceylan, 2013: 51). Ayrıca Tablo 1’de gösterilen güvenilirlik analizleri de ölçeklerin yakınsama güvenilirliğine ilişkin veri içermektedir. Buna göre ölçeklerde Cronbach Alfa değerlerinin 0,60’ın üstünde çıkması beklenmektedir ve bu koşul da yerine getirilmiştir.

3.6. Bulgular

Çalışmamıza katılan cevaplayıcıların demografik ve istihdam özelliklerini gösteren Tablo 5 aşağıda verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Demografik Bilgiler	Sayı	Oran(%)	
Çalıştığımız Sektör	Bankacılık	104	33,3%
	Turizm	104	33,3%
	Sağlık	104	33,3%
Cinsiyet	Erkek	117	37,50%
	Kadın	195	62,50%
Yaş Grubu	25 Yaş ve altı	71	22,70%
	26-35 Yaş	100	32,02%
	36-45 Yaş	90	28,80%
	46 Yaş ve üzeri	51	16,30%
Medeni Durum	Evli	120	38,0%
	Bekâr	192	62,0%
Eğitim Düzeyi	Lise	41	13,00%
	Ön Lisans	109	35,00%
	Lisans	154	49,00%

	Lisansüstü	8	3,00%
Gelir Grubu	2000-2999	69	22,00%
	3000-3999	102	33,00%
	4000-4999	82	26,00%
	5000 TL ve üzeri	59	19,00%
Kıdem	1 Yılda az	132	42,0%
	1-5 Yıl	101	32,0%
	6-10 Yıl	49	16,0%
	11 Yıl ve üzeri	30	10,0%

Tablo 5'te verilen bilgilere göre örneklem %33,3'lük eşit oranlarda bankacılık, turizm ve sağlık sektörleri çalışanlarından oluşmaktadır. Örneklemin %62,50'lik çoğunluğu kadın işgörenlerden oluşurken %37,50'lik kısmı erkek işgörenlerden oluşmaktadır. Yaş parametresine göre dağılımlara bakıldığında katılımcıların %32,02'lik çoğunluğunun 26-35 yaş aralığında, %28,80'lik kısmının 36-45 yaş aralığında, %22,70'lik kısmının 25 yaş ve altı aralığında, %16,30'luk kısmının 46 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Cevaplayıcıların %62'lik kısmının bekârken, %38'lik kısmının evlidir. %49'luk büyük çoğunluğu lisans, %35'lik kısmı ön lisans, %13'lük kısmı lise ve %3'lük kısmı ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Gelir düzeyi parametresine bakıldığında %33'lük çoğunluğun 3000-3999 TL düzeyinde kazanca sahip olduğu, %26'lık kısmın 4000-4999 TL, %22'lik bölümün 2000-2999 TL ve %19'luk kısmın ise 5000 TL ve üzeri kazancı olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca örneklemin %42'lik çoğunluğunun 1 yıldan az süredir çalışmakta olduğu, %32'lik kısmın 1-5 yıl aralığında, %16'sının 6-10 yıl aralığında ve %10'unun 11 yıl ve üzeri hizmeti olduğu görülmüştür.

Mantar yönetim yaklaşımı ile örgüte yönelik sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

H₁: Mantar yönetim yaklaşımı ile örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 6: Mantar Yönetim Yaklaşımının Örgüte Yönelik Sapkın Davranış İle İlişisini Araştıran Regresyon Analizi Sonuçları

		Katsayı		Belirlilik Katsayısı	Model Anlamlılığı	
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	p	R ²	F	p
Mantar Yönetim	Sapkın Davranış	-0,201	0,000*	0,037	12,505	0,000*

* $p < 0,05$; $H_0: \beta = 0$ (Katsayı anlamsızdır); Model anlamlılığı için hipotez sınaması; "H₀: Oluşturulan Model Anlamsızdır"

Tablo 6 incelendiğinde Mantar Yönetimi Yaklaşımı ile Örgüte Yönelik Sapkın Davranış arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($0,000 \leq p < 0,05$). Mantar Yönetimi Yaklaşımı, Örgüte Yönelik Sapkın Davranış algısının değişkenliğinin %3,7'sini açıklayabilmektedir ($R^2 = 0,037$). Ayrıca Mantar Yönetim Yaklaşımında meydana gelecek bir standart birimlik değişim Örgüte Yönelik Sapkın Davranış tutumunda -0,201 standart birimlik bir değişime sebep olacaktır ($\beta = -0,201$). Dolayısıyla H₁ hipotezi kabul edilecektir.

Anket katılımcılarının mantar yönetim ve örgüte yönelik sapkın davranışlar algılarının çalışılan sektöre göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini inceleyen tek yönlü Anova Testi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiş ve H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri sınanmıştır.

H_{2a}: Bankacılık, turizm ve sağlık sektörlerinde çalışanların mantar yönetim ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{2b}: Bankacılık, turizm ve sağlık sektörlerinde çalışanların örgüte karşı sapkın davranışlar ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo7: Sektörler Arası ANOVA Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Std.Sapma	F	p
Mantar Yönetim	Bankacılık	104	2,9179	,37226	109,889	0,000*
	Turizm	104	2,7268	,22338		
	Sağlık	104	3,3042	,21843		
	Toplam	312	2,9830	,36888		
Sapkın Davranış	Bankacılık	104	3,2442	,82778	10,418	0,000*
	Turizm	104	3,3133	,78916		
	Sağlık	104	2,8717	,56313		
	Toplam	312	3,1431	,75883		

*p<0,05; H₀:μ₁=μ₂=...μ_n

Sektörler arası grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemsiz olduğunu iddia eden sıfır hipotezinin hem Mantar Yönetim Yaklaşımı (0,00 < p:0,05) hem de Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar açısından %95 güvenilirlikle reddedilebileceği Tablo 7'den görülmektedir. Dolayısıyla çalışılan sektörün her iki boyut üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yarattığı söylenebilir. Bu durumda H_{2a} ve H_{2b} hipotezlerimiz kabul edilecektir.

Tablo 8 ve 9 incelendiğinde mantar yönetim algısının en yüksek sağlık sektöründe, ardından bankacılık sektöründe ve en düşük ortalama düzeyiyle turizm sektöründe oluştuğu görülmektedir. Örgüte yönelik sapkın davranışlara ilişkin ise en yüksek algı düzeyi turizm sektöründe görülmekte iken, sırasıyla bankacılık sektörü ve son olarak en düşük düzeyde ise sağlık sektörü gelmektedir.

Tablo 8: Mantar Yönetim Ölçeği One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Bankacılık	41,699	104	,000	3,23905	2,5523	3,9258
Turizm	38,757	104	,000	1,81865	1,6234	2,0139
Sağlık	49,457	104	,000	3,33645	2,6486	4,0243

Tablo 9: Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar Ölçeği One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Bankacılık	31,699	104	,000	3,20250	2,6721	3,7329
Turizm	48,757	104	,000	3,78740	3,5368	4,0380
Sağlık	29,457	104	,000	2,18720	1,8357	2,5387

4. Sonuç ve Öneriler

Mantar yönetim yönetsel kademedeki grubun altlarında çalışan personel ile sahip oldukları bilgiyi paylaşmadığı, bu sayede tüm veriye ve güce sahip olduğu, aynı zamanda davranışlarına ilişkin herhangi bir eleştiriyi karşılaşmayı reddettiği bir yaklaşımdır (Tekin ve Birincioğlu, 2017: 22). Ancak uygulamada mantar yönetim yaklaşımının genellikle olumsuz örgütsel çıktılar sonuçlar doğurduğu yapılan araştırmalardan görülmektedir.

Bu çalışma aracılığıyla mantar yönetim yaklaşımının örgüte yönelen sapkın davranışlar üzerindeki etkisi ve ülkemizde bankacılık, sağlık ve turizm sektörlerinde çalışanların mantar yönetim ve örgüte karşı

sapkın davranışlar ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiş olup, bulgular üzerinden sektörler arası bazı kıyaslamalar yapılmıştır.

Araştırma bulgularına göre mantar yönetim yaklaşımı ile örgüte yönelen sapkın davranışlar arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca ülkemizde bankacılık, sağlık ve turizm sektörlerinde çalışanların mantar yönetim ve örgüte karşı sapkın davranışlar ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Buna göre mantar yönetim algısı en yüksek oranda sağlık sektöründe görülmekte olup, en düşük düzeyde ise turizm sektöründe görülmektedir.

Bu bakımdan araştırma sonuçlarımız sağlık sektöründe mantar yönetim yaklaşımının varlığını ortaya koyan ve ciddi boyutlarda yaşandığını ifade eden literatürdeki çalışmalarla benzer sonuçlar ortaya koymuştur (Kılıç, 2015; Külekçi, 2020).

Araştırmamızın bir diğer sonucu örgüte yönelen sapkın davranışların en düşük algı düzeyinin yine sağlık sektörü çalışanlarında görüldüğüdür. Bu durumun sağlık sektöründeki çalışma koşullarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sağlık sektörü ve sağlık hizmetleri açısından bakıldığında sağlık hizmetlerinin amacının gerçekleşmesi için yaşamın sağlık yönünden kalitesinin ve süresinin artırılması esas alınarak, eşitlik ve hakkaniyet içinde, insanların ihtiyaç ve beklentilerine uygun, ucuz, kaliteli, ulaşılabilir, yararlanılabilir, yeterli, kaliteli, verimli, etkili, bilimsel yönetim ilkeleri ile yönetilen, bölgeler ve sosyoekonomik gruplar arası sağlık düzeyi farklılıklarını azaltıcı, çağdaş yaşam gerekleriyle uyumlu, hasta haklarına saygılı, birey-aile ve toplumu bilgilendirip bilinçlendiren, toplum sağlığının elde edilmesi, korunması ve geliştirilerek sürdürülmesini sağlayan bir “şekilde”, yönetim yetersizlikleri ve görev ihmalleri olmayan sistemler aracılığıyla yönetilmesi gerekmektedir (Sargutan, 2005: 403-405).

Dolayısıyla dinamik ve yoğun bir çalışma ortamında güçlendirilmiş şekilde takım çalışmasıyla görevlerini yürüten bu bakımdan örgüte aidiyet duyguları yüksek işgörenlerde istismar ve örgüte yönelen sapkın davranış algısı düşük olacaktır.

Hizmet sektörünün en önemli ayaklarından birisini turizm sektörü oluşturmaktadır. Küresel oyuncularında dâhil olduğu bu sektörde varlığını sürdürmek dinamik bir işletmecilik anlayışını gerekli kılmaktadır. Müşteri memnuniyeti odaklı bu sektörde çalışanların göstermeleri gereken gayret çoğu sektörden daha farklı ve yoğun bir gayreti gerekli kılmaktadır. Uzun çalışma saatleri ve sürekli güler yüzlü hizmet, bitmeyen talepler ve sürekli değişen beklentiler bu sektörde çalışanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır. Sektörün doğası gereği mevsimlik iş süreci ve düşük ücretler çalışanların iş ve aile yaşamını olumsuz etkilemektedir. Hizmet sektöründe mevsimlik işgücü talebi ve düşük ücret arzı kalifiye personel sıkıntısı oluşturmakta ve işgücü devir hızını artırmaktadır (Turunç, 2015: 146).

Bu bağlamda turizm sektöründe yöneticilerin çalışanlara karşı tutumları verilen hizmetin kalitesini doğrudan etkilemekte ve talebin tekerrürünü sağlamaktadır. Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde sürdürülebilir rekabet ve başarı yönetimin yaklaşımına bağlıdır denilebilir. Çünkü yönetici takımını doğru yönlendirir ve heveslendirirse düşük gelir, uzun mesai saatleri, yüksek çalışan döngüsü gibi olumsuz niteliklere rağmen işletme talep görecektir. Dolayısıyla ülkemiz gibi turizm arzı yüksek bir ülkede turizm sektörü çalışanlarının mantar yönetim algısının araştırmamızda düşük çıkmasının bu sebeplere bağlı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca turizm sektörü daha esnek ve yüksek istihdam yaratan bir sektör olmasına rağmen aynı zamanda daha çok mevsimlik çalışma imkânı yarattığından işgörenlerde daha düşük örgüte bağlılık düzeyi yaratmaktadır. Bu durum ise örgüte yönelik sapkın davranma ihtimalini yükselmektedir.

Bankacılık sektörü ise güvene dayalı bir sektör olarak çalışan- örgüt uyumunun sağlanması durumunda işletmeler rakiplerinden sıyrılacaktır. Ayrıca banka çalışanlarının karar alma süreçlerine katılımının, yine banka çalışanlarının kendi alanları ile ilgili olarak yetkilendirilmesinin ve çalışanların göstermiş oldukları performans üzerinden geri bildirim tabi tutulmasının örgüt içerisindeki güveni arttırdığı,

örgüt içerisindeki güven düzeyinin artışına bağlı olarak da çalışanlarının örgüte bağlılığının arttığı ve örgüt performansının yükseldiği bilinmektedir (Halis, Savcı Gökgez, Yaşar, 2007; 202).

Bu bakımdan mantar yönetim yaklaşımının bankacılık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde uygulanması örgütsel güven algısını zedeleyerek işgören performansını azaltabilir. Aynı zamanda çalışanlara bilgi verilmemesi dışlanma duygusunu kamçılıyarak mobbing algısından işe yabancılaşmaya kadar varabilen neticeler yaratabilecektir. Bankacılık sektöründe bu sorunların çözümü yöneticilerin anlayışlarında, düşüncelerinde, felsefelerinde yer almalıdır (Zengin ve Kaygın, 2016: 64). Ayrıca sektör yöneticilerine yönelik olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Sağlık sektörü çalışanlarına daha esnek, katılımcı, paylaşımcı, bilgilendirici davranılması durumunda daha az baskı hissederek başarılı örgütsel çıktılar ortaya koyacakları öngörülmektedir. Kaldı ki örgüte karşı sapkın davranış algılarının kıyaslanan üç sektör arasında en düşük çıkması bize sağlık çalışanlarının temelde işlerini hakkıyla yapmaya ve suiistimal etmemeye eğilimli olduklarını göstermektedir.

Turizm sektörü çalışanlarında ise örgüte yönelen sapkın davranışları azaltmaya yönelik olarak iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaratacak mali ve özlük haklarında iyileştirmeler yapılması, itici olmayacak denetleme mekanizmalarının uygulanması, işgücü ihtiyacının mümkün olduğunca bölüm mezunlarından giderilmesi, takım çalışmasına yatkın personelin çalıştırılması gibi düzenlemeler yapılabilir.

Bankacılık sektöründe uygulanan politikalarda istikrarlı olunması, personelin iş ve süreçler hakkında bilgilendirilmesi, demokratik /yardımsever liderlik yaklaşımlarının uygulanması, geri besleme sistemlerinden faydalanılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi başarı sağlayacaktır.

Ve son olarak işe alımlarda başvuranın psikolojik durumunu ölçmeye yönelik testler uygulanması durumunda işgörenin psikolojik yetenekleri, güç durumlara dayanıklılık düzeyi, sapkın davranışlara eğilimi gibi bazı belirgin verilere ulaşılabilecektir. Ayrıca bu çalışmanın sadece Muğla İlinde ve turizm, sağlık, bankacılık sektörlerinden oluşturulan bir örnekleme gerçekleştirilmiş olması en büyük kısıttır. Gelecekte benzer çalışmaların başka sektörlerde ve daha büyük örneklemlerle tekrarlanması faydalı olabilir.

Kaynakça

- Akyüz, M. & Özeyer, K. (2018). Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü: sağlık kurumlarında bir araştırma, *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 25-51.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 18(5), 2995-3015.
- Appelbaum, S. H. & Shapiro B. T. (2007). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors, *Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14- 15.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: nitel bir çalışma, *Educational Administration: Theory and Practice*, 18(2), 171-190.
- Arbak, Y., Şanlı, A. Y. & Çakar, U. (2004). İşyerinde sapkın davranış: akademik personel üzerinde yerel bir tanım ve tipoloji çalışması, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 5-24.
- Bağış, M. & Öztürk, O. (2020). Stratejik yönetim araştırmalarının evrimi: yaklaşımlar ve mikro görüşler üzerinden bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 347-370.
- Baron, R. A. & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173. doi: 10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q.

- Başar, U., Sıgırı, Ü., Basım, N. (2016). İş yerinde karanlık liderlik. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Bektaş, M. & Erdem, R. (2015). Örgütlerde informal iletişim süreci: kavramsal bir çerçeve, *AKÜ İİBF Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Bennett, R. J & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. doi: 10.1037//0021-9010.85.3.349
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate Analysis with latent variables: causal modeling, *Annual Review of Psychology*, 31(1), 419-456.
- Bentler, P. M., Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures, *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424. doi: 10.1037/00219010.92.2.410.
- Byrne, B.M. & Campbell, T. L. (1999). Cross-Cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure a look beneath the surface, *Journal of Cross Cultural Psychology*, 30(5), 555-574.
- Çakmak, E., Samasti, M., Bayraktar, C. & Önden, İ. (2019). Organize sanayi bölgelerindeki klasik yönetim modelinden yönetim modeline geçiş. *ASSAM Uluslararası 13. Kamu Yönetimi Sempozyumu Özel Sayısı*, 428-446. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/assam/issue/48907/578309>.
- Çetinkaya, A. Ş. & Güleç, G. (2018). Sanal takımlarda sapkın davranışlar, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 275-288. DOI: 10.11611/yead.322493
- Ceylan, H. H. (2013). Tüketici tipleri envanterinin Türk Kültürüne uyarlanması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 2013, 41-58.
- Demir, M. & Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 64-74.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Demir, M., Ayas, S. & Harman, A. (2018). Üretim karşıtı iş davranışları üzerinde örgütsel adalet algısının rolü: banka çalışanları örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19), 435-448.
- Demirel, Y. & Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Demirsel, M. T. & Erat, L. (2019). Algılanan işyeri nezaketsizliğinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (Prof. Dr. Fuat Sezgin Özel Sayısı), 209-221.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir yazın incelemesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103-132.
- Ekmekçioğlu, E. B. (2019). *Etik liderlik ve işyeri sapkın davranışları ilişkisinde ahlaki uzaklaşma ve güç mesafesi oryantasyonunun rolü*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Erkutlu, H. V. & Özdemir, H. Ö. (2017). Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışları üzerine etkileri. 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara, 25-27 Mayıs 2017, s.273-281. file:///G:/yonorg%202019/YonOrg2017-bildiri-kitabi.pdf. (Erişim tarihi: 14.09.2019).

- Filiz, M. & Bardakçı, S. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 436-449.
- Fox, S. & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression, *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915-931.
- Geckoboard C. (2015). Mushroom management: leaves employees heading for the door, <http://www.geckoboard.com> (Erişim tarihi: 12.01.2020).
- Halis, M., Savcı Gökgöz G. & Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 197-205.
- Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K. E., Inness, M., Leblanche M. M. & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 228-238.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. N. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit, *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Kaplan, H. B. (1982). Self-attitudes and deviant behavior, *Youth & Society*, 14(2), 185-211.
- Kayapalı Y., S. (2020). Otel işletmelerinde bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8 (1), 137-157.
- Kazancı, M. (2004). *Kamuda ve Özel Kesimde Halkla İlişkiler*, Turhan Yayınevi, Ankara.
- Kelloway, E. K. (1998). *Assesing Model Fit. Using Lisrel for Structural Equation Modelling*, Sage Publications, USA.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.03.014.
- Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory; sample of health sector. *Academy of Strategic Management Journal*, 14 (Special Issue), 83-89.
- Koçak, D. & Çınar, O. (2020). Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: hizmet sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 1-20.
- Küleççi, M. K., Özbozkurt, O. B., Bahar, E. (2020). The mediating role of mushroom management within the impact of job stress on intention to leave. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 361-371.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (2005). *Aggression in the workplace: a social psychological perspective*, (Editors: Suzy Fox, Paul E. Spector, Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets (13-40), American Psychological Association, Washington, DC, US.
- Özdemir, F. S. (2019). Finansal raporlama standartlarının bilgi asimetrisini azaltıcı rolüne dair teorik inceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(3), 581-602.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M., Akın, M., Karaca, M. & İştahlı, B. (2014). Kötü niyetli yönetim algılamasının çalışanların performansları üzerindeki etkisinde duygusal zekânın rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-18.

- Pinder, C. C. & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 331-369.
- Polatçı, S., Özçalık, F. & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Randal, S., E. & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.
- Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. doi: 10.2307/256693.
- Sargutan, A. E. (2005). Sağlık sektörü ve sağlık sistemlerinin yapısı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 400-428.
- Serttaş, O. & Şimşek, G. (2016). Turizm işletmelerinde sanal kayıtma: teorik bir inceleme. 18. *Akademik Bilişim Konferansı*, <https://ab.org.tr/ab16/ozet/176.html> (Erişim Tarihi 01.04.2020).
- Sezici, E. (2014). Çalışma yaşamı kalitesi, işyerinde sapkın davranış ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 235-246.
- Schumacher, D., Schreurs, B., Emmerik, H., V. & De Witte, H. (2016). Explaining the relation between job insecurity and employee outcomes during organizational change: a multiple group comparison. *Human Resource Management*, 55(5), 809-827.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification, *Multivariate Behavioral Research*, 25(1), 214-12
- Şimşek İlkın N. & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Tekin, E. & Birincioğlu, N. (2017). Bilgi çağının odak noktası üniversitelerde mantar yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 22-29.
- Tekin, E. & Birincioğlu, N. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169-185.
- Turuç, Ö. (2015). İş stresi- kayıtma ilişkisinde liderin rolü: turizm sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 142-159.
- Üçok, D. & Turgut, T. (2014). İstismarcı yönetici davranışının işyerindeki sapkın davranışlar üzerindeki rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 163-179.
- Üstün, F. & Ersolak, Ş. (2020). Makyavelizm ve iş yeri nezaketsizliği: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 329-343.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets And Hierarchies: Analysis And Antitrust Implications*, The Free Press: A Division of Macmillian Publishing Co., Inc., London.
- Zengin, Y. & Kaygın, E. (2016). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) örgütsel yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 2 (4), 76-98.
- Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X. & Peng, J. (2014). The impact of core self evaluations on job satisfaction: the mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116 (3), 809–822.