

Gönderim Tarihi: 25.02.2018 Kabul Tarihi: 29.08.2018

DEĞERLERİN BİREYLERARASI SAPMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Kubilay ÖZYER*

Osman YALAP**

Fatih SOBACI***

EFFECTS OF VALUES ON INTERPERSONAL DEVIANCE BEHAVIORS: A RESEARCH ON ACADEMICIANS

Öz

Değerler, bireylerin hayatına ve bakış açısına yön veren, daha ziyade manevi, birer yön levhası olarak işlev görmektedir. Değerlerin örgütleri verimlilik ve rekabet üstünlüğü gibi konularda sekteye uğratan olumsuzlukların çözümünde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu olumsuzlukların en önemlilerinden biri bireylerarası sapma davranışları olarak değerlendirilebilir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, değerler ile bireylerarası sapma davranışları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bir üniversitede görev yapmakta olan 105 öğretim elemanından toplanan verilerin analizinde fark testleri ile korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçları akademisyenlerin değer algılamaları ile bireylerarası sapma davranışları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu; ayrıca değerler algısının, bireylerarası sapma davranışları üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın, ulusal literatürde değerler ile bireylerarası sapma davranışları arasındaki ilişkileri bir arada inceleyen ilk çalışma olması sebebiyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireylerarası Sapma Davranışları, Değerler, Regresyon, Korelasyon.

Abstract

Values serve as directional signs that guide the lives and perspectives of individuals. It is thought that the values play an important role in solving the negatives (such as declining productivity and competitiveness) that affect the organizations. One of the most important of these negatives can be considered as individual deviation behavior. The purpose of this work is to establish the

* Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e-posta: kubilay.ozyer@gop.edu.tr.

** Doktora Öğrencisi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İşletme Bölümü, e-posta: osman.yalap@gop.edu.tr.

*** Öğr. Gör., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar MYO., e-posta: fatih.sobaci@gop.edu.tr.

relationship between values and individual deviation behaviors. Difference, correlation and regression analysis were used in the analysis of data collected from 105 lecturers who were working in a university. The results of the research showed that there is a moderate, negative, and meaningful relationship between academicians' perceptions of value and interpersonal deviation behaviors. Also revealed that the perception of values has a negative effect on the interpersonal deviation behaviors. It is believed that the study will contribute to the literature because it is the first study to examine the relationship between values and individual deviation behaviors in the national literature at the same time.

Keywords: Values, Interpersonal Deviance Behaviour, Regression, Correlation.

1. Giriş

Örgütlerin içerisinde faaliyet gösterdikleri ve etkileşimde buldukları çevresel faktörler sürekli değişmektedir. Üretme, pazarlama, kayıt tutma, insan kaynağını yönetme gibi temel işletmecilik faaliyetlerinin yöntem ve teknolojileri her geçen gün yenilenmektedir. Belli özelliklerinden dolayı işe alınan çalışanların o özellikleri bir süre sonra işe yaramaz hale gelebilmektedir. Bu nedenle örgütlerin bu hızlı döngüyle başa çıkabilmek için daha az değişen ve sürekli ayakta kalmalarına katkıda bulunabilecek bir şeye, yani değerlere sarılması gerekmektedir (Erdemir 2013: 125). Bunun yolunun ise değerlerin doğru şekilde belirlenmesi ve daha da önemlisi bu değerlerin vücut bulacağı ve anlam kazanacağı öge olan insan kaynağı tarafından benimsenmesi ve/veya insan kaynağına en iyi şekilde benimsetilmesinden geçeceği düşünülmektedir.

Örgütlerde kurumsal kültürün belirlemiş olduğu iş ve işletmeye ilişkin kurallar, değerler, normlar ile toplumsal kültürün oluşturduğu örf adet, gelenek-göreneklere ve yasal düzenlemelere uymayan davranışlar sapma davranışları olarak tanımlanmaktadır (Demir 2010: 197). Literatürde örgütlerde görülen bu tip sapma davranışlarının örgütlerin etkinliği, verimliliği ve varlıklarını devam ettirme konularında olumsuz sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir. Bireylerin örgütlerin norm ve standartlarına bilinçli olarak aykırı davranışlarda bulunması sahip oldukları değer algıları ile ilişkilendirilmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada çalışanların sahip oldukları değer algılarının sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı ele alınmıştır.

Değerlerin, örgütlerin sahip olduğu insan kaynağı tarafından benimsenmesinde en önemli aktörlerin yöneticiler ve liderler olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte daha genel bir perspektifle konuya bakıldığında değerlerin, bireyler tarafından özümsemesi ve hem iş hayatı hem de sosyal hayatta pratiğe dönüştürülmesi açısından en önemli

aktörün eğitimciler olduğu söylenebilir. Ancak belli değerlere sahip olan eğitimcilerin, değerlerin bireyler tarafından özümsemesine katkı sağlayacağı düşünüldüğünde, eğitimciler açısından değerlere sahip olmanın daha büyük bir önem arz ettiği düşünülebilir. Bu önemi nedeniyle araştırma, insan kaynaklarını besleyen bir dış kaynak olan üniversitelerde görev yapan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Değer Kavramı

Değerler, örgütsel kültürün yapı taşı olarak nitelenen ve bireylere tercihleri konusunda yol gösteren kavram ve inançlar (Özkalp vd. 2013: 94); doğruluk, dürüstlük, saygı, nezaket, şeffaflık, hatayı kabul etme, özür dileme gibi temel, ama kısa süre içinde öğrenilemediklerinden kalıcı hale gelmeleri için çaba gösterilmesi gereken ahlaki erdemlerdir (Erdemir 2013: 125).

Diğer bir tanımlama ile değerler, kişilerin hayatına yön veren, kural görevi gören, yani insan yaşamında yol gösterici ilkeler olarak rol oynayan, önem dereceleri farklı olan ve arzu edilen hedefler olarak tanımlanabilir (Schwartz ve Sagie 2000: 467).

Değerler, çok yönlü standart ve prensipler olarak belli sosyal konularda belli bir konum alma, herhangi bir dini veya siyasi düşünceyi diğerine tercih etme imkanı sağlamakta, insanın kendi özünü diğerlerine tanıtmasını ve diğerleriyle kıyaslama yapmasını mümkün kılmakta (Çalışkur ve Aslan 2013: 85), kişinin kendine özgü yönünün ve kimlik duygusunun şekillenmesine katkı sunmakta (Verplanken ve Holland 2002: 434), aynı şekilde nesnelere, insanları, düşünceleri, durumları ve davranışları değerlendirirken iyi - kötü veya istenen - istenmeyen şeklinde yargılara temel oluşturmaktadır (Halstead ve Taylor 2000: 169). Değerlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarına dikkat çeken Rokeach (1973) kavramı, kişilerin ideal davranış şekilleri ya da yaşam amaçları hakkındaki kabulleri ve davranışlara rehberlik eden çok yönlü standartlar olarak tanımlamaktadır (Çalışkan ve Karademir 2014: 48).

Genel olarak değerle ilgili tanımlar incelendiğinde çoğunlukla bireyler açısından bir standart, bir çizgi oluşturma yönüne vurgu yapıldığı dikkati çekmektedir. Bu açıdan bakıldığında değerlerin bireylerin hayatına ve bakış açısına yön veren, daha ziyade manevi, birer yön levhası olarak işlev gördükleri söylenebilir.

Schwartz (1992: 3-4, 2005:2-3), “değerlerimiz hakkında düşündüğümüzde, bizim için yaşamda neyin önemli olduğunu ele alır,

değişik önem dereceleriyle her birimizin benimsediği birçok değer olduğunu (örneğin, başarı, güvenlik, iyilikseverlik) ifade ederiz” demekte ve değerler kuramının (Schwartz 1992, 1994; Schwartz ve Bilsky 1987, 1990) değerlerin temel özelliklerini şu şekilde açıkladığını belirtmektedir:

❖ Değerler ayrılmaz bir şekilde duygulara bağlı inançlardır. Değerler aktive edildiklerinde, duygu dolu hale gelirler. Örneğin, kendileri için bağımsızlık önemli bir değer olan insanlar, bağımsızlıkları tehdit edildiğinde uyarılırlar, onu korumada çaresiz kaldıklarında umutsuzluk yaşarlar ve onun tadını çıkarabildiklerinde de sevinç içinde olurlar.

❖ Değerler motivasyonel birer yapıdır. İnsanların ulaşmaya çalıştıkları arzu edilen hedeflere atıfta bulunurlar.

❖ Değerler belirli eylem ve durumların ötesindedir, onları aşarlar. Başka bir ifade ile değerlerin (dürüstlük, itaat gibi) soyut niteliği, onları belirli davranışlara, nesnelere veya durumlara atıfta bulunan normlar ve tutumlar gibi kavramlardan ayırır.

❖ Değerler davranışların, politikaların, kişilerin ve olayların seçimine ya da değerlendirilmesine kılavuzluk eder. Yani değerler, standartlar ya da ölçütler olarak işlev görür. Fakat günlük kararlarda değerlerin etkisi nadiren bilinçlidir. Düşündüğümüz eylemler veya kararlar, önem verdiğimiz farklı değerler ile tezat düştüğü zaman değerlerimizin daha çok farkına varırız.

❖ Değerler birbirine görece önemlerine göre sıralanırlar. Birey başarıya mı, adalete mi; yeniliğe mi, geleneğe mi; servete mi, maneviyata mı daha çok önem vermektedir? Bu hiyerarşik özellik de değerleri norm ve tutumlardan ayırır.

Değerlerin çeşitli kuramcılar tarafından üzerinde uzlaşılan temel özellikleri yukarıda sıralanmış olmakla birlikte, değerler konusunda birçok farklı sınıflandırma bulunmaktadır. Bunlardan en çok bilinen ve kabul görenleri; Nelson, Rokeach, Spranger ve Schwartz’a ait olanlardır (Serin ve Buluç 2014: 275). Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Schwartz Değerler Ölçeği kullanıldığı için, yine Schwartz tarafından ortaya konulan değer sınıflandırması takip edilmeye çalışılmıştır..

Schwartz, 10 ayrı motivasyonel değer tipi tanımlamaktadır. Bu değer tipleri özyönelim, uyarım, hazcılık, başarı, güç, güvenlik, uyuma, geleneksellik, iyilikseverlik ve evrenselcilik olarak sıralanmakta ve şu şekilde açıklanmaktadır (Schwartz 1994:22; Schwartz ve Sagie 2000: 468);

1) Özyönelim (Self-direction): Bağımsız düşünce ve seçme, yaratma keşfetme eylemi (yaratıcılık, özgürlük, bağımsızlık, merak, kendi amaçlarını seçebilme).

2) Uyarım (Stimulation): Heyecan, yenilik, değişiklik (cesur, yaşamda değişiklik, heyecanlı bir yaşam).

3) Hazcılık (Hedonism): Keyif, hayattan tat alma.

4) Başarı (Achievement): Toplumsal standartlara göre yeteneklilik ve kişisel başarı (başarılı, yetenekli, iddialı ve etkin).

5) Güç (Power): insanlar ve kaynaklar üzerinde sosyal statü ve prestij, kontrol veya hakimiyet (sosyal güç, otorite, zenginlik).

6) Güvenlik (Security): Toplumun, ilişkilerin ve kişinin kendi benliğinin güvenliği, bütünlüğü ve dengeli olması (aile güvenliği, millî güvenlik, toplumsal düzenin sürmesini isteme, adaletli olma, karşılıklı iyilik).

7) Uyuma-Uyumluluk (Conformity): Başkalarını üzebilecek ya da onlara zarar verebilecek ve toplumsal normları ihlal edebilecek eylem, eğilim ve dürtüleri kısıtlama (öz disiplin, itaatkâr olma, nazik olma, ebeveyn ve yaşlıları yüceltme).

8) Geleneksellik (Tradition): Toplumsal kültüre ya da dine ait olan geleneklere ve düşüncelere saygı duymak, bağlanmak ve kabul etmek (hayatın verdiklerini kabullenme, mütevazı olma, dindar olma, geleneklere saygılı olma, ılımlı olma).

9) İyilikseverlik (Benevolence): Sıklıkla iletişim kurulan kişilerin refahını koruma ve arttırma (yardımsever, dürüst, affedici, sadık, sorumluluk sahibi).

10) Evrenselcilik (Universalism): Tüm insanların ve doğanın çıkarına anlama, değer verme, hoşgörülü olma ve koruma (açık fikirli olma, sosyal adalet, eşitlik, barış içinde ve güzel bir dünya isteme, doğayla bütünlük içinde olma, çevreyi koruma).

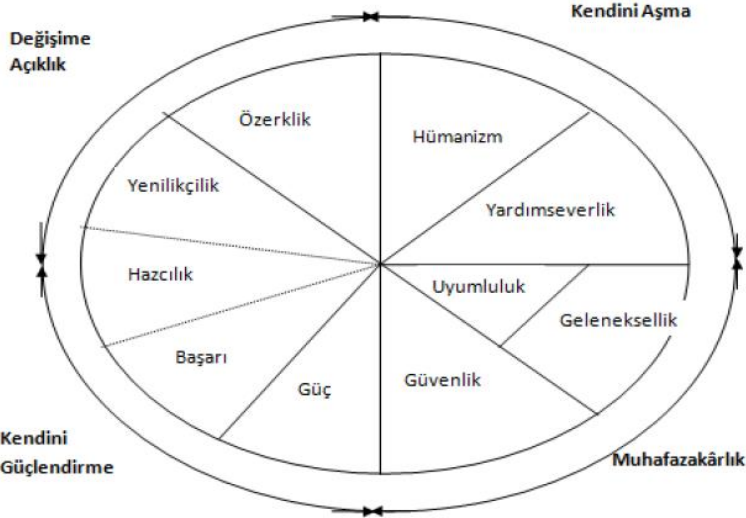
Öte yandan Schwartz (1992), on temel değer arasındaki çatışma ve uyumun bütünleşmiş bir değer yapısını oluşturduğunu ifade etmekte ve bu yapıyı iki dikey boyut ile özetlemektedir (Morsümbül 2014: 59-60);

Kendini Aşma-Kendini Güçlendirme: Bu boyutta güç ve başarı değerleri hümanizm ve yardımseverlik değerlerinin karşısında yer almaktadır. Kendini aşma kategorisi kendi çıkarını düşünme arayışını vurgulamakta iken kendini güçlendirme kategorisi başkalarının refahı ve mutluluğunu içermektedir.

Değişime Açıklık-Muhafazakârlık: Bu boyutta özerklik ve yenilikçilik değerleri güvenlik, uyumluluk ve geleneksellik değerlerinin

karşısında yer almaktadır. Değişime açıklık kategorisi özgür duygu, düşünce ve davranış ile yeni deneyimlere açık olmayı vurgularken; muhafazakârlık kategorisi kendini kısıtlama, değişime direnme ve nizamı vurgulamaktadır.

Şekil 1: Temel Değerler ile Temel Değer Tipleri Arasındaki İlişki



Kaynak: Schwartz 1994: 24, Aktaran: Morsümbül 2014: 60.

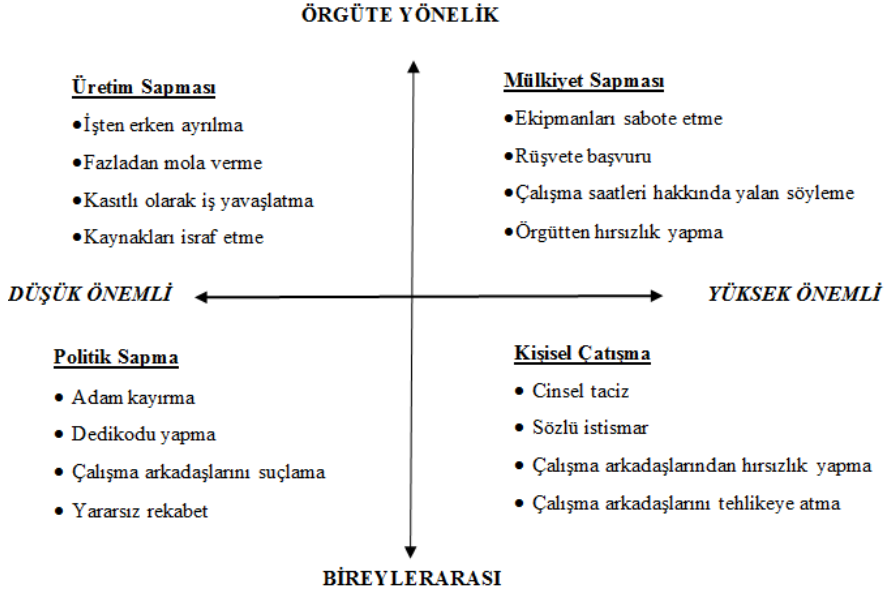
Şekil 1'de özetlendiği gibi birbirine entegre bu motivasyonel yapı, bütün değerler sisteminin diğer değişkenlerle ilişkisini araştırmayı mümkün kılmaktadır (Morsümbül 2014: 60-61). Literatürde ise araştırmaya konu olan değerler sisteminin bu yapısı ile (dört boyut ve on tip) diğer değişkenlerin ele alındığı çalışmaların (Gümüş 2009; Morsümbül 2014; Taylı 2014; Serin ve Buluç; 2014) olduğu görülmektedir. Söz konusu çalışmalardan hareketle bu çalışmada da değerlerin bireylerarası sapma davranışıyla olan ilişkisi dört boyut (kendini aşma, kendini güçlendirme, değişime açıklık ve muhafazakârlık) ile birlikte ele alınmıştır.

2.2. Bireylerarası Sapma Davranışları

Sapma, bir örgütün norm ve standartlarıyla çatışan, örgütün hem kendisi hem de üyeleri için tehdit içeren ve bilinçli olarak gerçekleştirilmiş olumsuz davranışlar olarak ifade edilmektedir (Robinson ve Bennett 1995: 556). Bir tür işyeri suçu olarak da nitelendirilebilecek örgütsel sapma davranışı genel anlamda, örgütün kabul görmüş normlarına aykırılık olarak tanımlanmaktadır (Arbak vd. 2004: 6). Örgütsel sapma davranışları olarak ele alınan bu tür davranışlar; dedikodu yapma ve iş

arkadaşlarını küçük düşürmek gibi görece daha küçük davranışlardan, hırsızlık ve sabotaj gibi daha ciddi sonuçlar doğurabilecek büyük ölçekli davranışlara kadar birçok farklı olumsuz davranış formlarını içermektedir (Dunlop ve Lee 2004: 69).

Şekil 2: Sapma Davranışı Tipolojisi



Kaynak: Robinson ve Bennett 1995: 565.

Robinson ve Bennett (1995), yapmış oldukları çalışmada sapma davranışlarını iki temel boyutta ele aldıkları görülmektedir. Şekil 2’de gösterilen Sapma Davranışı Tipolojisi’ ne göre, örgüt üyeleri tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen sapma davranışları, önem derecelerinin yüksek ya da az olmalarına göre örgüte yönelik sapma davranışları ve bireylerarası sapma davranışları olarak değerlendirilmektedir.

Örgüt üyeleri arasında (bireysel olarak) gerçekleşen bu sapma davranışları, önem derecelerinin az ya da yüksek olmasına göre “politik sapma” ya da “kişisel çatışma” olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Politik sapma davranışları içerisinde adam kayırma, çalışanların dedikodu yapması, herhangi bir durumdan dolayı çalışma arkadaşlarını suçlama ve çalışma arkadaşlarıyla yararsız rekabet içerisinde bulunma gibi davranışlar bulunmakta ve örgüt açısından düşük önem arz etmektedir. Kişisel çatışma davranışları ise, cinsel tacizde ve sözlü istismarda bulunma, çalışma arkadaşlarına yönelik hırsızlık eyleminde bulunma ve çalışma arkadaşlarını tehlikeli durumlara atma gibi davranışlar içermekte

ve örgüt açısından yüksek önem arz etmektedir (Robinson ve Bennett 1995: 565).

Bu çalışmada çalışanların iş yerlerinde günlük rutin faaliyetlerinde gerçekleştirdikleri ve sık sık duygusal reaksiyonlarıyla ortaya çıkan bireylerarası sapma davranışları ele alınmıştır. Başka bir ifadeyle, örgütsel sapma davranışlarının bir alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışları, bir örgütte bulunan çalışanlar, yöneticiler ve astları arasında gerçekleşen olumsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Sulaiman ve Bhatti 2013: 238). Bireylerin kişisel özellikleri, sosyal ve bireylerarası faktörler ve nihai olarak örgüt tarafından ortaya çıkan faktörler, sapma davranışlarını oluşturan üç temel unsur olarak değerlendirilmektedir (Peterson 2002: 49). Henle vd. (2005)'ne göre ise bireylerarası sapma davranışlarının hedefi, psikolojik ve fiziksel saldırı gibi işle ilgili stres faktörleri ve yüksek düzeyde iş gücü devir hızı, düşük moral ve azalan üretkenlik gibi diğer olumsuz işyeri çıktıları üzerine odaklanmaktadır (Shamsudin vd. 2014: 693).

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında sapma davranışları üzerinde birçok araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların esas amaçları bireylerarasında gerçekleşen sapma davranışlarının nedenleri ve örgüt üzerindeki sonuçları üzerinde durmaktır. Kişilik özellikleri (Liao vd. 2004), örgütsel vatandaşlık davranışları (Dunlop ve Lee 2004), örgütsel adalet (Aquino vd. 2004; Nasurdin vd. 2014), iş tatmini (Judge vd. 2006; Shamsudin vd. 2014), işkoliklik (Galperin ve Burke 2006), duygusal zekâ (Demir 2010), psikolojik kontrat (İyigün ve Çetin 2012), işten ayrılma niyeti (Sunday 2013) ve ücret tatmini (Özyer ve Gültekin, 2014) gibi birçok kavramla birlikte ele alınan bireylerarası sapma davranışlarının söz konusu kavramlarla ilişkileri ortaya konulmuştur.

Değerler kavramı ile ilgili olarak ortaya konulmaya çalışılan açıklamalar ışığında, değerlerin ilişkilendirilebileceği en önemli kavramlardan birinin sapma davranışları olabileceği düşünülmektedir. Kısaca davranışsal standartlar oluşturan manevi yön levhaları olarak tanımlanabilen değerlerden sapma, tam da bireysel sapma davranışlarına yol açacak bir sapma olarak değerlendirilebilmektedir. Öyle ki literatürde değerler ile çalışanların sapma ya da örgütün norm ve standartlarına aykırı davranışlarda bulunduğunu birlikte ele alan bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Brown ve Trevino (2006) yapmış oldukları çalışmada sosyal karizmatik liderliğin, örgütsel ve bireysel sapma davranışları üzerindeki etkisinde değerler uyumunun aracılık etkisini ele almışlardır. Değerler uyumu ile bireysel sapma davranışları arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Shao vd. (2011) ise işyerinde gerçekleşen bireysel değerler rolü ile istismarcı yönetici davranışları

arasındaki ilişkide bireysel sapma davranışlarının rolünü ele aldıkları çalışmada, bireysel değerlerin bireylerarası sapma davranışları ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Elde edilen bu bilgiler ışığında bu çalışma kapsamında oluşturulan temel ve alt hipotezler şu şekilde ortaya konmuştur;

H₁: Çalışanların değer algılamaları bireylerarası sapma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

H₂: Çalışanların kendini aşma değer algılamaları bireysel sapma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

H₃: Çalışanların kendini güçlendirme değer algılamaları bireysel sapma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

H₄: Çalışanların değişime açık olma değer algılamaları bireysel sapma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

H₅: Çalışanların muhafazakârlık değer algılamaları bireysel sapma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

3. Yöntem

Araştırmanın yönetiminin belirlenmesi ve çalışmada izlenecek yollar ile araştırma tasarısı hakkındaki genel bilgiler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Araştırma Tasarısı

<i>Araştırma Tipi</i>	Betimleyici
<i>Araştırma Analizi Tekniği</i>	Tümdengelim
<i>Araştırma Tarama Modeli</i>	İlişkisel
<i>Örneklem Nüfusu</i>	Akademik personel
<i>Örneklem Yöntemi</i>	Kolayda Örnekleme
<i>Örneklem Büyüklüğü</i>	105
<i>Ölçme Araçları</i>	Anket (5’Likert tipi ölçekler ve açık uçlu sorular)
<i>Kullanılan İstatistiksel Analizler</i>	Korelasyon analizi, regresyon analizi, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)
<i>Kullanılan İstatistik Paket Programları veya Yazılımlar</i>	SPSS Paket Programı

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir üniversiteye bağlı yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapmakta olan akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde ilgili birimlerde 272 akademik personel görev yapmaktadır. Araştırma anketi elektronik

ortamda tüm personellere gönderilmiş, 139 kişi anketi elektronik ortamda açmış ve fakat sadece 130 kişi anketi cevaplamıştır. Eksik ve hatalı anketlerin elenmesi neticesinde, araştırma 105 katılımcı üzerinden yürütülmüştür. Sekaran (1992: 253)'a göre evreni temsil edecek örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır (Akt. Altunışık vd. 2010: 125).

Tablo 2: Örnekleme Ait Özelliklerin Betimleyici İstatistikleri

Cinsiyet	%	f	Eğitim Durumu	%	f
Kadın	30,5	32	Lisans	21,0	22
Erkek	69,5	73	Lisansüstü	79,0	83
Yaş	%	f	Görev Süresi	%	f
20-29 arası	21,9	23	1-5 yıl arası	40,0	42
30-39 arası	45,7	48	6-10 yıl arası	24,8	26
40-49 arası	23,8	25	11-15 yıl arası	6,7	7
50 ve üzeri	8,6	9	16-20 yıl arası	9,5	10
Medeni Hâl	%	f	20 yıl ve üzeri	19,0	20
Evli	69,5	73			
Bekâr	30,5	32			

Tablo 2'de araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ilişkin betimleyici istatistik sonuçları görülmektedir. Buna göre katılımcıların %69,5'üğünü erkekler (n=73) oluştururken %30,5'üğünü kadınlar (n=32) oluşturmaktadır. Yaş ortalamasının 36,5 olduğu örneklemin yaş aralığına bakıldığında 30-39 yaş arasında bulunan katılımcıların (n=48) %45,7 ile diğer yaş gruplarına göre fazla olduğu görülmektedir. Örnekleminimize dahil olan akademisyenlerin %69,5 (n=73)'ü evli iken, %30,5 (n=32)'ü bekardır. Öte yandan söz konusu akademisyenlerin eğitim durumlarına bakıldığında %21 (n=22)'i bir lisans derecesine sahip iken, %79 (83)'ü lisansüstü bir eğitim almıştır. Son olarak katılımcıların buldukları kurumdaki görev dağılımlarında ise %40 (n=42) ile en fazla payı 1-5 yıl arasında görev süresinde bulunan akademisyenler oluşturmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik kapsamlı bir literatür taraması ile birlikte uluslararası literatürde geçerliliği ve güvenilirliği farklı çalışmalarda test edilmiş ölçme araçlarının kullanılmasına karar verilmiştir. Söz konusu ölçeklerin her ikisi de 5'li Likert tipi (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) ölçeklerdir.

3.2.1. Schwartz Değerler Ölçeği

Bu çalışmada, Schwarz (2003) tarafından geliştirilen ve katılımcıların değer algılarını ortaya koymayı amaçlayan 21 ifadeli kültürel değerler anketi (Portrait Values Questionnaire-PVQ) kullanılmıştır. 10 temel değer algısının ortaya konmasını hedefleyen ölçek, söz konusu değer algılarını 4 alt boyut üzerinden ele almaktadır. Bunlar; kendini güçlendirme (güç ve başarı), değişime açıklık (yenilikçilik, özerklik ve hazcılık), kendini aşma (evrenselcilik ve iyilikseverlik) ve son olarak (geleneksellik, uyma ve güvenlik) alt boyutları ve 10 temel değer tiplerinden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda dört alt boyutun iç tutarlılık katsayıları (α) sırasıyla; kendini güçlendirme için 0,81; değişime açıklık için 0,75; kendini aşma için 0,74 ve muhafazakârlık için 0,75 olarak hesaplandığı görülmüştür.

Literatürde ölçeğin bu boyutlar ve değer tipleri ile birlikte ele alındığı birçok çalışma mevcuttur (Sığırı vd. 2009; Morsümbül 2014). Ölçek, Türkiye'nin de dâhil olduğu birçok Avrupa ülkesinde uygulanan Avrupa Sosyal Ölçeğinde kullanılmış olup geçerliliği ve güvenilirliği söz konusu çalışmada test edilmiştir (Sığırı vd. 2009: 9).

3.2.2. Bireylerarası Sapma Davranışı Ölçeği

Çalışmaya katılan akademisyenlerin bireylerarası sapma davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla Robinson ve Bennett (2000) tarafından geliştirilen ve toplam 19 ifadeden oluşan Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği'nin bir alt boyutunu oluşturan ve toplam 7 ifadeli "Bireylerarası Sapma Davranışları Ölçeği" oluşan kullanılmıştır. Ölçek, Türkçe'ye araştırmacılar tarafından çevrilmiştir. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlılık katsayısının 0,78 olarak hesaplandığı görülmüştür.

Bu çalışmada ise ankette bulunan her iki ölçeğin iç tutarlılık katsayıları Tablo 3'te gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlar, ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin tatmin edici düzeylerde olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Ölçeklerin Cronbach Alpha (α) Değerleri

Değişken	İfade Sayısı	(α)
Değerler	21	0,92
Kendini Güçlendirme	4	0,71
Değişime Açıklık	6	0,86
Kendini Aşma	5	0,83
Muhafazakârlık	6	0,81
Bireylerarası Sapma	7	0,87

4. Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler üzerinden öncelikle katılımcıların değer algıları ile bireylerarası sapma davranışları düzeylerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları ile söz konusu bu iki değişken ve alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 4’te görülmektedir.

Tablo 4: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

		\bar{X}	SS	1	2	3	4	5	6
1	Kendini Gerçekleştirme	3,38	,71	(,71)					
2	Değişime Açık Olma	3,77	,72	,618**	(,86)				
3	Kendini Aşma	4,09	,72	,500**	,711**	(,83)			
4	Muhafazakârlık	4,02	,69	,444**	,472**	,652**	(,81)		
5	Değerler	3,81	,58	,780**	,855**	,873**	,778**	(,92)	
6	Bireylerarası Sapma	1,76	,72	,296**	,310**	,482**	,439**	,464**	(,87)

** $p < 0,01$ ve * $< 0,05$ (Parantez içerisindeki değerler, ölçüklere ait Cronbach Alfa (α) değerleridir)

Tablo 4’teki sonuçlar incelendiğinde, akademisyenlerin değer algılamaları ile bireylerarası sapma davranışları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı ($r = -0,464$; $p < 0,01$) bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre bireylerin sahip oldukları değer algılama düzeyleri arttıkça, sergilemiş oldukları bireylerarası sapma davranışlarının azalacağı söylenebilir. Başka bir ifade ile sahip olunan değerlere bağlılık arttıkça, sapma davranışlarının azalacağı belirtilebilir. Öte yandan değerlere ilişkin alt boyutlardan kendini güçlendirme ($r = -0,296$; $p < 0,01$), değişime açıklık ($r = -0,310$; $p < 0,01$), kendini aşma ($r = -0,482$; $p < 0,01$) ve muhafazakârlık ($r = -0,439$; $p < 0,01$) ile bireylerarası sapma davranışları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Son olarak değişkenlere ilişkin ortalamalara bakıldığında, akademisyenlerin en yüksek kendini aşma değer algısına ($\bar{X} = 4,09$; $ss = ,72$) sahip oldukları, en düşük ise bireyler arası sapma davranışlarını ($\bar{X} = 1,76$, $ss = ,72$) gerçekleştirdikleri söylenebilir.

Değerler ve alt boyutlarıyla bireylerarası sapma davranışları arasındaki ilişkileri tespit etmek için korelasyon analizi yapıldıktan sonra, söz konusu değişkenlerle oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizine başvurulmuştur. Regresyon analizi sonuçları Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Bireylerarası Sapma					
	R ²	F değeri	Sabit Katsayı	Standart Beta (β)	t değeri	p değeri
Kendini Gerçekleştirme	,079	9,898	2,776	-,296**	-3,146	,002
Değişime Açıklık	,087	10,939	2,926	-,310**	-3,307	,001
Kendini Aşma	,225	31,150	3,722	-,482**	-5,581	,001
Muhafazakarlık	,185	24,577	3,598	-,439**	-4,957	,001
Değerler	,208	28,269	3,938	-,464**	-5,317	,001

Tablo 5’teki sonuçlara bakıldığında, değerler algısı ile alt boyutları olan kendini güçlendirme, değişime açıklık, kendini aşma ve muhafazakarlığın bireylerarası sapma davranışları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Değerler genel ortalaması ile bireylerarası sapma davranışlarına ilişkin R² değerine bakıldığında değerlerin, bireysel sapma davranışı sergilemede meydana gelen değişimin %21’ini açıkladığı görülmektedir. Ayrıca modelin genel olarak anlamlı olduğu Anova testi sonuçlarından saptanmıştır (F= 28,269; p< 0,001). Tablo 5’te yer alan regresyon katsayısı (β değeri) incelendiğinde, değerlere ilişkin bir birimlik artışın, bireylerarası sapma davranışı sergilemede -0,46 oranında etkili olduğunu söylemek mümkündür. Diğer bir deyişle akademisyenlerin sahip oldukları değer algılamalarındaki artışın, daha düşük sapma davranışları sergilemelerine neden olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuçların değerler değişkenine ilişkin alt boyutlar için de benzer değerlendirmeler yapma imkânı sunması araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar ışığında bu araştırma kapsamında oluşturulan *bütün hipotezler kabul edilmiştir*.

Son olarak akademisyenlerin demografik özellikleri ile araştırmanın değişkenleri arasında anlamlı birer farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla bir dizi analize başvurulmuştur. Tablo 6’da katılımcıların bazı demografik değişkenlerinin bağımsız örneklem t-testi fark analizi ile elde edilen sonuçları verilmiştir.

Tablo 6’daki t-testi sonuçlara baktığımızda katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumlarına göre değer algıları ve alt boyutlarıyla bireylerarası sapma davranışları arasında anlamlı herhangi bir fark bulunamamıştır.

Öte yandan akademisyenlerin yaş dağılımları ile değer algıları ve alt boyutları ile bireylerarası sapma davranışları arasında anlamlı bir fark

olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 6: Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Durumları ile Değer Algısı ve Bireylerarası Sapma Davranışlarına İlişkin t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Kendini Gerçekleştirme	Kadın	32	3,51	,62	,1259	,211
	Erkek	73	3,32	,74		
Değişime Açıklık	Kadın	32	3,80	,61	,285	,776
	Erkek	73	3,75	,77		
Kendini Aşma	Kadın	32	3,95	,69	-1,282	,203
	Erkek	73	4,15	,73		
Muhafazakârlık	Kadın	32	3,90	,78	-1,200	,233
	Erkek	73	4,07	,64		
Değerler	Kadın	32	3,79	,58	-,278	,782
	Erkek	73	3,82	,59		
Bireylerarası Sapma	Kadın	32	1,70	,77	,672	,589
	Erkek	73	1,78	,70		
Değişkenler	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p
Kendini Gerçekleştirme	Evli	73	3,40	,72	,448	,655
	Bekar	32	3,33	,68		
Değişime Açıklık	Evli	73	3,77	,68	,151	,880
	Bekar	32	3,75	,82		
Kendini Aşma	Evli	73	4,14	,72	1,164	,247
	Bekar	32	3,96	,72		
Muhafazakârlık	Evli	73	4,09	,64	1,616	,109
	Bekar	32	3,85	,79		
Değerler	Evli	73	3,85	,55	1,017	,312
	Bekar	32	3,72	,66		
Bireylerarası Sapma	Evli	73	1,71	,70	-1,050	,296
	Bekar	32	1,87	,75		
Değişkenler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	t	p
Kendini Gerçekleştirme	Lisans	22	3,23	,74	-1,069	,288
	Lisansüstü	83	3,42	,70		
Değişime Açıklık	Lisans	22	3,53	,89	-1,489	,148
	Lisansüstü	83	3,83	,66		
Kendini Aşma	Lisans	22	3,72	1,02	-2,037	,052
	Lisansüstü	83	4,19	,59		
Muhafazakârlık	Lisans	22	3,89	,82	-,985	,327
	Lisansüstü	83	4,05	,65		
Değerler	Lisans	22	3,59	,78	-1,524	,128
	Lisansüstü	83	3,87	,51		
Bireylerarası Sapma	Lisans	22	1,57	,56	-1,408	,162
	Lisansüstü	83	1,81	,75		

Tablo 7: Yaş Dağılımlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Yaş Dağılımı	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey-HSD
Kendini Gerçekleştirme	20-29 arası	23	3,13	,71	2,842	,042	20-29 arası – 30-39 arası
	30-39 arası	48	3,59	,68			
	40-49 arası	25	3,26	,65			
	50 ve üzeri	9	3,25	,81			
	Toplam	105	3,38	,71			
Değişime Açıklık	20-29 arası	23	3,77	,90	,350	,789	
	30-39 arası	48	3,83	,62			
	40-49 arası	25	3,70	,81			
	50 ve üzeri	9	3,61	,51			
	Toplam	105	3,77	,72			
Kendini Aşma	20-29 arası	23	3,99	,79	1,174	,324	
	30-39 arası	48	4,12	,65			
	40-49 arası	25	3,98	,87			
	50 ve üzeri	9	4,46	,31			
	Toplam	105	4,09	,72			
Muhafazakârlık	20-29 arası	23	3,87	,87	,873	,458	
	30-39 arası	48	4,06	,65			
	40-49 arası	25	3,98	,68			
	50 ve üzeri	9	4,29	,41			
	Toplam	105	4,02	,69			
Değerler	20-29 arası	23	3,69	,71	,938	,425	
	30-39 arası	48	3,9	,54			
	40-49 arası	25	3,73	,58			
	50 ve üzeri	9	3,90	,44			
	Toplam	105	3,81	,58			
Bireylerarası Sapma	20-29 arası	23	,76	,16	,128	,943	
	30-39 arası	48	,77	,11			
	40-49 arası	25	,65	,13			
	50 ve üzeri	9	,56	,18			
	Toplam	105	,72	,07			

Tablo 7 incelendiğinde, akademisyenlerin yaş dağılımları ile sadece değerler ölçeğinin alt boyutlarından kendini gerçekleştirme algısı (\bar{X}_{20-29} arası = 3,13; \bar{X}_{30-39} arası = 3,59; \bar{X}_{40-49} arası = 3,26; \bar{X}_{50} ve üzeri = 3,25) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kendini gerçekleştirme alt boyutunun ortalamaları arasındaki farklılaşmanın anlamlı olduğu tek yönlü varyans analizi ile elde edilmiştir. Tukey-HSD sonuçları, kendini gerçekleştirme alt boyutunda 20-29 yaş arası ile 30-39 yaş arasındaki akademisyenler arasında 30-39 yaş grubundaki akademisyenlerin lehine (F=2,842; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir.

Diğer değişkenlerin yaş dağılımları arasında ise anlamlı herhangi bir fark saptanmamıştır.

Anket üzerinde akademisyenlere yönelik sorulan bir diğer değişken ise buldukları kurumdaki görev süreleridir. Görev süresi dağılımlarının değer algıları ve alt boyutları ile bireylerarası sapma davranışları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8’deki sonuçlar incelendiğinde, akademisyenlerin buldukları kurumdaki görev süresi dağılımları ile değer algılamaları alt boyutları ile bireylerarası sapma davranışları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öte yandan, değerler algısını bütün olarak el aldığımızda görev süresi dağılımları ($\bar{X}_{1-5 \text{ yıl arası}} = 3,73$; $\bar{X}_{6-10 \text{ yıl arası}} = 4,06$; $\bar{X}_{11-15 \text{ yıl arası}} = 4,04$; $\bar{X}_{16-20 \text{ yıl arası}} = 3,81$; $\bar{X}_{20 \text{ yıl ve üzeri}} = 3,59$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Söz konusu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tek yönlü varyans analizi ile saptanmıştır. Tukey HSD sonuçları ile akademisyenlerin değer algısının buldukları kurumdaki görev süresi dağılımlarından 20 yıl üzeri çalışanların ($F=2,542 = p<0,05$) 6-10 yıl arası çalışanlara göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8: Görev Süresi Dağılımlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Görev Süresi	N	\bar{X}	SS	F	p	Tukey-HSD
Kendini Gerçekleştirme	1-5 yıl arası	42	3,29	,69	2,345	,060	
	6-10 yıl arası	26	3,65	,67			
	11-15 yıl arası	7	3,75	,45			
	16-20 yıl arası	10	3,30	,52			
	20 yıl ve üzeri	20	3,12	,83			
	Toplam	105	3,38	,71			
Değişime Açıklık	1-5 yıl arası	42	3,74	,77	2,145	,081	
	6-10 yıl arası	26	4,04	,48			
	11-15 yıl arası	7	3,78	,67			
	16-20 yıl arası	10	3,85	,55			
	20 yıl ve üzeri	20	3,43	,86			

	Toplam	105	3,77	,72			
Kendini Aşma	1-5 yıl arası	42	3,99	,77	1,479	,214	
	6-10 yıl arası	26	4,36	,34			
	11-15 yıl arası	7	4,20	,46			
	16-20 yıl arası	10	4,06	,60			
	20 yıl ve üzeri	20	3,92	1,02			
	Toplam	105	4,09	,72			
Muhafazakârlık	1-5 yıl arası	42	3,89	,81	1,715	,153	
	6-10 yıl arası	26	4,20	,39			
	11-15 yıl arası	7	4,45	,20			
	16-20 yıl arası	10	4,06	,31			
	20 yıl ve üzeri	20	3,89	,88			
	Toplam	105	4,02	,69			
Değerler	1-5 yıl arası	42	3,73	,66	2,542	,044	<i>6-10 yıl arası – 20 yıl ve üzeri</i>
	6-10 yıl arası	26	4,06	,31			
	11-15 yıl arası	7	4,04	,30			
	16-20 yıl arası	10	3,81	,35			
	20 yıl ve üzeri	20	3,59	,74			
	Toplam	105	3,81	,58			
Bireylerarası Sapma	1-5 yıl arası	42	1,84	,87	,990	,417	
	6-10 yıl arası	26	1,67	,60			
	11-15 yıl arası	7	1,38	,52			
	16-20 yıl arası	10	2,00	,79			
	20 yıl ve üzeri	20	1,72	,48			
	Toplam	105	1,76	,72			

5. Sonuç

Günümüz dünyası, örgütsel başarıya giden yolda maddi tüm kaynak ve olanakların en üst düzeyde kullanıldığı, bununla birlikte her zaman için istenilen üstün başarıya ulaşılamayan bir tabloyu karşımıza çıkarmaktadır. Daha farklı bir ifade ile dünyanın gündeminde, ister aile denilen en küçük örgütleri (boşanma, aldatma, şiddet vb.), isterse devlet denilen en büyük örgütleri (ABD - K. Kore krizi, Suriye, Arakan vb.) düşünelim, yaşanan büyük sıkıntıların yoğun şekilde yansımaları görülmektedir. Bunca maddi kaynak kullanımına rağmen yaşanan bu sorunların çözümünde farklı kaynakların gündeme gelmesi gerektiği ve bu noktada karşımıza çıkan kavramlardan en önemlilerinden birisinin “değerler” kavramı olduğu düşünülmektedir. Yaşanılan bu örgütsel sorunlarda, birçok faktörün yanı sıra, bireylerarası sapma davranışlarının büyük bir etkiye sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda, değerler ve bireylerarası sapma davranışları arasındaki ilişkinin önemli bir konuyu oluşturduğu ve irdelenmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu kapsamda çalışmanın amacı, bir üniversitesiye bağlı meslek yüksekokulu ve yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının bireysel sapma davranışları ile değerler algılarını ve bu iki değişken arasındaki ilişkileri ortaya koymak, ayrıca demografik değişkenlerle ilişkilerini değerlendirmektir.

Bu çalışmada, değerler ile yerli literatürde henüz üzerinde yeterince durulmamış bir konu olan bireylerarası sapma davranışları, özellikle genç nesillerin değerler algısı üzerinde önemli etkiye sahip olan üniversite öğretim elemanları üzerinden ölçülmüştür. Araştırma, yerli literatürde değerler ve bireylerarası sapma davranışları değişkenlerini konu alan ilk çalışmalardan olması, yabancı literatürde ise sınırlı sayıda çalışma bulunması nedeniyle önem taşımaktadır. Araştırmanın değerler ve bireylerarası sapma davranışlarına örgüt ve çalışanlar nezdinde dikkat çekmesi ve bu konularda farkındalık yaratmasıyla birlikte hem iş ve yaşam tatmini gibi bazı psikolojik konularda, hem de örgütsel maliyetlere doğrudan ve dolaylı etki anlamında önemli oranda pratik katkılar sunması beklenmektedir. Araştırmayı değerli kılan en önemli faktörün, bu pratiğe dönük muhtemel kazanımlar olduğu düşünülmektedir.

Akademisyenlerden elde edilen veriler incelendiğinde, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumları açısından değer algıları ve alt boyutları ile bireylerarası sapma davranışları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlara göre, bahsi geçen demografik özelliklerin, değerler ve bireysel sapma davranışı düzeyleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Cinsiyet ve medeni durum açısından farklılık çıkmamasının, toplumsal hayatta -özellikle iş hayatında- sergilenen rollerin kadın-erkek ve evli-

bekâr çalışanlar açısından gittikçe benzeşmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Eğitim açısından bir farklılaşmanın olmaması, ya eğitim basamaklarının değerler açısından eşit kazanımlar sunduğu ya da eğitimdeki ilerlemenin her hangi bir farklılaşmaya yol açacak kazanımlar sunmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Akademisyenlerin yaş dağılımları ile sadece değerler ölçeğinin alt boyutlarından kendini gerçekleştirme algısı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Veriler, 30-39 arası yaş grubundakilerin, 20-29 yaş arası ve 50 yaş üzeri akademisyenlere göre daha yüksek kendini gerçekleştirme algısına sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, başkalarının refahı ve mutluluğunu içeren kendini gerçekleştirme algısının, genel anlamda orta yaşta arttığı, daha genç ve daha ileri yaşlarda ise zayıfladığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılanların, buldukları kurumdaki görev süresine göre değer algısının farklılaştığı, 6-10 yıl arası çalışanların 1-5 yıl arası ile 20 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek değer algısına sahip oldukları görülmüştür. Bu sonuç, çalışanların ilk ve son çalışma yıllarında değer algılamalarında bazı kayıplar yaşayabildiğinin bir işareti olarak değerlendirilebilir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla yapılan analizler neticesinde akademisyenlerin değer algılamaları ile bireylerarası sapma davranışları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; değerler algısının, bireylerarası sapma davranışları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar ışığında, araştırma kapsamında oluşturulan tüm hipotezler kabul edilmiştir. Ayrıca elde edilen sonuçlar yabancı literatürdeki bazı çalışma sonuçlarıyla genel olarak uyum göstermektedir.

Öte yandan akademisyenlerin sahip oldukları değer algılamalarındaki artışın, daha düşük sapma davranışları sergilemelerine neden olacağı düşünüldüğünde, konunun ve çalışmanın önemi daha net şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar ışığında, değerler algısının artırılmasının - bireylerarası sapma davranışlarının azaltılması başta bireyin kendisi daha sonra örgüt ve toplumlar açısından çok yönlü kazanımlar sunacağı düşünülmektedir.

Değer algısı yüksek olan bir bireyin, her şeyden önce hayatına yön veren bir kılavuza sahip olduğu söylenebilir. Esasında birey için değerler, özel ya da iş hayatında “neyi, neden, nerede, nasıl, ne zaman ve kimle yapmalıyım?” sorularına cevap, yorulduğunda daha çok gayret etmesi için itici bir güç, stresini yönetirken kullanacak büyük bir dayanak, belki genel bir benzetmeyle, kaybettiği yolu ya da gittiği yolda doğru yönü

aradığında başvuracağı bir kılavuz olarak ele alınabilir. Doğru seçilen, gerçek anlamda hayata yansıtılan bir kılavuzun, aslında hayatın kendisi kadar değerli olacağı düşünülebilir. Değerler, hayatı şekillendirir ve bu anlamda hayat, sahip olunan değerler kadar değerlidir denilebilir. Başka bir ifadeyle değerler bireyin hayata bakışını şekillendiren yön levhaları, hayata baktığı penceredir. Bireyin gittiği yön, baktığı pencere gerçek anlamda değer odaklı olduğu zaman, birey kaynaklı tüm çıktılarının da değerli olacağı düşünülmektedir. Böyle bireylerin performans, verimlilik ve rekabet üstünlüğü anlamında çalıştıkları örgüte, içinde buldukları topluma kazanımları da, araştırmada elde edilen sonuçlarda da görüldüğü üzere, en az kendi kendilerine elde ettikleri kazanımlar kadar değerli olacaktır. Araştırma, bu çok yönlü kazanımlara dikkat çekme çabasının bir sonucudur.

Bu kapsamda, konuyla ilgili tüm kesimlerin öncelikle değerleri yüceltici aksiyon almaları ayrıca “uyanık” olanın değil, “değer odaklı” davrananın kazandığı bir bakış açısını hakim kılmaya çalışmaları önerilebilir. Çünkü uzun vadede kazananların değer odaklı davrananlar olacağı düşünülmektedir. Bu düşünce çerçevesinde bireysel ve örgütsel kazanımların artırılması amacıyla değerler ve bireylerarası sapma davranışları konusuna özel önem verilmesi gerektiği ve örgütsel paydaşların konuya ilişkin farkındalığının artırılması gerektiği düşünülmektedir. Çalışma, bu yönüyle pratik hayata katkı sunmaktadır.

Literatür açısından özgün bir değer taşıdığı düşünülen araştırmanın örneklem büyüklüğü, yapıldığı saha ve sektör, konuyla ilgili genellemeye varmak için yeterli değildir. Bu nedenle araştırmanın temsil yeteneği, örnekleme oluşturan grubun özellikleriyle sınırlıdır. Araştırma kısıtlarının azaltıldığı farklı çalışmalar, daha genellenebilir sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Kaynaklar

- Aktay, Ali ve Ekşi, Halil (2009). *Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. “İş Ahlakı Dergisi” 2(3): 19-65.
- Altunışık, Remzi, Coşkun, Recai, Bayraktaroğlu, Serkan, & Yıldırım, Engin (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.134-135.
- Arbak, Yasemin, Ayşe Yasemin Şanlı ve Ulaş Çakar (2004). *İşyerinde Sapkın Davranış: Akademik Personel Üzerinde Yerel Bir Tanım ve Tipoloji Çalışması*. “Yönetim Araştırmaları Dergisi” 4(1): 5-24.

- Arıkan, Selma Çetinaslan, Çalışkan, Sezer Cihan ve Bal, Esra Atilla (2013). “İşkolikliğın Bireysel Öncelleri Üzerine Bir Araştırma: Kişilik, Değerler ve Kariyer Hedeflerinin İşkoliklik Üzerindeki Etkisi”. *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Aquino, Karl, Bella L. Galperin ve Rebecca J. Bennett (2004). *Social Status and Aggressiveness as Moderators of the Relationship between Interactional Justice and Workplace Deviance*. “Journal of Applied Social Psychology” 34(5): 1001-1029.
- Bennett, Rebecca J. ve Sandra L. Robinson (2000). *Development of a Measure of Workplace Deviance*. “Journal of Applied Psychology” 85(3): 349-360.
- Brown, Michael E. ve Linda K. Trevino (2006). *Socialized Charismatic Leadership, Values Congruence, and Deviance in Work Groups*. “Journal of Applied Psychology” 91(4): 954-962.
- Çalışkan, Hüseyin ve Çağla Karademir (2014). *Değer Yönelimleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması*. “Journal of Values Education” 12 (28): 47-68.
- Çalışkur, Ayşem. ve Aslan, A.Esra (2013). *Rokeach Değerler Envanteri Güvenirlilik ve Geçerlilik Çalışması*. “Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi” 16 (29): 81-105.
- Demir, Mahmut (2010). *Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. “Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi” 26(1): 196-207.
- Dunlop, Patrick D. ve Kibeom Lee (2004). *Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel*. “Journal of Organizational Behavior” 25(1): 67-80.
- Dılmaç, Bülent, Metin Deniz ve M. Engin Deniz (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayışları ile Değer Tercihlerinin İncelenmesi*. “Değerler Eğitimi Dergisi” 7(18): 9-24.
- Erdemir, Erkan (2013). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik. İşletme İçine Yönelik İş Ahlakı Konuları*. Ed. Ö. Torlak, F. Dalyan, “T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını” No: 2605, Eskişehir, 122-140.
- Galperin, L.Bella ve Burke, J.Ronald (2006). *Uncovering the Relationship between Workaholism and Workplace Destructive*

and Constructive Deviance: An Exploratory Study. "International Journal of Human Resource Management" 17(2): 331-347.

Gümüş, Ö. Demir (2009). *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.

Halstead, J. Mark ve Monica J. Taylor (2000). *Learning and Teaching About Values: A Review of Recent Research*. "Cambridge Journal of Education" 30(2): 169-202.

Işık, Necip ve Yıldız, Nihal (2015). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Değer Alguları ile Kişilerarası Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi* "Researcher: Social Science Studies" 2 (3): 1-16.

İyigün, N. Öykü ve Canan Çetin. (2012). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. "Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi" 10(37): 15-29.

Judge, Timothy A., Brent A. Scott ve Remus Ilies (2006). *Hostility, Job Attitudes, and Workplace Deviance: Test of a Multilevel Model*. "Journal of Applied Psychology" 91(1): 126-138.

Liao, Hui, Aparna Joshi ve Aichia Chuang (2004). *Sticking out Like A Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work*. "Personnel Psychology/Blackwell Publishing, Inc". (57): 969-1000.

Morstümbül, Şebnem (2014). *Değerlerin Kuşaklar Arası Değişimi: Ankara Örneği. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Ankara.*

Nasurdin, Aizzat Mohd, Noor Hazlina Ahmad ve Amin Arwani Razalli (2014). *Politics, Justice, Stress, and Deviant Behaviour in Organizations: An Empirical Analysis*. "International Journal of Business and Society" 15(2): 235-254.

Koruklu, Yalçın ve Özdemir Nermin. (2011). *Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. "YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi" 8(1): 190-210.

Özkalp, Enver, Varoğlu, Abdülkadir, Varoğlu, Demet, Kırel, A.Çiğdem, Acar, Pınar (2013). *Örgütsel Davranış*, Ed. Kırel, A.Ç., Ağlargoöz, O. "T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını" No: 2847. Eskişehir, 94-95.

- Özyer, Kubilay ve Gültekin, Zümral (2014). *Çalışanların Ücret Tatmin Düzeyleri Örgütten Sapma Davranışlarını Etkiler mi?: Bir Alan Araştırması. 2. Örgütsel Davranış Kongresi* Kayseri. Melikşah Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Peterson, Dane K. (2002). *Deviant Workplace Behaviour and the Organization's Ethical Climate*. "Journal of Business and Psychology" 17(1): 47-61.
- Robinson, Sandra L. ve Rebecca J. Bennett. (1995). *A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study*. "Academy of Management Journal" 38(2): 555- 572.
- Roccas, Sonia, Sagiv, Lilach, Schwartz, Shalom H. ve Knafo, Ariel (2002). *The Big Five Personality Factors and Personal Values*. "Personality and Social Psychology Bulletin" 28(6): 789-801.
- Sagiv, L. ve Schwartz, Shalom H. (2000). *Value Priorities and Subjective Well-being: Direct Relations and Congruity Effects*. "European Journal of Social Psychology" 30(2): 177-198.
- Schwartz, Shalom H. (1992). *Universals in the Content and Structure of Values: Theory ad Empirical Tests in 20 Countries*. "Advances in Experimental Social Psychology" 25: 1-66.
- Schwartz, Shalom H. (1994). *Are there Universal Aspects in the Structure And Contents of Human Values?*. "Journal of Social Issues" 50(4): 19-45.
- Schwartz, Shalom H. (2003). *A Proposal for Measuring Value Orientations Across Nations*. "Questionnaire Package of the European Social Survey" 259-290.
- Schwartz, Shalom H. (2005). *Basic Human Values: Their Content and Structure across Cultures*. "Valores e trabalho (Values and work). Brasilia, Editora Universidade de Brasilia" 1-38.
- Schwartz, Shalom H. ve Sagie, Galit (2000). *Value Consensus and Importance: A Cross-national Study*. "Journal of Cross-cultural Psychology" 31(4): 465-497.
- Serin, Mehmet Koray ve Bekir, Buluç (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Değer Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. "Kastamonu Eğitim Dergisi" 22(1): 273-290.
- Shamsudin, Faridahwati M., Chandrakantan Subramaniam ve Subramaniam Sri R. (2014). *The Influence of HR Practices and*

- Job Satisfaction on Interpersonal Deviance in the Workplace.* "Journal of Management & Organization" 20 (5): 691-709.
- Shao, Ping, Christian J. Resick ve Michael B. Hargis (2011). *Helping and Harming Others in the Workplace: The Roles of Personal Values and Abusive Supervision.* "Human Relations" 64(8): 1051-1078.
- Sığrı, Ünsal, Akif Tabak ve Ümit Ercan (2009). *Kültürel Değerlerin Yönetimsel Kapsamda Analizi: Türk Bankacılık Sektörü Uygulaması.* "Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi" 1(2): 1-14.
- Sulaiman, Mohamed ve Omar Khalid Bhatti (2013). *Workplace Deviance and Spirituality in Muslim Organizations.* "Asian Social Science" 9(10): 237-246.
- Sunday, Akikibofori Jacob (2013). *Work Place Deviant Behaviour: A Case Study of Intels Nigeria Limited.* "Research on Humanities and Social Sciences" 3(22): 49-56.
- Taylı, Aslı (2014). *Sosyal Sorumluluğun İlişkili Olduğu Yaşam Değerleri.* "Akademik Bakış Dergisi" (42): 1-16.
- Telef, Bülent Baki, Ersin Uzman ve Enes Ergün (2013). *Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* "Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic" 8(12): 1297-1307.
- Verplanken, Bas ve Rob W. Holland (2002). *Motivated Decision Making: Effects of Activation and Self-centrality of Values on Choices and Behavior.* "Journal of Personality and Social Psychology" 82(3): 434-447.
- Yıldız, Sebahattin ve Hüsnü, Kapu (2012). *Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi'nde Bir Araştırma.* "KAÜ-İİBF Dergisi" 3(3): 39-66.