

# Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Burcu TÜRKKAŞ ANASIZ\*  
Elif İLİMAN PÜSKÜLLÜOĞLU†

Received/Geliş: 13.03.2018  
Accepted/Kabul: 27.11.2018

## Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının algıladığı örgütsel sapma davranışlarını ölçmede kullanılabilecek bir araç geliştirmektir. Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. AFA sonucu 26 maddeden ve dört boyuttan oluşan yapı ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar; Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları, Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları, Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları, Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları'dır. Dört boyutlu yapı, toplam varyansın %66'sını açıklamaktadır. Ölçek "1-Hiçbir zaman" ve "5-Her zaman" aralığında puanlanmaktadır. AFA sonucu elde edilen yapı DFA ile sınanmıştır. Sonuçlar ölçeğin iyi uyum değerleri ürettiğini ortaya koymaktadır. DFA sonucu elde edilen uyum iyiliği değerleri şöyledir;  $\chi^2/sd = 3.89$ , RMSEA = .098, NFI = .86, NNFI = .88, CFI = .89, IFI = .89, RMR = .12, SRMR = .04. Ölçeğin güvenirliliğini sınamak için madde toplam korelasyonları, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları, üst ve alt %27'lik grupların madde ortalama puanları incelenmiştir. Sonuç olarak, öğretim elemanlarının algıladığı örgütsel sapma davranışlarını belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel sapma ölçeği, örgütsel sapma, öğretim elemanı.

## Perceived Organizational Deviance Behavior Scale: Validity and Reliability Study

### Abstract

The purpose of this study is to develop a tool that can be used in the definition of perceived deviance behaviors of academic personnel. Study group of the research consists of academic personnel working in different universities of Turkey. In order to assess structural validity of the scale explanatory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were conducted. At the end of EFA, a structure consists of 26-items and four dimensions emerged. These dimensions are Deviance Behaviors related to Organizational Relations, Deviance Behaviors related to Organizational Processes, Deviance Behaviors related to Educational Activities, and Deviance Behaviors related to Research and Publishing. Four-dimension structure explains 66.00% of the total variance. The scale is five-point-likert ranging from "1-Never" to "5-Always". The structure reached at the end of EFA was assessed via CFA. Results show that the scale has produced good fit indexes. The goodness of fit reached at the end of CFA are;  $\chi^2/sd = 3.89$ , RMSEA = .098, NFI = .86, NNFI = .88, CFI = .89, IFI = .89, RMR = .12, SRMR = .04. In order to assess the reliability of the scale; item total correlations, Cronbach Alpha internal consistency coefficients, means of upper and lower 27% groups were examined. Consequently, a reliable and valid, and psychometrically adequate assessment tool that can be used in the definition of perceived deviance behaviors of academic personnel was developed.

**Key words:** Organizational deviance scale, organizational deviance, academic personnel.

\*Arş. Gör., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye, burcuturkkas@gmail.com ORCID ID: 0000-0001-6156-5601

† Arş. Gör., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye, elif.iliman@gmail.com ORCID ID: 0000-0001-9390-1139

(Makale türü: araştırma makalesi)

## Giriş

Toplumsal yapıda yer alan örgütlerde, sapmanın görece olağan karşılanabileceği belki de tek yer üniversitelerdir. Çünkü üniversitelerden statükoyu korumak yerine; mevcut yapıya ve politikalara eleştirel bir bakış açısı ve tutum sergilemesi beklenmektedir. Üniversiteler, tarih boyunca toplumda egemen olan yerel ve dini otoriteler karşısında kendini ifade edebilme özgürlüğünü elinde bulunduran ya da bulunması gereken örgütler olarak görülmüşlerdir. Üniversitelerin bu misyonu, onlardan topluma yön vermeleri ve aynı zamanda alışlagelmişin dışında farklı bir duruş sergilemeleri yönünde beklentiye de yol açmaktadır. Çünkü üniversiteler, yaratıcılığın ve yeniliğin çıkış noktasıdır. Yaratıcılık ve yenilik ise olağanın dışında davranmayı gerektirmektedir. Bu durum aslında olumsuzmuş gibi düşünülen sapma davranışlarının, dikte edilenden ayrışma anlamında olumlu ve gerekli olan başka bir yönünü de çağrıştırmaktadır. Bir anlamda üniversitelerden olumlu sapsmalar göstererek, toplumda reforma yol açmaları beklenmektedir. Öte yandan üniversitelerin etik dışı sapsmalardan da kaçınması gerekmektedir. Çünkü bu tür sapsmalar diğer örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de örgütsel, psikolojik ve sosyal kayıplara neden olabilmektedir. O halde, sapma davranışlarının üniversitelerin kendine özgü bağlamında hangi açıdan ele alındığı önemlidir. Bu doğrultuda olumlu sapma davranışlarının gerektiği ve beklendiği üniversitelerde, bireysel ve örgütsel kayıplara neden olabilecek olumsuz sapma davranışlarının da neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla üniversitelerde öğretim elemanlarının olumsuz sapma davranışlarının belirlenebilmesi için bir ölçme aracına gereksinim bulunmaktadır. Bunun için mevcut araştırmanın alanyazınında öncelikle sapma davranışlarının sosyolojik kökeni değerlendirilmiş, ardından kavram örgüte indirgenerek üniversiteler bağlamında ele alınmıştır.

Tarihsel süreçte toplum kavramıyla ilgili olarak ortaya konulan bütün çözümlerler, toplumsal yapıyı ve toplum biçimini anlama çabasından kaynaklanmaktadır. Bu anlama çabası Comte'un statikler ve dinamikler; Spencer'ın farklılaşma ve Pareto'nun ise toplumdaki karşılıklı ilişkiler ve bağlılıklar kavramlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Wallace ve Wolf, 2013). Daha sonraki süreçte ise toplumu anlama çabasını, Durkheim geleneğinden gelen ve Merton'un çalışmalarıyla beslenen Kıta Avrupası eksenli bir toplumsal yapı yaklaşımı oluşturmuştur. Bu yaklaşımda toplumsal yapı, ortak inançlar, değerler ve normlar biçiminde; bireyler arasında işbölümü ve dayanışmaya dayalı, karşılıklı bağlılıkları ve çatışmaları ortaya çıkaran ilişkiler olarak tanımlanmaktadır (Gökçe, 2004). Bu bağlamda toplum, bireylerin tutum ve davranışlarını yönlendiren ve aynı zamanda onların sosyal dünyayı anlamalarını sağlayan etkileşimsel bir mekanizma olarak görülmektedir.

Toplum, işlevini sürdürmek amacıyla içinde tekil olarak bireyler ve gruplar aracılığıyla insanları kontrol altında tutmaya çalışmaktadır. Sosyal kontrol ile bir arada tutulan birey ise dürtü veya isteklerinin gerektirdiği davranışlarıyla, topluma uyum sağlamanın gerektirdiği davranışları

arasında kalmaktadır. Toplumun bireyden beklediği doğrultuda davranması uyma davranışı olarak bilinirken, diğer taraftan biyolojik eğiliminin gerektirdiği biçimde hareket etmesi normlardan sapmasına neden olabilmektedir (Hoşgörür, 2018; Merton, 1968). Bu açıdan bakıldığında örgütler de toplumun yapısıyla benzer niteliktedir. Başka bir ifadeyle modern toplumu karakterize eden yapılardan birisi de örgütlerdir. Söz konusu modern örgütler bireyleri tutarlı ilişkilere, rasyonaliteye, kuralcılığa, hiyerarşiye yöneltmektedir. Bu bağlamda bireylerin örgüt içi rolleri ile çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları, örgütün planlı amaçları gerçekleştirmesine ve sağlıklı işlemesine yönelik olarak oluşturulmaktadır. Nitekim örgüt normlarına uyum, beraberinde, toplumda olduğu gibi örgütlerde de sosyal anlaşmayı getirecek ve istenen amaçlar gerçekleşecektir. Ancak bazı durumlarda örgütün işlevleri tam anlamıyla yerine getirilmemekte ve sosyal anlaşmalarda dengesizlikle karşılaşmaktadır. Başka bir deyişle, örgütün sağlıklı işleyişini bozacak bazı durumlar da yaşanabilmektedir. Bu durum Merton'un (1938) da sözünü ettiği örgütün uyumunu ve düzenini bozan, diğer bir ifadeyle *bozuk işlevlere (anomi)* karşılık gelmektedir.

Bozuk işlev, genellikle örgütün işlevlerinde ortaya çıkan düzenleme eksikliğinden ya da normsuzluktan kaynaklanmaktadır. Merton'a (1968) göre bozuk işlev, kültürel normların, hedeflerin veya grup üyelerinin örgütsel yapıda uyumlu hareket etmesi sırasında bir ayrışma olduğunda ortaya çıkan bir sorundur. Başka bir deyişle bozuk işlev, örgütsel amaçlara ulaşmada meşru yolların kullanımında ortaya çıkan sorunları ifade etmektedir. Örgütlerde bozuk işlev; kişinin ihtiyaçlarına yöneticilerin kayıtsız olmasından, örgütlerde öngörülemez düzen eksikliğinden, bireyin örgütsel veya bireysel amaçlarını gerçekleştirirken engellendiği algısından veya kendine duyduğu güvensizlikten kaynaklanmaktadır (Hoşgörür, 2018; Merton, 1968). Bu bağlamda örgütün dengesinin bozulmasında önemli etken olan bozuk işlevler, örgütsel amaçların yerine getirilmesinde sorun oluşturmakta veya bunun için kullanılan araçların farklılaşmasına neden olmaktadır. Yani, araç ve amaç dengesinin değişmesi örgüte ilişkin normlardan sapmaya neden olabilmektedir. Bu durum örgütsel sapma davranışları olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sapma davranışı, en genel tanımıyla, örgütün etkinliğini ve performansını olumsuz etkileme (Dunlop ve Lee, 2004) ya da bir örgütün kabul ettiği kural veya normlardan bilinçli olarak uzaklaşmadır. Robinson ve Bennett'e (1995) göre örgütsel sapma davranışı, çalışanların örgüt kurallarını bozarak, örgütün veya örgüt üyelerinin iyi durumlarını tehdit eden davranışlardır. Başka bir ifadeyle örgütsel sapma, örgütte var olan kuralların tanınmaması, normlarının dikkate alınmaması ve bunun sonucunda örgütün işleyişinde sorun yaşanması durumudur. O halde sapma davranışlarının ortaya çıkmasında, örgütlerde kabul edilmiş normlar ile bu normlara örgütsel uyum arasındaki ayrışmanın neden olduğu söylenebilir (Merton, 1938). Worsley'e (1987) göre sapmada, örgütsel normlara kimlerin, hangi nedenlerden uymadığı konusu

üzerinde durulmaktadır. Durkheim'e (1985) göre ise sapma, bir grup veya örgütte kaçınılmazdır. Çünkü sapmanın bir örgütte varlığı ortak değerlerin var olduğunun da bir göstergesidir. Sapma kuramcıları, örgütlerde çoğulcu değerler sisteminin var olduğunu belirtmektedirler. Buna göre, bir davranışı suç veya sapma olarak tanımlayabilmek için; bir grubun veya bireyin örgütte kabul edilenden farklı bir şekilde davranması, çoğulcu farklı değerlere sahip diğer grubun ise o bireyin veya grubun faaliyetini sapma olarak etiketlemesi gerekmektedir (Worsley, 1987). Sonuç olarak, örgüt bireyi farklı davrandığı için sapkın olarak etiketlerken birey de kendine yakıştırılan biçimde sapkın davranarak, sapma davranışlarını üretmeye devam etmektedir (Coulon, 2015; Franzese, 2015).

Örgütsel sapma davranışları, özellikle, iletişimin ve etkileşimin yoğun olduğu örgütlerde görülmektedir. Söz konusu örgütler, bireylerin performansları, örgütün imajı ve sergilenen davranışlarla sürekli etkileşimdedir. Aynı şekilde örgütte çalışan bireylerin davranışları ve tutumları da örgütten beslenmektedir. Yani, karşılıklı bir etkileşim süreci mevcuttur. Bu bağlamda örgüte yansıyan herhangi bir olumsuzluğun gerek çalışanlarda gerekse örgüt sisteminde farklı birçok olumsuz yansıması görülebilir. Öyle ki örgütsel sapma davranışlarının neden olduğu örgütsel, psikolojik ve sosyal kayıpların dikkate alınmaması durumlarında hem örgütün hem de çalışanların çeşitli şekillerde zarar görme olasılığı bulunmaktadır (Peterson, 2002; O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew, 1996). Bireylerin örgüt içinde sergilediği işten kaçma, devamsızlık, görevi kötüye kullanma, bilinçli bir şekilde yanlış yapma, iş yavaşlatma, işten erken ayrılma, kullanılan malzemelere zarar verme, örgüte ait malzemeleri izinsiz kullanma, saldırganlık, iş arkadaşlarını suçlama, dedikodu yapma, cinsel taciz, hırsızlık, yalan söyleme gibi sapma davranışlarının (Demir, 2010; Dunlop ve Lee, 2004; Kidwell ve Kochanowski, 2005; Spector ve Fox, 2002; Robinson ve Bennett, 1995) örgütsel etkiliğın zayıflaması, niteliksiz işgücü yetişmesi veya işgücü kaybı yaşanması, örgüt kaynaklarının zarar görmesi, örgüt imajının zedelenmesi (Arbak, Şanlı ve Çakar, 2004) gibi pek çok örgütsel zarara yol açabileceği söylenebilir. Ancak sapma davranışları salt olumsuz bir davranış türü olarak nitelendirilmemelidir.

Örgütsel sapma davranışları, sonuçlarına bağlı olarak olumlu sapma (Spreitzer ve Sonenshein, 2004; Appelbaum, Iaconi ve Matousek, 2007), yapıcı sapma (Galperin, 2012) veya yaratıcı sapma (Mainemelis, 2010) olarak da tanımlanabilmektedir. Olumlu sapma davranışları örgüt üyelerini ortak çıkarlara yöneltme, örgütleri ikaz edip uyarma, grup içi bağlılığı artırma, yenilikçiliği ve yaratıcılığı teşvik etme gibi olumlu sonuçları barındıran davranışlardır (Robinson ve Bennett, 1995). Olumlu sapma davranışlarında gösterilen bu tür örgütsel norm karşıtı davranışlar, bazen örgüte fayda ya da çıkar sağlamak amacıyla sergilenmektedir. Üniversite ortamında da her türlü düşünce; otoriteye, tabulara veya kişilere bağlı olmadan tartışılmalıdır (Ortaş, 2004). Aynı zamanda her türlü yaratıcı ve eleştirel düşünme teşvik edilmelidir. Bu

bağlamda aslında üniversitelerden beklenen sapma davranışları olumlu sapmalardır. Ancak üniversitelerin yapısı itibariyle kendilerinden beklenen olumlu sapma davranışlarıyla; hırsızlık, sabotaj, sözlü saldırı, gibi olumsuz sonuçlar doğuran sapma davranışlarının karıştırılmaması gerekmektedir. Özü itibariyle sapma evrensel olarak kabul gören davranışlardan farklılığa ve olumsuz sapma davranışları etik dışı davranışlara karşılık gelmektedir. Mevcut çalışmada da örgütsel sapmadan kasıt olumsuz sapma davranışlarıdır. Bu nedenle olumsuz sapma davranışlarının topluma yön veren üniversitelerde titizlikle çalışılması önemlidir.

Alanyazında örgütsel sapma davranışları farklı araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır (Mangione ve Quinn, 1974; Wheeler 1976; Hollinger ve Clark, 1982). Bu sınıflandırmaları temel alan Robinson ve Bennett'in (1995) sınıflandırması, örgütsel sapma davranışlarının bütünsel bir çerçevede toplanması bakımından önemlidir. Robinson ve Bennett (1995) örgütsel sapmayı; *örgüte yönelik sapma* ve *bireye yönelik/bireylerarası sapma* davranışları olarak iki boyutta ele almaktadır. Bu boyutlardan örgüte yönelik sapma davranışı, üretim sapması ve ekipman sapması alt boyutlarına ayrılmıştır. *Üretim sapması*, çalışma performansını etkileyen iş yavaşlatma, işi eksik yapma gibi örgütsel kuralların ihlali; *ekipman sapması* ise sabotaj gibi örgütün sahip olduğu araç gerece verilen zarar olarak tanımlanmıştır. Bireye yönelik/bireylerarası sapma davranışı boyutu ise politik sapma ve kişisel saldırganlık olarak iki alt boyuta ayrılmıştır. *Politik sapma*, dedikodu yayma, iş arkadaşlarını karalama, adam kayırma gibi bireysel çıkarlar doğrultusunda diğer çalışanları politik açıdan dezavantajlı konuma geçirme; *kişisel saldırganlık* ise cinsel veya sözlü taciz gibi diğer çalışanlara karşı saldırgan ve düşmanca tavırlar sergilenme olarak tanımlanmıştır (Robinson ve Bennett, 1995).

Bu sınıflandırmaya ek olarak, sapma davranışıyla ilgili olarak alanyazında farklı sınıflandırmalar olduğu görülmektedir. Örneğin, bazı kaynaklarda örgütsel sapma davranışları; örgütte kötü davranış (Vardi ve Wiener, 1996), örgütten kaynaklanan saldırganlık davranışları (O'Leary-Kelly, vd., 1996), sosyal olmayan (anti sosyal) davranış (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998), olumsuz işyeri davranışları olarak belirtilmekte ve bunlara göre açıklanmaktadır (Lawrence ve Robinson, 2007). Alanyazında örgütsel sapma davranışlarının konaklama işletmeleri, hazır yiyecek işletmeleri, ceza infaz kurumları, satış temsilcilikleri, hastaneler, okullar ve sınırlı sayıda üniversiteler gibi farklı örgütlerde çalışıldığı görülmektedir (Arbak, vd., 2004; Arslan ve Kozak, 2012; Avcı, 2008; Bal Taştan, 2013; Bayın ve Terekli Yeşilaydın, 2014; Bayram, Gürsakal, Bilgel, 2009; Burroughs, 2001; Demir, 2010; Doğan ve Kılıç, 2014; Dunlop ve Lee, 2004; Estes, 2013; Girgin Köse ve Aksu, 2013; İyigün, 2011; Korkmaz, 2014; Kurtz, 2014; Türkkaş Anasız, 2016; Türkkaş Anasız ve İliman Püsküllüoğlu, 2018). Sapma davranışına ilişkin yapılmış bu sınıflandırmaların ve çalışmaların daha çok kar ya da hizmet örgütlerine göre kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Ancak, üniversitelerin kendine özgü yapısı, işleyişi ve

kültürü olmasına rağmen, örgütsel sapma davranışlarını üniversitelere özgü bu bağlamda inceleyen araştırmalara ulaşamamıştır.

Daha çok işletme alanyazınında geçen sapma kavramının akademi kültürü bağlamında farklı bir anlama bürüneceği açıktır. Bu bağlamda örgütsel sapmanın, eğitim kurumlarının kendine özgü özellikleri göz önünde bulundurularak yeniden ele alınması gerekmektedir. Bu çalışmada üniversitelere ilişkin örgütsel sapma davranışlarının tanımlanması ve sınırlarının çizilmesi planlanmaktadır. Böylece akademisyenlerin sapma davranışlarının görece nasıl farklılaştığı ve hangi özellikleri taşıdığı ortaya çıkarılabilecektir. Bu amacın gerçekleşmesi için kendine özgü dokuya sahip üniversitelerde sapma davranışlarının nasıl algılandığının belirlenmesine yönelik bir ölçme aracına ihtiyaç duyulmaktadır. Sapma davranışlarının akademi algılanış biçimi, yöneticilerin veya daha üst düzeydeki akademik kurumlardaki sapma davranışlarının yıkıcı etkileriyle akademinin örgütsel bağlamında baş etmesinde yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir. Dahası, çalışanlar Adams'a (1965) göre örgütsel ilişkilerinde adaleti sağlamak için genellikle sapma davranışları göstermektedirler. Eşitliğin/eşitsizliğin yanında sapma davranışlarının örgütsel adalet eksikliği ve güç mesafesinin yüksek olduğu, paternalist tutumların yaşandığı, çalışma stresinin yoğun olduğu, olumsuz ifadelerin meşrulaştığı farklı örgüt türlerinde daha belirgin bir şekilde görülme olasılığı yüksektir. Bu doğrultuda, böyle bir ölçme aracının geliştirilmesi akademik örgütlerde, sözü geçen olgu ve durumlara ilişkin bir öngörü geliştirmeyi ve buna yönelik önleyici kararlar almayı sağlayabilir. Ayrıca diğer eğitim örgütlerinde olduğu gibi üniversitelerde olumsuz örgütsel sapma davranışlarının varlığı, örgütün sisteminin etkililiğine ve etkinliğine zarar verme, misyon ve vizyonunun gerçekleştirilmesini engelleme olasılığı bulunmaktadır. Bu nedenle bireyden başlayan ve daha sonrasında örgütsel bozulmalara neden olan sapma davranışlarının topluma ve bireylere yön veren üniversitelerde araştırılması için bir ölçme aracına gereksinim bulunmaktadır. Bu bağlamda mevcut araştırmada, öğretim elemanlarının algıladığı örgütsel sapma davranışları ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ancak söz konusu ölçme aracının akademi kültürüne uygun geliştirilebilmesi için öncelikle sapma olgusunun gerektirdiği sosyal bağlamın boyutlarıyla birlikte açıklanması gerekmektedir.

Robinson ve Greenberg (1998) sapma olgusunun anlamlandırılabilmesi için öncelikle davranışın geçtiği *sosyal bağlam*, davranışı gerçekleştiren *bireyler ve davranışın hedefi* göre belirlenmesi gerektiğini söylemektedir. Başka bir ifadeyle sapma olgusunun daha açık bir biçimde anlaşılabilmesi için ölçüt alınacak *sosyal bağlamın ve değer sisteminin, davranışın aktörünün ve davranışın kime/neye yönelik gerçekleştirildiğine (hedefine)* ilişkin kavramların açıkça ifade edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede araştırmanın *sosyal bağlamı*; kendine özgü ilişkilere, işleyişe, dinamiklere ve diğer örgütlerden farklı bir kültürel yapıya sahip olan üniversitelerdir.

*Davranışın aktörü* üniversitede görev yapan öğretim elemanları ve *davranışın hedefi* ise öğretim elemanlarının faaliyet gösterdiği örgüt ve bu örgütün üyeleriyle sınırlandırılmıştır. Tüm bu açıklamalardan hareketle söz konusu öğretim elemanlarının örgütsel sapma davranışlarının Robinson ve Bennett'in (1995) yapmış olduğu sınıflandırmadan farklı olarak bu çalışmada dört boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar; örgütsel ilişkilere yönelik sapma davranışları, örgütsel işleyişe yönelik sapma davranışları, eğitsel etkinliklere yönelik sapma davranışları, araştırma ve yayına yönelik sapma davranışlarıdır:

*Örgütsel ilişkilere yönelik sapma davranışları*, örgüt içinde özellikle kişisel çıkar sağlama amacıyla gerçekleştirilen davranışlardır. Örgütsel ilişkiler kullanılarak başkalarını zor duruma düşürmek ve bundan kendine çıkar sağlamaya çalışmak, bu boyuttaki sapma davranışlarının en belirgin özelliklerindedir. Bu bağlamda başkaları hakkında, onları zor duruma düşürecek konuşmalar (dedikodu vb.) yapmak, kendi işlerini kolaylaştırmak amacıyla yalan söylemek, kişisel ilişkilerini, bürokratik işlerini kolaylaştırmak amacıyla kullanmak gibi davranışlar örnek verilebilir.

*Örgütsel işleyişe yönelik sapma davranışları*, kasıtlı olarak örgütün işleyişini sekteye uğratmak amacıyla gerçekleştirilen davranışlardır. Bu davranışlar doğrudan örgütsel araç gerece araç gerece zarar verilmesi şeklinde olabileceği gibi örgütün yasal işleyişini bozmaya yönelik de olabilir. Bu bağlamda örgütün fiziksel kaynaklarını israf etmek, kaynakları özensiz kullanmak ya da zarar vermek, mazeretsiz biçimde akademik veya idari yönlerden katkısı olacağı toplantılara katılmamak ya da katılıp sabote etmek vb. davranışlarda bulunmak, bürokrasiyi çalışanları yıldırma için kullanmak, yetkisi olmadığı halde örgütü bağlayıcı vaatlerde bulunmak gibi davranışlar örnek verilebilir.

*Eğitsel etkinliklere yönelik sapma davranışları*, örgüt çalışanlarının eğitim öğretim etkinliklerine yönelik sorumluluklarını yerine getirmeme yoluyla gerçekleştirdikleri sapma davranışlarıdır. Diğer bir ifadeyle, örgütte eğitim öğretimden sorumlu çalışanın yürütmesi gereken ders, sınav gibi etkinliklerini eksik, özensiz, hazırlıksız olarak yapmasıdır. Bu bağlamda ders veya sınav saatlerine özen göstermemesi, geçerliğini yitirmiş bilgilerle ders işleme, derslerini araştırma görevlisine veya öğrencisine yürettürmesi gibi davranışlar örnek verilebilir.

*Araştırmaya ve yayına yönelik sapma davranışları*, özellikle akademik örgütler ile ilgili boyutta yer alan davranışlar, akademideki sorumlulukların gerektiği gibi yerine getirilmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Yukarıda tanımlanan tüm sapma davranışları etik dışı davranışlar olmakla birlikte; bu boyut, özellikle, akademik etik ihlali sonucu sergilenen davranışları içermektedir. Bu bağlamda öğretim elemanlarının çalışmalarında niteliği göz ardı etmesi, araştırmalarını dilimlemesi, gerçek dışı verilerden yayın üretmesi gibi araştırma ve yayına ilgili etik kuralları ihlal etmesi gibi davranışlar örnek verilebilir.

## Yöntem

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin farklı üniversitelerinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma verileri 2017-2018 eğitim öğretim yılında toplanmıştır. Ölçme aracı geliştirme sürecinde birbirinden bağımsız iki farklı örneklem grubundan veri toplanmıştır. İlk örneklem grubundan toplanan veriler ile açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve ikinci örneklem grubundan toplanan veriler ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinin yapıldığı ilk örneklem grubunda 269 öğretim elemanı bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %55.4'ü kadın (n = 149) ve %44.6'sı erkektir (n = 120). Katılımcıların %15.2'si profesör (n = 41), % 13.0'ü doçent (n = 35), %19.3'ü yardımcı doçent (n = 52), %32.3'ü araştırma görevlisi (n = 87), %15.6'sı öğretim görevlisi (n = 42), %3.3'ü okutman (n = 9), %0.4'ü uzmandır (n = 1). Katılımcıları %0.8'i (n = 2) unvanlarını belirtmek yerine diğer seçeneğini işaretlemiştir. Çalışmanın ikinci örneklem grubunda 310 akademisyen bulunmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %49.7'si kadın (n = 154) ve %50.3'ü erkektir (n = 156). Katılımcıların %13.2'si profesör (n = 41), %11.3'ü doçent (n = 35), %27.7'si yardımcı doçent (n = 86), %34.2'si araştırma görevlisi (n = 106), %7.7'si öğretim görevlisi (n = 24), %1.9'u okutman (n = 6), %3.2'si uzmandır (n = 1). Katılımcıları %0.6'sı (n = 2) diğer seçeneğini işaretleyerek unvanını belirtmemiştir.

### Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Algılanan Örgütsel Sapma Davranışları ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde alanyazın ayrıntılı olarak taranmış, mevcut ölçme araçları incelenmiş (Bennett ve Robinson, 2000; Girgin ve Aksu, 2013), özellikle de bu konuda yapılan nitel çalışmalardan (Arbak vd., 2004; Bennet ve Robinson, 2000; Holinger ve Clark, 1982; Kaplan, 1975; Mangione ve Quinn, 1974; Robinson ve Bennet, 1995; Türkkaş Anasız, 2016; Türkkaş Anasız ve İliman Püsküllüoğlu, 2018) yararlanılmıştır. Bu çalışma sonucunda 84 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Maddelerin yanıtlanmasında "1-Hiçbir zaman" ve "5-Her zaman" aralığında puanlanan beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Maddeler anlam, kapsam, anlaşılabilirlik, açıklık ve akıcılık açısından değerlendirilmek üzere dokuz alan uzmanının görüşüne sunulmuştur. Ölçeğin, anlaşılabilirlik, kolay yanıtlanabilirlik ve yanıtlama süresi gibi özelliklerini test etmek için ölçek, beş kişiden oluşan bir akademisyen grubuna ön uygulama yapılmıştır. Uzmanlardan ve ön uygulama katılımcılarından gelen dönütler çerçevesinde maddeler yeniden düzenlenmiştir. Sonuç olarak 56 maddeden oluşan ölçek deneme uygulamasına hazır hale getirilmiştir.

### Verilerin Analizi

Algılanan Örgütsel Sapma Davranışları ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için önce açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve ardından doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin



yapısı oluştuktan sonra dağılımın normalliği incelenmiş, uç değerler temizlenmiş ve analizler tekrarlanmıştır. Dağılımının normalliğinin değerlendirilmesinde basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Bu değerlerin de +1 ile -1 (.17 ve -.65) aralığında olduğu görülmüştür. Uç değerlerin belirlenmesinde; Z puanları, kutu grafiği ve Mahalanobis uzaklığı göz önünde bulundurulmuştur. Z puanları incelenirken, +3 ile -3 aralığı dışındaki değerler; kutu grafiğinde, kutuda yer almayan değerler; Mahalanobis uzaklığında .001'in altındaki değerler uç değer olarak tanımlanarak (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016), birinci ve ikinci veri setlerinde üçer ölçme aracı veri setinden çıkarılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için madde toplam korelasyonları, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları, üst ve alt %27'lik grupların madde ortalama puanları incelenmiştir.

### **Bulgular**

Algılanan Örgütsel Sapma Davranışları ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde toplanan ilk veri seti ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi için yeterli örneklem büyüklüğüne ilişkin farklı bakış açıları bulunmakla birlikte, genellikle 200 kişiden oluşan örneklemin yeterli olacağını belirtilmektedir (Kline, 2011; Seçer, 2015). Bu çalışmada da açımlayıcı faktör analizi 269 kişilik bir örneklemden toplanan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Ardından toplanan ikinci veri seti ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve yapı geçerliliği sınanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde olduğu gibi doğrulayıcı faktör analizi konusunda da örneklem büyüklüğüne ilişkin farklı bakış açıları bulunmaktadır. Genellikle 300 kişiden oluşan örneklem grubunun doğrulayıcı faktör analizi yapmak için yeterli olacağı belirtilmektedir (Field, 2009; Seçer, 2015). Bu çalışmada da doğrulayıcı faktör analizi 310 kişilik bir örneklem grubundan toplanan veri seti ile gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra güvenilirlik analizi yapılmış ve faktörler arası ilişkiler belirlenmiştir.

### **Açımlayıcı Faktör Analizine (AFA) İlişkin Bulgular**

Araştırmada AFA öncesi verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. Analiz sonucunda KMO değeri .96 ve Bartlett Küresellik Testi sonucu da [ $\chi^2 = 127280$  sd = 1540;  $p < .01$ ] anlamlı bulunmuştur. Bu değerler veri setinin AFA için uygun olduğunu ortaya koymuştur (Field, 2009). Ölçme aracının yapı geçerliliğini sınamak için AFA yapılmıştır. AFA yapılırken temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde hangi yöntemin kullanılacağı araştırmacının ölçekten toplam puan alınıp alınmayacağına ilişkin varsayımlarına göre değişmektedir. Ölçekten toplam puan alınmıyorsa dik döndürme, alınmıyorsa eğik döndürme yapılmaktadır. Ancak ilk analizlerde, dik döndürme yöntemi maddelerin ayrışmasını sağlayacağı için, dik döndürme yönteminin kullanılması tavsiye edilmektedir (Field, 2009, 644). Bu çalışmada da analizde dik döndürme (varimax) yöntemi kullanılmıştır. İlk analiz sonucu ölçek maddelerinin özdeğeri 1'den

büyük 7 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu 7 faktör toplam varyansın %66.37'sini açıklamaktadır. Ancak faktörleşen madde sayısı, faktörlerin toplam varyansa katkısı, yamaç grafiği (scree plot) grafiği ve ortaya çıkan faktörlerin açıklanabilirliği dikkate alındığında (DeVellis, 2012) yapının 7 faktör yerine 4 faktörlü olabileceğine karar verilmiştir. Bu bağlamda 4 faktör için veriler yeniden analiz edilmiştir.

Faktör analizi sürecinde farklı araştırmacılar maddelerin ölçekte kalmasına karar verirken farklı ölçütleri temel almaktadır. DeVellis (2012) ise madde yük değerinin .50'den büyük olması gerektiğini belirtmektedir. Bu çalışmada maddelerin ölçekte kalması için .50 eşik değer olarak alınmıştır. Stevens'a (2002) göre .51'den büyük maddeleri ölçekte bırakmak için gereken minimum örneklem sayısı 100'dür. Daha çok kişiye ulaşıldığında daha az faktör yükü veren maddeleri de ölçekte tutmak mümkündür. Bu çalışmada ise açılımlayıcı faktör analizi için 269 kişiye ulaşılmıştır. Örnek büyüklüğü ölçekteki maddelerin .50'den büyük olması için yeterlidir. Ayrıca, madde havuzu oluşturulurken, aynı yapıyı tanımlamak için farklı ifadeleri içeren birden fazla madde yazılmıştır. Benzer yapıyı ölçen .50'den daha az yük veren maddeler ölçekten atılarak, yüksek yük değeri veren maddelerin ölçekte kalması sağlanmıştır. Böylelikle yapının ortaya çıkarılmasında ölçekten atılan maddelerin olumsuz bir etkisi olmamıştır. Birden fazla faktöre yüksek yük veren maddelerde maddelerin faktör yükleri arasındaki farkın .10'dan küçük olmamasına dikkat edilmiştir. Bu ölçütü sağlamayan ve bulunduğu faktördeki diğer maddelerle uyumlu olmayan maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

Ölçek için madde havuzu oluşturulması sürecinde aynı davranışı ölçmeye yönelik farklı biçimlerde birden çok madde yazılmıştır. İlk analiz sonucu 7 faktör altında toplanan maddelerin aslında 4 faktör altında toplanması gerektiği ve ölçeğin en az maddeyle etkili bir şekilde yapıyı ölçmesi için belirtilen ölçütleri sağlamayan maddeler (.50'den küçük, birden çok faktöre yük veren ve bulunduğu boyuttaki diğer maddelerle uyumlu olmayan maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. İlk analizde birinci faktör altında 19 madde, ikinci faktör altında 13 madde, üçüncü faktör altında 11 madde, dördüncü faktör altında 6 madde, beşinci faktör altında 4 madde, altıncı faktör altında 2 madde ve yedinci faktör altında 1 madde ortaya çıkmıştır. Ölçütleri sağlamayan maddeler tek tek ölçekten atılmış ve analizler her defasında tekrarlanmıştır. Ölçütleri sağlamayan maddeler ölçekten atıldıkça ölçeğin yapısı oturmaya başlamış, ölçek sırasıyla 6 faktör ve 5 faktör altında toplanmış, analizler devam ettikçe ve maddeler temizlendikçe 4 boyut altında yapılaşmıştır. Bu işlemler sonucunda ölçekte birinci faktörde 7, ikinci faktörde 5, üçüncü faktörde 7 ve dördüncü faktörde 7 olmak üzere toplam 26 madde kalmıştır.

**Tablo 1. Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği (AÖSDÖ) AFA Sonuçları**

Madde	Ortak Varyans	Faktör 1 İlişkiler	Faktör 2 İşleyiş	Faktör 3 Eğitsel Etkinlik	Faktör 4 Araştırma Yayın	Açıklanan Varyans (%)
M1	.62	.67	.31	.23	.13	
M2	.76	.77	.29	.14	.23	
M3	.73	.78	.26	.15	.17	
M4	.64	.67	.14	.40	.10	18.60
M5	.70	.72	.26	.11	.31	
M6	.65	.71	.20	.21	.23	
M7	.67	.62	.19	.15	.47	
M8	.53	.22	.59	.31	.15	
M9	.64	.17	.66	.36	.19	
M10	.61	.18	.60	.34	.31	17.77
M11	.63	.13	.65	.33	.27	
M12	.58	.15	.68	.05	.30	
M13	.68	.22	.29	.71	.19	
M14	.74	.27	.28	.75	.13	
M15	.67	.33	.19	.68	.25	
M16	.68	.21	.27	.63	.40	17.07
M17	.62	.13	.26	.63	.36	
M18	.69	.23	.25	.70	.26	
M19	.73	.22	.21	.74	.30	
M20	.69	.13	.32	.44	.60	
M21	.48	.23	.09	.24	.59	
M22	.77	.07	.32	.18	.79	
M23	.76	.08	.29	.19	.79	12.54
M24	.61	.17	.13	.26	.70	
M25	.65	.12	.14	.22	.75	
M26	.50	.41	.00	.10	.56	
						66.00

Ölçeğin KMO (.95) ve Bartlett Küresellik testi değerleri [ $\chi^2 = 4820.57$  sd = 325;  $p < .01$ ] incelenmiş ve AFA için uygun olduğu görülmüştür. Ölçekte kalan maddelere yeniden AFA uygulanmış ve hiçbir müdahaleye gerek kalmadan 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu faktörler Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler), Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş), Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik), Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) olarak adlandırılmıştır. AFA sonuçları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi Algılanan Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği’nin ilk faktörü olan Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler) faktöründe 7 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin faktör yük değerleri .62 ile .78 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına toplam varyansın %18.60’ını açıklamaktadır. Ölçeğin ikinci faktörü olan Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) faktöründe 5 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin faktör yük değerleri .59 ile .68 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına toplam varyansın %17.77’sini açıklamaktadır. Ölçeğin üçüncü faktörü olan Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinler) faktöründe 7 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin faktör yük değerleri .63 ile .74 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına toplam varyansın %17.07’sini açıklamaktadır. Ölçeğin dördüncü faktörü olan Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) faktöründe 7 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin faktör yük değerleri .56 ile .79 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına toplam varyansın %12.54’ünü açıklamaktadır.

### **Doğrulayıcı Faktör Analizine (DFA) İlişkin Bulgular**

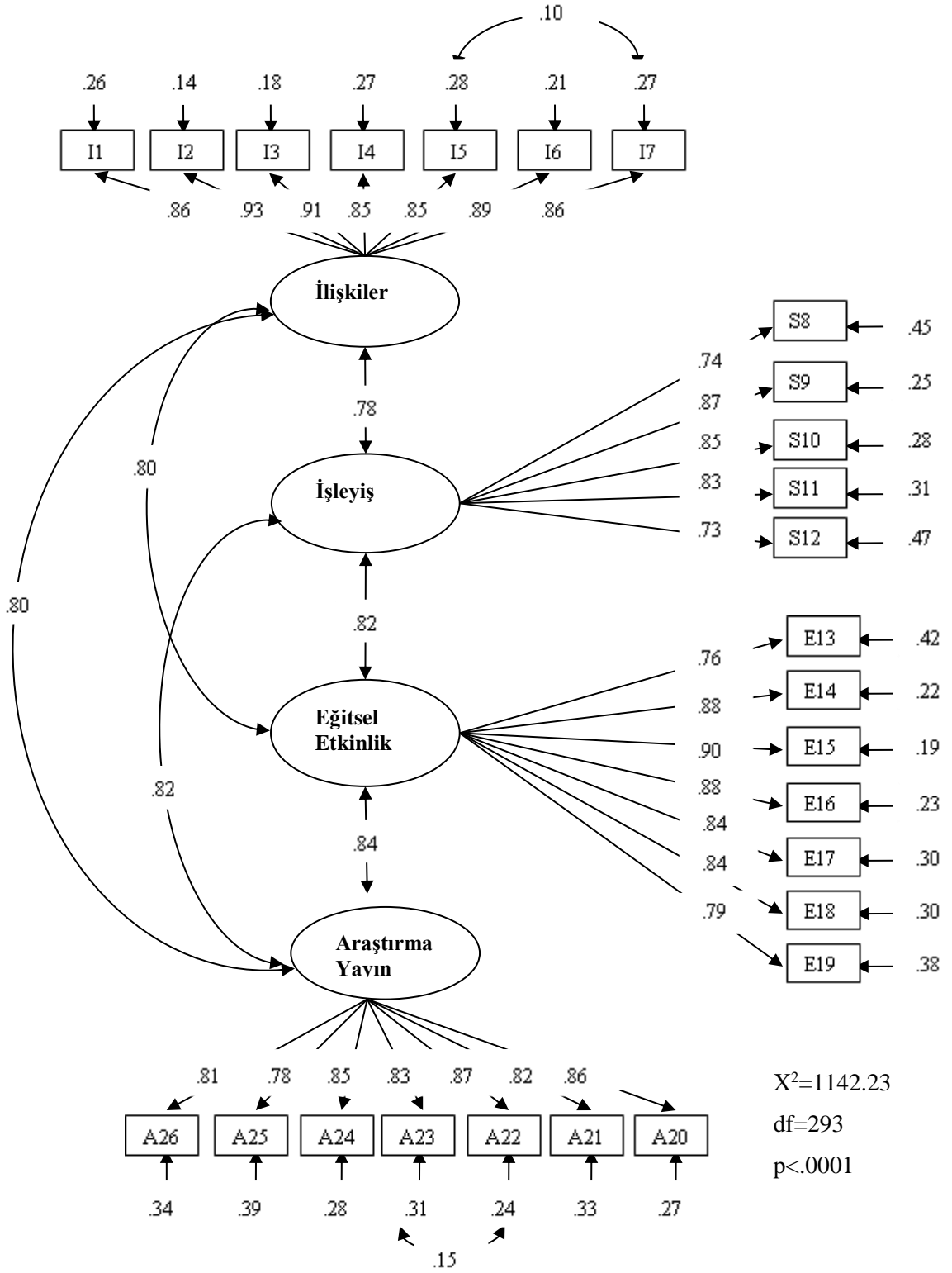
AFA sonucu ortaya çıkan yapının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için farklı bir örneklem grubundan yeniden veri toplanmıştır. Algılanan Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği’nin doğrulanmasında birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. DFA analizinde I5 ile I7 (I5 - *Meslektaşlarının motivasyonlarını düşürmek için onların yaptıklarını eleştirmek* ve I7 - *Meslektaşlarını zor duruma düşürmek için küçük sorunları bahane ederek üstlere şikayet etmek*) ve A22 ile A23 (A22 - *Katkısının olmadığı yayınlara etkisini kullanarak kendi ismini yazdırmak* ve A23 - *Katkısının derecesine bakmaksızın ilk isim olmayı talep etmek*) maddeleri arasında hata korelasyonu olduğu görülmüştür. Bu maddelerin incelenmesi sonucu I5 ve I7’nin *Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları* boyutu altında ve A22 ve A23’ün *Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları* boyutu altında yer aldığı ve birbirine benzer iki özelliği ölçtükları görüldüğünden (I5 ve I7 maddeleri meslektaşlara zarar vermeye yönelik, A22 ve A23 maddeleri çalışmalara katkısı olmadan çıkar sağlamaya yönelik davranışları ölçen maddeler olduklarından) hata varyansları ilişkilendirilmiştir. Yapılan modifikasyonlar model uyumuna olumlu katkı sağlamıştır. DFA sonucu elde edilen uyum değerleri ( $\chi^2$ /sd = 1142/ 293 = 3.89, RMSEA = .09, NFI = .86, NNFI = .88, CFI = .89, IFI = .89, RMR = .12, SRMR = .04)

modelin iyi uyum sağladığını ortaya koymaktadır. Çalışmada ölçüt alınan eşik değerlere ve çalışma sonucu ortaya çıkan değerlere aşağıda yer alan Tablo 2’de yer verilmektedir. NFI ve NNFI haricinde tüm değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde. NFI ve NNFI’nın örneklem büyüklüğüne hassas olduğu, küçük örneklerde diğer değerler iyi çıksa bile bu değerlerin düşük çıkabileceği (Tabachnick ve Fidel, 2007) göz önünde bulundurularak bu değerler de kabul edilebilir uyum çerçevesinde değerlendirilmiştir.

**Tablo 2. Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği (AÖSDÖ) Model Uyumu**

Uyum İndeksi	Eşik Değerler	Kurulan Modelde Çıkan
( $\chi^2$ /sd)	$2.0 \leq X$ (Tabachnick ve Fidel, 2007)	3.89
RMSEA	$X \leq 5.0$ (Wheaton, Muthen, Alwin ve Summers, 1977) $X \leq 0.10$ (MacCallum, Browne ve Sugwara, 1996)	.09
RMR; SRMR	$X \leq 0.08$ (Hu ve Bentler, 1999)	.12; .04
CFI	0 ve 1, 1’e yakın olması iyi uyum (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008)	.89
NFI; NNFI (TLI)	$X \geq 0.90$ (Bentler ve Bonnet, 1980)	.86; .88

Şekil 1’de yer alan yol diyagramdaki standartlaştırılmış yol katsayıları, her bir gözlenen değişkenin ilişkili olduğu gizil değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Kline, 2011). Bu değer Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler) faktörü için .85 ile .93, Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) faktörü için .74 ile .87, Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik) faktörü için .76 ile .90 Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) faktörü için .78 ile .87 arasında değişmektedir. Faktörlerdeki maddelerin hata varyansları ise Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler) faktörü için .14 ile .28 arasında değişmektedir. Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) faktörü için hata varyansları .25 ile .47 arasında değişmektedir. Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik) faktörü için hata varyansları .19 ile .42 arasında değişmektedir. Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) faktörü için hata varyansları .24 ile .39 arasında değişmektedir. Maddelerin t değeri, gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama oranlarının anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Maddelerin t değerleri 12.88 ile 23.76 arasında değişmektedir. Maddelerin tümü için t değerleri .01 düzeyinde anlamlıdır.



Şekil 1- Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği Yol Diyagramı

## Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenirligi için madde toplam korelasyonları, Cronbach Alfa iç tutarlılık kat sayıları, üst ve alt %27'lik grup madde ortalama puanları incelenmiştir. Algılanan Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği'nin Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler) faktöründeki maddelerin madde toplam korelasyonları .65 ile .72 arasında değişmektedir. İkinci faktör Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) için .52 ile .66 arasında değişmektedir. Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik) için .69 ile .75 arasında değişmektedir. Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) için .48 ile .74 arasında değişmektedir. Bu değerler maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2013). Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler) faktörü için .91, Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) faktörü için .83, Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik) faktörü için .92, Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) faktörü için .89 ve ölçeğin tümü için .95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirligi konusunda son olarak toplam puanlara göre oluşturulan üst ve alt %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farklar incelenmiştir. Gruplar arasındaki farkın anlamlı çıkması hem testin ayırt ediciliğini hem de iç tutarlılığını ortaya koymaktadır (Büyüköztürk, 2013). Yapılan t testi sonucu ( $t = 38.64$ ), tüm maddelerin ayırt edicilikleri  $p < .01$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Ölçeğin faktörleri arasındaki ilişkileri hesaplamak için Pearson korelasyon katsayıları ( $r$ ) hesaplanmıştır. Bu katsayıların yorumlanmasında .10 ile .30 düşük, .31 ile .70 arası orta, .71 ve üzeri yüksek ilişkinin göstergesi kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2013; Çokluk vd., 2016). Yapılan hesaplamalar Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler) ile Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) ( $r = .69$ ), Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik) ( $r = .69$ ), Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) ( $r = .60$ ) orta düzeyde pozitif; Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) ile Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik) ( $r = .69$ ), Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) ( $r = .55$ ) orta düzeyde pozitif; Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik) ile Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) ( $r = .71$ ) yüksek düzeyde pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Ölçeğin boyutları arasındaki ilişkilerin .90'dan, açıklanamayan varyans tolerans değerinin ( $1-R^2$ ) .20'den, ölçeğin VIF değerinin 10'dan, CI değerinin 30'dan küçük olması (Çokluk, vd., 2016), ölçekte çoklu bağlantı sorunu (multi-collinearity) olmadığını ortaya koymaktadır.

## Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel sapma davranışlarını belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu doğrultuda öncelikle alanyazın ve ilgili çalışmalardan yararlanılarak 86 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Uzmanların ve ön uygulama katılımcılarının görüşleri çerçevesinde ölçek taslağı yeniden düzenlenmiş ve 56 maddelik bir araç ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ön uygulamadan elde edilen verilerle açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucu ölçek yedi faktör altında toplanmıştır. Ancak faktörleşen madde sayısı, faktörlerin toplam varyansa katkısı, yamaç grafiği grafiği, faktörlerin açıklanabilirliği göz önünde bulundurularak ölçeğin dört faktör olmasına karar verilmiştir. Yapıya karar verildikten sonra Z puanları, kutu grafiği ve mahalnobis uzaklığı göz önünde bulundurularak uç değer temizliği yapılmıştır. 3 veri seti analizden çıkarılmıştır. Ardından AFA tekrarlanarak, öncelikle faktör analizi sürecinde bulunduğu faktördeki diğer maddelerle uyumlu olmayan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra bir maddenin farklı faktörlere verdiği yük değerleri arasındaki farkın .10'dan az olduğu maddeler de ölçekten atılmıştır. Böylece ölçekten toplamda 30 madde çıkarılmıştır. Madde havuzu oluşturulurken aynı yapıyı ölçen farklı biçimde ifade edilmiş birden fazla madde yazılmıştır. Böylelikle ölçekten çıkarılan maddelerin yapıyı ortaya koyma konusundaki olumsuz etkisi ortadan kaldırılmıştır. Bu evrede her madde tek tek çıkarılarak analizler tekrarlanmıştır. Sonuç olarak 26 madde kalan ölçek ile AFA tekrarlanmış ve hiçbir müdahaleye gerek kalmadan 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu faktörler alanyazından yola çıkılarak, Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler), Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş), Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik), Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) olarak adlandırılmıştır.

Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği'nin ilk faktörü olan Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler) faktöründeki 7 maddenin faktör yük değerleri .62 ile .78 arasında ve madde toplam korelasyonları .65 ile .72 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı toplam varyans %18.60'tır ve bu faktöre ilişkin güvenirlilik katsayısı .91'dir. Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) faktöründeki 5 maddenin faktör yük değerleri .59 ile .68 arasında ve madde toplam korelasyonları .52 ile .66 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı toplam varyans %17.77'dir ve bu faktöre ilişkin güvenirlilik katsayısı .83'tür. Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik), faktöründeki 7 maddenin faktör yük değerleri .63 ile .74 arasında ve madde toplam korelasyonları .69 ile .75 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı toplam varyans %17.07'dir ve bu faktöre ilişkin güvenirlilik katsayısı .92'dir. Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) faktöründeki 7 maddenin faktör yük değerleri .56 ile .79 arasında ve madde



toplam korelasyonları .48 ile .74 arasında değişmektedir. Bu faktörün tek başına açıkladığı toplam varyans %12.54'tür ve bu faktöre ilişkin güvenilirlik katsayısı .89'dur. Ölçeğin tümüne ilişkin güvenilirlik katsayısı .95'tir. Ölçekten alınan toplam puanlara göre oluşturulan üst ve alt %27'lik grupların madde ortalama puanları  $p < .01$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin faktörleri arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Ayrıca çoklu bağlantı sorununa ilişkin varsayımlar da gözden geçirilmiş ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmüştür.

AFA ile ortaya çıkan dört faktörlü yapının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için farklı bir örneklem grubundan veri toplanarak birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Hata varyansları incelenirken A22 ile A23 ve I5 ile I7 arasındaki hata korelasyonlarının yüksek olduğu ve bu maddelerin incelenmesi sonucu benzer nitelikleri ölçtüğü görüldüğünden hata varyansları ilişkilendirilmiştir. Bu modifikasyon, modelin iyileşmesine katkı sağlamıştır. DFA sonucu ulaşılan uyum iyiliği değerleri şöyledir;  $\chi^2/sd = 3.89$ , RMSEA = .098, NFI = .86, NNFI = .88, CFI = .89, IFI = .89, RMR = .12, SRMR = .04. Bu değerler doğrultusunda ölçeğin iyi uyum sağladığı sonucuna varılmıştır. DFA sonucu elde edilen path diyagramında Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (İlişkiler) faktöründe yer alan maddelerin yol katsayıları 85 ile .93 ve hata varyansları .14 ile .28 arasında değişmektedir. Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (İşleyiş) faktöründe yer alan maddelerin yol katsayıları .74 ile .87 ve hata varyansları .25 ile .47 arasında değişmektedir. Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (Eğitsel Etkinlik) faktöründe yer alan maddelerin yol katsayıları .76 ile .90 ve hata varyansları .19 ile .42 arasında değişmektedir. Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (Araştırma Yayın) faktöründe yer alan maddelerin yol katsayıları .78 ile .87 ve hata varyansları .24 ile .39 arasında değişmektedir. Maddelerin t değerleri 12.88 ile 23.76 arasında değiştiğinden maddelerin tümü için t değerinin .01 düzeyinde anlamlıdır. Bu bağlamda yapının doğrulandığına karar verilmiştir.

Sonuç olarak Algılanan Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği 26 maddeden oluşmakta ve maddeler "1-Hiçbir zaman" ile "5-Her zaman" aralığında puanlanmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekten toplam puan alınmaktadır. Faktörlerde yer alan madde sayısı farklı olduğundan, her bir boyuttan alınan puan madde sayısına bölünmelidir. Böylelikle boyutlar arası kıyaslamalar mümkün hale gelebilmektedir. Ölçeğin bir boyutundan ya da ölçeğin tümünden alınan puanların artması öğretim elemanlarının sapma davranışlarını yüksek olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır. Alanyazında sıklıkla kullanılan ölçeklerde örgütsel sapma davranışları örgütsel ve bireysel olarak iki boyutta ele alınmış (Robinson ve Bennet, 2000), Türkçe uyarlamalarda ise bu kavramsallaştırmaya etik boyutu da eklenmiştir (Girgin Köse ve Aksu, 2013). Ancak olumsuz sapma davranışları özünde zaten etik sorunları barındırmaktadır. Aynı konu yeni bir boyut eklenerek farklı bir kavramsallaştırma yapılmış gibi gösterilmiştir. Bunun

yerine alanyazında eğitim örgütlerinin ve üniversitelerin dokusuna uygun olarak yapılacak olumsuz sapma tanımlamasına gereksinim duyulduğundan mevcut ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin akademisyenlerin algıladıkları örgütsel sapma davranışlarını belirlemede kullanılabilir üniversitelerin dokusuna uygun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Algılanan Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği farklı örneklerde kullanılmak istenirse geçerlik ve güvenirlik kanıtlarının yeniden üretilmesinin gerekli olacağı düşünülmektedir. Son olarak bu çalışmada dahil olmak üzere alanyazında sapma genellikle olumsuz olarak ele alınmaktadır. Olumlu sapma davranışlarının tanımlanmasına ya da belirlenmesine ilişkin yapılacak çalışmalar da konunun bütüncül olarak değerlendirilmesine olanak sağlayacaktır.

### Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. ve Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- Arbak, Y., Şanlı, A. S. ve Çakar, U. (2004). İşyerinde sapkın davranış: Akademik personel üzerinde yerel bir tanım ve tipoloji çalışması. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 5-24.
- Arslan, A. ve Kozak, M. (2012). Customer Deviance: The Case of Turkish Coastal Hotels. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 21(6), 679-701.
- Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bal Tastan, S. (2013). Bir negatif iş davranışı olarak üretkenliğe aykırı davranışların işyerinde örgütsel adaletsizlik ve agresif davranış algıları ile ilişkisinde psikolojik güçlendirme, benlik değeri ve sosyal bütünleşmenin düzenleyici rolünün incelenmesi: otizm tanısı almış çocuk sahibi çalışanlar üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 466-481
- Bayın, G. ve Terekli Yeşilaydın, G. (2014). Hemşirelerde örgütsel sapma davranışının analizi: bir üniversite hastanesi örneği. *Journal of Business Research-Türk*, 6(3), 81-107.
- Bayram, N., Gürsakal, N. ve Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 180-188.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Bentler, P. M. ve Bonnet, D. C. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Burroughs, S. M. (2001). *The role of dispositional aggressiveness and organizational injustice on deviant workplace behavior*. Yayınlanmış doktora tezi, The University of Tennessee.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Coulon, A. (2015). *Etmometoloji*. (Çev. Ü. Tatlıcan). İstanbul: Küre Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, M. (2010). Örgütsel sapma davranışının kontrolünde duygusal zekânın rolü: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 1-12.

- De Vellis, R. (2012). *Scale development, theory and applications*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir alan yazın incelemesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2),103-132.
- Dunlop, P. D. ve Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67–80.
- Durkheim, E. (1985). *Toplumbilimsel yöntemin kuralları*. (Çev. C. B. Akal). İstanbul: B/F/S Yayınları.
- Estes, B. C. (2013). Abusive supervision and nursing performance. *Nursing Forum*, 48(1), 3-16.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics, using SPSS*. London: Sage Publications.
- Franzese, R. J. (2015). *The sociology of deviance, difference, tradition and stigma*. Illinois: Charles C Thomas Publishers, Ltd.
- Galperin, B. L. (2012). Exploring the nomological network of workplace deviance: developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2988–3025.
- Girgin Köse, S. ve Aksu, A. (2013). Organizational deviation measurement for schools. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 8(3), 375-389.
- Gökçe, B. (2004). *Türkiye'nin toplumsal yapısı ve toplumsal kurumlar*. Ankara: Savaş.
- Hollinger, R. ve Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of work experience. *Work and Occupations*, 9, 97-114.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- Hoşgörür, T. (2018). Sapma kuramı. İçinde K. Demir ve K. Yılmaz (Ed.). *Yönetim ve eğitim yönetimi kuramları*. (ss. 451-472). Ankara: Pegem Akademi.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- İyigün, Ö. (2011). *Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin rolü ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, H. B. (1975). *Self-attitudes and deviant behavior*. Pacific Palisades: Goodyear.
- Kidwell, R. E. ve Kochanowski, S. M. (2005). The morality of employee theft: teaching about ethics and deviant behavior in the workplace. *Journal of Management Education*, 29(1), 135-152.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling*. New York: Guilford Press.
- Korkmaz, H. T. E. (2014). Çalışanların günlük duygu durumu ve üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişki: genel örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 77-87.
- Kurtz, R. S. (2014). Organizational deviance, integrity, and regulation. *Public Integrity*, 17(1), 75-89.
- Lawrence, T. B. ve Robinson, S. L. (2007). Ain't misbehavin: workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378-394.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W. ve Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
- Mainemelis, C. (2010). Stealing fire: creative deviance in the evolution of new ideas. *Academy of Management Review*, 35(4), 558–578.
- Mangione, T. W. ve Quinn, R. P. (1974). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 114-116.
- Merton, R. K. (1938). Social structure and anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672-682.
- Merton, R. K. (1968). *Social structure and social theory*. New York: The Free Press.

- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W. ve Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review*, 21(1), 225- 253.
- Ortaş, İ. (2004). Üniversite özerkliği nedir? *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 4(1). <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=179> adresinden 1.3.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate, *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- Robinson, S. L. ve Bennet, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41, 658-672.
- Robinson, S. ve Greenberg, J. (1998). Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance. *Journal of Organizational Behavior*, 5, 1-30.
- Seçer, İ. (2015). Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci. Ankara: Anı.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Spreitzer, G. M. ve Sonenshein, S., (2004). Toward Construct Definition of Positive Deviance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 828-84.
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Erlbaum.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. New York: Allyn and Bacon.
- Türkkaş Anasız, B. (2016). *Öğretim üyelerinin örgütsel sapma davranışlarının incelenmesi (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla-Türkiye.
- Türkkaş Anasız, B. ve İliman Püsküllüoğlu, E. (2018). Phenomenological analysis of teachers' organizational deviance experiences in a rural primary school in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 6(1), 70-79.
- Vardi Y. ve Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: a motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.
- Wallace R. A. ve Wolf, A. (2013). *Çağdaş sosyoloji kuramları: klasik geleneğin genişletilmesi*. Ankara: Doğu Batı.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F. ve Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8(1), 84-136.
- Wheeler, H. N. (1976). Punishment theory and industrial discipline. *Industrial Relations*, 15, 235-243.
- Worsley, P. (1987). *The new introducing sociology*. Penguin Books.

### Ek.1. Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği

Çalıştığımız kurumda, aşağıda verilen davranışlarla hangi sıklıkta karşılaşılıyorsunuz?	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Başkaları hakkında, onları zor duruma düşürecek konuşmalar (dedikodu vb) yapmak					
2. Başkalarını karalayarak kendini başarılı göstermeye çalışmak					
3. Kendi işlerini kolaylaştırmak amacıyla yalan söylemek					
4. Kişisel ilişkilerini, bürokratik işlerini kolaylaştırmak amacıyla kullanmak					
5. Meslektaşlarının motivasyonlarını düşürmek için onların yaptıklarını eleştirmek					
6. Çıkarlarını korumak amacıyla yönetimin duymak istediklerini söylemek					
7. Meslektaşlarını zor duruma düşürmek için küçük sorunları bahane ederek üstlere şikayet etmek					
8. Yetkisi olmadığı halde kurumunu bağlayıcı vaatlerde bulunmak					
9. İşler yavaşlasın diye kendinden istenen evrakları zamanında teslim etmemek					
10. Sonuçları başkalarını olumsuz etkileyecek şekilde, işlerini yanlış yapmak					
11. Yönetimin etkili çalışmasına engel olacak davranışlarda bulunmak (toplantıya katılmamak, katılıp sabote etmek vb.)					
12. Ortak kullanılması gereken araçların (projeksiyon cihazı, kumanda, bilgisayar vb.) başkaları tarafından kullanılmasına engel olmak					
13. Ders saatlerine özen göstermemek					
14. Derslerinde zamanı, ders amaçları dışında konularla geçirmek					
15. Öğrenci sınav kâğıtlarını özensiz değerlendirmek					
16. Geçerliliğini yitirmiş bilgilerle ders işlemek					
17. Derslerinde etkili olmayan yöntemleri kullanmak (ppt sunusu okumak vb.)					
18. Dönem boyunca bütün sorumluluğu öğrenciye yüklemek (ders anlatımı vb.)					
19. Yapamadığı dersleri telafi etmemek					
20. Daha çok yayın yapmak amacıyla niteliği göz ardı etmek					
21. Olmayan/Gerçek dışı verilerden yayın oluşturmak					
22. Katkısının olmadığı yayınlara etkisini kullanarak kendi ismini yazdırmak					
23. Katkısının derecesine bakmaksızın ilk isim olmayı talep etmek					
24. İntihal yapmak					
25. Çalışmalarını dilimleyerek yayınlamak					
26. Bilimsel etkinliklere katılmadığı halde katılım belgesi talep etmek					

**Madde 1-7 Örgütsel İlişkilere Yönelik Sapma Davranışları (7 Madde)**

**Madde 8-12 Örgütsel İşleyişe Yönelik Sapma Davranışları (5 Madde)**

**Madde 13-19 Eğitsel Etkinliklere Yönelik Sapma Davranışları (7 Madde)**

**Madde 20-26 Araştırma ve Yayına Yönelik Sapma Davranışları (7 Madde)**