32. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

23-25 Mayıs 2024

yonorg2024.giresun.edu.tr

32. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

23-25 MAYIS 2024 GİRESUN

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu ilgili yazarlarına aittir.

Düzenleyen
Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Eser Adı
32. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı

Editörler
Doç. Dr. Esra Gökçen KAYGISIZ
Dr. Öğr. Üyesi Hakan SİPAHİ

ISBN

978-975-2481-31-2

Elektronik Yayın Formatı
PDF

İnternet Adresi
https://yonorg2024.giresun.edu.tr

32. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, TÜBİTAK BİDEB 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği almıştır.

KONGRE DESTEKÇİLERİ

Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu -TÜBİTAK

Espiye Belediyesi

Karadere Tarım Ürünleri

Get'n Go Coffee

Afta Şirketler Grubu

ÖNSÖZ

Üniversite ve Fakülte olarak, ülkemizin sosyal bilimler alanında en önemli bilimsel etkinlikleri arasında yer alan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinin 32.sini düzenlemek, çok değerli konuklarımızı, Türkiye'nin birçok üniversitesinden çok değerli akademisyenleri ve araştırmacıları Giresun'da ağırlamaktan büyük bir mutluluk duyduk.

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri tarihçesine bakıldığında, bu kongrelerde yönetim alanındaki güncel bilimsel gelişmelerin ve ilgili çalışmaların üst düzey bir bilimsel kaygı ile ortaya konulduğunu görmekteyiz. Bu çerçevede, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri, Türkiye'de yönetim akademik alanının bilimsel gelişimine çok önemli katkılarda bulunmuştur. Yine, bu kongreler, işletmelerin yönetim ile ilgili sorunlarını bilimsel yöntemlerle analiz ederek, elde edilen bulguların yetkin akademisyenlerce ve araştırmacılarca tartışılması olanağını sunarak ve ilgili sorunlara bilimsel çözüm önerileri ortaya koyarak, uygulamaya da çok değerli katkılarda bulunmuştur.

Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinin ilki, 20-22 Mayıs 1993'te İstanbul Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesi'nin işbirliği ile Prof. Dr. Tamer KOÇEL ve Prof. Dr. Behlül ÜSDİKEN dönem başkanlılarında düzenlenmiştir.

Bu kongrelerin başlatılmasına öncülük eden saygıdeğer Hocalarımıza saygılarımı sunuyoruz, kaybettiklerimizi de saygıyla anıyoruz.

Yakın geçmişte kaybettiğimiz, Yönetim ve Organizasyon Kongreleriyle özdeşlemiş, İnsan Kaynakları Yönetimi alanında ilgili yazına, akademiye çok önemli katkılarda bulunmuş olan Prof. Dr. Dursun BİNGÖL'ü saygıyla anıyorum. Yine, Prof. Dr. Erol EREN'i, Prof. Dr. Muhan SOYSAL'ı ve kaybettiğimiz bütün Hocalarımızı saygıyla anıyoruz.

Yönetim, özel yaşamdan iş yaşamına hayatın her alanını ilgilendirir. Yönetimin doğru şekilde gerçekleştirilmesi, bilimsel-akılcı yönetim tekniklerinin ya da yönetim yaklaşımlarının kullanılması, işletmelerin, kamu kurumlarının, giderek Devlet yapılarının hedef, amaç ve vizyonlarına ulaşmaları için bir zorunluluktur. Başarılı birimler, kuruluşlar, kurumlar, Devletler ya da Toplumlar akılcı yönetim tekniklerini uygulayanlardır.

Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK'ün milletimiz ve devletimiz için öngördüğü vizyona da böyle bir yönetim anlayışı ile ulaşılabilir.

32. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'ne; İnsan Kaynakları Yönetimi alanında 14, İşletmecilik Tarihi alanında 4, Örgüt Kuramı alanında 11, Örgütsel Davranış alanında 59 ve Stratejik Yönetim alanında 21 adet olmak üzere toplam 109 bildiri gönderilmiştir. Kongreye, 79 farklı üniversite ve 15 farklı kurumdan araştırmacı bildiri göndermiştir. Gönderilen bildiriler, alan koordinatörlerinin ön değerlendirmesinden sonra yine alan koordinatörlerince ilgili en az iki hakeme gönderilmiş ve değerlendirme kriterlerine göre bildiriler puanlanmıştır. Hakem değerlendirmelerinden sonra; Kongre Danışma Kurulu tarafından hakem raporları ve puanlamaları tekrar değerlendirilmiş ve kabul edilen bildiriler belirlenmiştir. Bu çerçevede, Kongre Danışma Kurulu 20 bildirinin reddine, 89 bildirinin ise Kongrede sunulmasına karar vermiştir. Yazarların çeşitli nedenlerle Kongreye katılmaması nedeniyle 8 bildirinin sunumu yapılamamıştır. Böylece, Kongre'de sunulan bildiri sayısı 81 olmuştur.

32. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22 Mayıs 2024 tarihinde 3 farklı oturumda gerçekleşen Metodoloji Seminerleri ile başlamıştır. Seminerlere, özellikle yüksek lisans ve doktora öğrencileri ilgi göstermiştir. Kongre'de bildiri sunumu yapılan oturumlar, 23-24 Mayıs 2024 tarihlerinde, Giresun Üniversitesi'nin iki farklı binasında yer alan üç farklı salonda eşzamanlı olarak gerçekleşmiştir. 32. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde, 27 bilimsel oturum, 1 açılış etkinliği ve kongre değerlendirmesini bir kapanış oturumu gerçekleştirilmiştir. 27 oturumun 12'si 23 Mayıs 2024'te, 15'i ise 24 Mayıs 2024'te yapılmıştır. Kongre, üçüncü gün gerçekleştirilen Sosyal Program ile tamamlanmıştır.

32.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, büyük bir ortak emeğin ürünüdür. Elbette, bu sürecin de doğru şekilde yönetilmesi çok önemliydi.

Bu kongrenin düzenlenmesinde en çok emeği ortaya koyan Düzenleme Komitesi Başkanımız, aynı zamanda Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekan Yardımcısı Sayın Doç. Dr. Esra Gökçen KAYGISIZ'a çok çok teşekkür ederim.

Bütün bu süreçte, emeklerini ortaya koyan Düzenleme Komitesi Üyelerimize, Sayın Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF'a, Düzenleme Komitesi Başkan Yardımcısı Sayın Dr. Öğr. Üyesi Metin ÇAKIROĞLU'na, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hakan SİPAHİ'ye, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif KARA'ya, Dekan Yardımcımız Sayın Dr. Öğr. Üyesi Dilayla BAYYURT'a, Sayın Doç. Dr. İhsan CORA'ya, Sayın Doç. Dr. Mehmet Ozan CİNEL'e, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Aytaç ERDEM'e; katkıda bulunan diğer Hocalarımıza, Fakülte Sekreterimiz Sayın Sibel KILIÇASLAN'a, diğer akademik ve idari personelimize çok çok teşekkür ederim.

Üniversitemize, Fakültemize bu fırsatı veren, sonrasında da bizlere destek olan Kongre Danışma Kurulu üyelerimize; kongremize ilgi gösteren, bildiri gönderen tüm akademisyenlere, araştırmacılara çok çok teşekkür ederim.

Kongrenin gerçekleştirilmesine destek olan, Giresun Valiliğine, Sayın Valimiz Mehmet Fatih SERDENGEÇTİ'ye, Giresun Belediyesi'ne, Belediye Başkanımız Sayın Fuat KÖSE'ye, Giresun İl Özel İdaresine, Özel İdare Genel Sekreteri Sayın Tolga ERENER'e, Espiye Belediye'sine, Belediye Başkanımız Sayın Erol KARADERE'ye, Giresun Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü'ne, İl Müdürümüz Sayın Kemal GÜRGENCİ'ye, Giresun Ticaret ve Sanayi Odası'na, Oda Yönetim Kurulu Başkanı Hasan ÇAKIRMELİKOĞLU ve Başkan Yardımcısı Mustafa HALİLBEYOĞLU'na, Giresun Ticaret Borsası'na, Yönetim Kurulu Başkanı Hamza BÖLÜK ve Genel Sekreter Eren NİZAM'a, Fiskobirlik'e, Afta Şirketine, Ahmet ve Hülya TOZLU'ya, Abdullah Mürşit GÜREL'e ve Sevgi ATEŞ'e çok çok teşekkür ederim.

Kongre yapılması ile ilgili düşüncemizi paylaşmamızdan itibaren Düzenleme Kurulu'na desteklerini esirgemeyen Üniversite Yönetimimize, Giresun Üniversitesi Rektörü Sayın Prof. Dr. Yılmaz CAN'a ve Sayın Rektör Yardımcılarımız Prof. Dr. Güven ÖZDEM ve Prof. Dr. Hüseyin ŞAHİN'e, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanımız Sayın Rabia HAFIZOĞLU'na, Strateji Daire Başkanımız Sayın Muammer ÖĞRETİCİ'ye, Şube Müdürümüz Sayın Ayşegül OKSAL'a, Şube Müdürümüz Sayın Zafer Şenol OKSAL'a, İdari ve Mali İşler Daire Başkanımız Sayın Ali AYAR'a, ve Üniversitemiz Devlet Konservatuarına, Müdür Sayın Prof. Dr. Günay KAYA'ya, katkıda bulunan Üniversitemizin diğer birimlerine ve çalışanlarına çok çok teşekkür ederim.

Kongremizin, yönetim alanına önemli bilimsel katkılarda bulunacağına inanıyorum.

Son verirken, yönetimin ilişkili diğer alanlarında da, uluslararası alanda, devletlerin yönetiminde de, savaşlara yolaçmayan, çocukların ve diğer masum insanların ölümüne yol açmayan yönetsel yaklaşımların, politikaların hâkim olması dileklerimle, tüm katılımcılara tekrar saygılarımı sunuyorum.

Prof. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ
Kongre Dönem Başkanı
Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir VAROĞLU	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Fatma KÜSKÜ AKDOĞAN	İstanbul Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Nazlı WASTİ PAMUKSUZ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur YOZGAT	İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

ALANLAR VE ALAN KOORDİNATÖRLERİ

Örgütsel Davranış

Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN

Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ

Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS

Doç. Dr. Mehmet Ozan CİNEL

Örgüt Kuramı

Prof. Dr. Nazlı WASTİ

Doç. Dr. Esra Gökçen KAYGISIZ

Doç. Dr. Serkan DİRLİK

Stratejik Yönetim

Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN

Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF

Prof. Dr. Oben ÜRÜ

İnsan Kaynakları Yönetimi

Prof. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ

Prof. Dr. Uğur YOZGAT

Prof. Dr. Vala Lale TÜZÜNER

İşletme Tarihi

Prof. Dr. Yener PAZARCIK

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Doç. Dr. İhsan CORA

DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Kurtuluş Yılmaz GENÇ (Kongre Dönem Başkanı)

Doç. Dr. Esra Gökçen KAYGISIZ (Kongre Düzenleme Kurulu Başkanı)

Dr. Öğr. Üyesi Metin ÇAKIROĞLU (Kongre Düzenleme Kurulu Başkan Yrd.)

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Prof. Dr. Ayşen Reyhan WOLFF

Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN

Prof. Dr. Tülay İLHAN NAS

Prof. Dr. Uğur YOZGAT

Doç. Dr. Engin Bağış ÖZTÜRK

Doç. Dr. İhsan CORA

Doç. Dr. Mehmet Ozan CİNEL

Dr. Öğr. Üyesi Arzu KURŞUN

Dr. Öğr. Üyesi Aytaç ERDEM

Dr. Öğr. Üyesi Dilayla BAYYURT

Dr. Öğr. Üyesi Halit Levent ORMAN

Dr. Öğr. Üyesi Harun DUMLU

Dr. Öğr. Üyesi Hakan SİPAHİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif KARA

Dr. Öğr. Üyesi Onur ŞEYRANLIOĞLU

Arş. Gör. Berat HARMAN

Arş. Gör. Fecra AKÇA

Arş. Gör. M.Malkoç YAŞAR

İÇİNDEKİLER

KONGRE DESTEKÇİLERİ i
ÖNSÖZ ii
DANIŞMA KURULU iv
ALANLAR VE ALAN KOORDİNATÖRLERİ v
DÜZENLEME KURULU vi
YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ vii
SIRADIŞI BİR MOTİVASYON: DIŞSAL MOTİVASYON ARAÇLARININ ETKİSİNİN EEG İLE ÖLÇÜLMESİ 13
YÖNETİCİ KİBRİNİN ÖNCÜLLERİNİN VE ARDILLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR MODEL ÖNERİSİ 25
KURUMSAL GİRİŞİMCİLİK FİRMA PERFORMANSINI NE ZAMAN ETKİLER? TÜRKİYE BAĞLAMINDA POLİTİK BAĞLARIN VE KURUMSAL ÇEVRENİN MODERATÖR ROLÜ 37
AKADEMİNİN GÖRÜNMEYEN YÜZÜ: ZİHİNSEL İŞ YÜKÜ VE İŞ STRESİNİN EEG İLE DEĞERLENDİRİLMESİ 45
ALGILANAN DEĞERLİLİK ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE'YE UYARLAMA ÇALIŞMASI: ÖRGÜTE GÜVEN VE KARİYER BAŞARISI İLİŞKİSİNDEKİ ROLÜ 56
BİBLİYOMETRİK ANALİZ YÖNTEMİ İLE İŞ ETİĞİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME 65
YENİ BİR ÖRGÜTSEL KAVRAM OLARAK "LEAVISM": BİLGİ PAYLAŞIMI DAVRANIŞINDA ARACI ETMENLER 75
SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA YALNIZLIĞIN FOTOĞRAFA DAYALI ÖYKÜLEME TEKNİĞİYLE ANALİZİ 81
DİJİTAL LİDERLİK VE İNOVATİF DAVRANIŞIN İŞE ADANMIŞLIK ARACILIĞINDA ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİĞE OLAN ETKİSİ HAVACLIK İŞLETMELERİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA 89
AİLE İŞLETMELERİNDE NESİLLER VE PROFESYONELLER – GİOİA METODU İLE "NİTELİKLİ BİR VAKA ANALİZ ÇALIŞMASI" 102
İŞGÖRENLERDE SOSYAL KARŞILAŞTIRMANIN KARANLIK YÖNÜNÜN BELİRLENMESİNE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA 111
GEÇMİŞ ZAMAN OLUR Kİ: 1974 YILI HAYAT MECMUASI'NDA YER ALAN İŞLETME REKLAMLARININ GÖSTERGEBİLİMSEL BİR ANALİZİ 122
YÖNETİM YAZININDA GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ LİTERATÜRÜNÜN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 131
YENİ DÜNYA DÜZENİNDE ÖRGÜTLERDE KUŞAK FARKLILIKLARINA DUYARLI LİDERLİK 143
TÜRKİYE'DE YÖNETİM VE ORGANİZASYON YAZININDA ÖRGÜT KURAMI: ÖRGÜT KURAMI SEMPOZYUMU BİLDİRİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME 156
DİJİTAL TAYLORİSM, YABANCILAŞMA VE ALGOAKTİVİZM 162
LİYAKATSİZ YÖNETİCİ ADİL OLUR MU? 174
YÜKSEKÖĞRETİMDE YEREL VE ULUSLARARASI ÖĞRENCİ HAREKETLİLİĞİ İLE İLİŞKİLİ KURUMSAL MANTIKLAR 183

ÖZYETERLİLİK ALGISININ İŞ YERİNDE HATALARDAN ÖĞRENME TUTUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 415

İŞLETME VE YÖNETİM ALANINDA YAPAY ZEKA UYGULAMALARININ BENİMSENMESİNE İLİŞKİN BİBLİYOMETRİK ANALİZ 425

PARA SEVGİSİ VE AHLAKİ KİMLİĞİN ÖRGÜT YARARINA ETİK OLMAYAN DAVRANIŞLAR ÜZERİNE ETKİLERİ: ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 435

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ MOTİVASYON ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE VİZYONER LİDERLİĞİN ARACI ROLÜ..... 442

İNSAN KAYNAKLARI TEMİN VE SEÇİMİNDE ENTROPİ TEMELLİ OCRA YÖNTEMİNİN UYGULANMASI 453

TEKNOLOJİ YÖNETİMİ STRATEJİLERİNDE İLERİ TEKNOLOJİ UYGULAMALARININ ANALİZİ: SABANCI VENTURES ÖRNEĞİ..... 466

ÇALIŞMA YAŞAMINDA GASLIGHTING OLGUSU: NİTEL BİR ARAŞTIRMA..... 475

ÖRGÜTSEL KIRIK CAMLARIN YIKICI SAPMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ 489

ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMUNUN YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ 498

“KURUMSAL STRATEJİ” ÇALIŞMALARININ BİBLİYOMETRİK ANALİZİ 507

ÖRGÜTLERİN YENİ ÖRGÜTSEL FORM VE PRATİKLERİ BENİMSEME, UYGULAMA VE UYGULAMAKTAN VAZGEÇME DAVRANIŞLARININ KARŞILAŞTIRMALI ÇOKLU VAKA ÇALIŞMASI YÖNTEMİYLE ANALİZİ 525

ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ 535

RİSK ZEKÂSI, CESARET VE AHLAKİ OLMAYAN ÖRGÜT YANLISI DAVRANIŞLAR..... 543

AKADEMİK GİRİŞİMCİNİN GİRİŞİM YOLCULUĞU, NEDEN, NASIL VE KİMLE: TR83 BÖLGESİ ÖRNEĞİ..... 551

GİRİŞİMCİLİĞİN BAŞLANGICINDA ÖRGÜTSEL DAMGALAMANIN ROLÜ 558

ENDÜSTRİ 5.0’A DOĞRU, ENDÜSTRİYEL TESİSLERDE ÇALIŞAN DUYGULANIMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER – BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI 564

PSİKOLOJİK SERMAYENİN MENTAL İYİ OLUŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ: SAĞLIK KURULUŞLARINDA BİR ARAŞTIRMA..... 570

ÇEVRESEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN ÇALIŞANA DÜŞEN PAYI “YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ”: DUYGUSAL ZEKANIN ROLÜ..... 578

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KALKINMA VE TÜRKİYE ENERJİ SEKTÖRÜ..... 587

11. KALKINMA PLANI (2019-2023) VE 12. KALKINMA PLANLARININ (2024-2028) BİRLEŞMİŞ MİLLETLER SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARI (SKA) ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ596

MADALYONUN KARANLIK YÜZÜNÜ KEŞFETMEK: YEŞİL AKLAMANIN KURAMSAL TABANI HAKKINDA SİSTEMATİK BİR YAZIN TARAMASI..... 612

TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE KOOPERATİF ÜST ÖRGÜTLENMESİNİN ÖRGÜTSEL DEĞİŞİMİ: GÜLBİRLİK ÖRNEĞİ 621

DİJİTAL DÖNÜŞÜM FARKINDALIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BİST 100’DE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERİN İNCELENMESİ..... 626

ÖRGÜTSEL KIRIK CAMLARIN YIKICI SAPMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Öğr. Gör. Dr. Mustafa ALTINTAŞ
Yozgat Bozok Üniversitesi, mustafaltintas40@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Nida PALABIYIK
Yozgat Bozok Üniversitesi, nidapalabiyik@gmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın amacı örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninin benimsendiği çalışmada örneklemi, Yozgat ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 567 kişiyle çevrimiçi anket yoluyla veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) tercih edilmiş olup SmartPLS istatistik programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Oluşturulan modelin R^2 değerleri incelendiğinde örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışlarını %34 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar örgütlerdeki kırık camlar davranışlarını olumsuz yönde devam ettirmenin olumsuz davranışlara yol açacağını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel kırık camlar teorisi, Kısmi en küçük kareler, Yıkıcı sapma davranışı

GİRİŞ

Örgütler, dinamik ve karmaşık yapılarıyla toplumsal düzenin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Sosyal bir varlık olmanın gerektirdiği çevresel etkileşim zorunluluğu, örgütlerin iç çevrelerini oluşturan çalışanlarla başlamakta ve çalışanların davranışlarıyla bütünsellik kazanmaktadır. Çalışanların, örgüt kurallarına ve düzenine uyum sağlayan davranışları bu bütünselliğin korunmasında önemli bir yere sahiptir. Örgüt içinde düzensizlik ya da aykırılık yaratan davranışlar ise engellenmedikleri takdirde zamanla diğer çalışanların davranışlarında da bozulmalara sebep olmaktadır. Sonuç itibariyle örgüt geneline yayılan olumsuz davranışlar, örgütsel işleyişin bozulmasına ya da tamamen durmasına sebep olabilmektedir. Öte yandan sapkın davranışların ortaya çıkmasında da örgütsel koşulların önemli bir etken olduğu kabul edilmektedir (Appelbaum, Shapiro ve Molson, 2006). Bu nedenle yıkıcı sapkın davranışlar, örgütsel davranış alanında örgütsel normların ve performansın refahını etkileyen önemli araştırma konularından birisidir (Yıldız ve Alpkan, 2015). Bu bağlamda örgütsel kırık camlar teorisi, örgütlerde göz ardı edilen küçük boyutlu sorunların ya da ihlallerin zamanla nasıl daha büyük sorunlara yol açabileceğine dikkat çekmektedir. Öte yandan görünüşte çözülemeyen sorunların çözümünün aslında çok basit olduğunu savunmaktadır (Gau vd., 2014, s. 579). Toplumsal düzeni sağlamaya yönelik öne sürülen bu teori, örgütsel bağlamda da karşılık bulan ancak bu alanda yürütülecek çalışmalarla geçerliliğinin sağlanması gereken önemli bir bakış açısına sahiptir.

Bu çalışma, örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Yıkıcı sapma davranışı, önemli örgütsel normları ihlal eden ve böylece bir örgütün, üyelerinin veya her ikisinin de refahını tehdit eden gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Bu tür davranışların sebepleri ve sonuçları üzerinde yürütülen çalışmalara rastlamak mümkündür. Ancak bu çalışmanın yürütüldüğü tarih aralığı itibariyle örgütsel kırık camlar teorisi bağlamında yıkıcı sapma davranışlarına odaklanan

bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle çalışmanın temel araştırma sorusu; "örgütsel kırık camlar yıkıcı sapma davranışları üzerinde etkili midir?" şeklindedir. Bu soruya yanıt ararken, çalışma aynı zamanda alan yazındaki boşlukları doldurmayı ve örgütsel düzeydeki düzensizliklere müdahale etmenin önemini vurgulamayı hedeflemektedir. Araştırmanın bulgularının, örgütlerin daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için düzensizliklere ve ihlallere nasıl yaklaşması gerektiğine dair önemli içgörüler sağlaması beklenmektedir.

Çalışmanın amacı çerçevesinde öncelikle kırık camlar teorisi ve yıkıcı sapma davranışı alan yazını dikkate alınarak kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklayan teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. Ardından araştırmanın yöntemine ve bulgularına yer verilerek ulaşılan sonuçlar paylaşılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, çalışmanın temelini oluşturan kavramlara ilişkin açıklamalar doğrultusunda kırık camlar teorisi ve yıkıcı sapma davranışı arasındaki ilişki açıklanmıştır.

Örgütsel Kırık Camlar Teorisi ve Yıkıcı Sapma Davranışı

George L. Kelling ve James Q. Wilson (1982) tarafından öne sürülen kırık camlar teorisi, toplumda karşılaşılan büyük suçların temelinde önemsenmeyen küçük suçların ve düzensizliklerin yer aldığını savunmaktadır. Bu durumu bir binadaki "kırık cam" metaforuyla açıklayan teorinin temeli; gürültü yapılması, yerlere çöp atılması, kırık bir camın onarılmaması gibi küçük düzensizliklere müdahale edilmediğinde suç ve düzensizliklerin artacağı düşüncesine dayanmaktadır (Austrop, 2011, s. 3). Gladwell (2002, s. 150) bu konuya ilişkin 1960'larda liberallerin ortaya attığı bir görüşe dikkat çekmektedir. Bu görüşe göre; suç, sosyal adaletsizlik, yapısal ekonomik eşitsizlikler, işsizlik, ırkçılık gibi sorunlar onlarca yıl süregelen kurumsal ve sosyal ihmallerin bir sonucudur ve bu suçları durdurmak için caydırıcı kurallara ihtiyaç vardır. Benzer bir düşünceyle kırık camlar teorisine göre, küçük düzensizliklere müdahale edilmediğinde toplumda düzensizliğe ve suça yönelik bir tolerans ortamı oluşmaktadır (Beşe, 2006, s. 1). Bu nedenle düzensizliğe sebep olan sapkın davranışlara tolerans gösterilmemeli ve bu davranışlara yönelik yaptırımlar uygulanmalıdır.

Toplumsal düzeni sağlamaya yönelik görüşlerle açıklanan kırık camlar teorisi, örgütsel yaşamda da uygulama alanı bulmaktadır (Levine, 2010; Altıntaş, 2023). Zira örgütler, toplum içinde belirli amaçlar ve kurallar doğrultusunda bilinçli şekilde oluşturulan yapıları işaret etmektedir. Bu yönüyle toplumun daha küçük bir bölümünü yansıtan örgütlerde de küçük düzensizlikler, müdahale edilmediği takdirde büyük sorunlara dönüşebilmektedir. Örgütlerde, söz konusu düzensizliklere sebep olabilecek davranışlardan birisi olarak yıkıcı sapma davranışları dikkate alınabilir. Yıkıcı sapma davranışları; örgütsel normlara, kurallara ya da davranış biçimlerine aykırı şekilde yapılan ve örgütün işleyişine zarar verebilecek davranışları yansıtmaktadır. Bu tür davranışlar, gönüllü olarak gerçekleştirildiği ve örgütün önemli normlarına zarar verme potansiyeli taşıdığı için önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Bennett ve Robinson, 2000). Bu nedenle çalışanların yıkıcı sapma davranışlarına yönelmelerinin altında yatan sebepleri anlamak ve yönetmek, ileride ortaya çıkabilecek daha büyük sorunların önlenmesi açısından önem taşımaktadır.

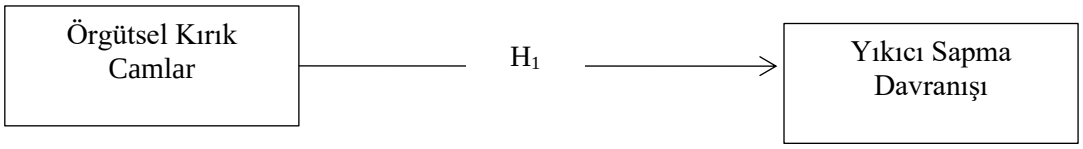
Yıkıcı sapma davranışlarının sebeplerine ilişkin alan yazında birçok çalışma yer almaktadır. Bunlar arasında, örgütsel uygulamaların yıkıcı sapma davranışlarına yönelttiğini gösteren çalışmalar dikkat çekmektedir (Işıkay, 2019; Tiwari ve Jha, 2022). Örgütlerde ihmalkâr ve kötü niyetli davranışlara müdahale edilmemesi ya da gerekli önlemlerin alınmaması sonucunda yıkıcı boyutta sapkın davranışların ortaya çıktığı görülmektedir (Monahan, 2006, s. 378). Bu çalışmalar dikkate alındığında örgüt içinde kurallara ya da düzene uymayan davranışların zamanla büyüyerek yıkıcı sapma davranışlarına dönüşeceği söylenebilir. Kırık camlar teorisine işaret eden bu durum, örgütsel yıkıcı sapma davranışı ile kırık camlar teorisi arasında yakın bir ilişki

olduğunu göstermektedir. Söz konusu ilişkinin temeli ise, iki kavramın da düzensizliklerin ve önemsiz görünen küçük sapmaların, daha yıkıcı sorunlara yol açabileceği fikrine dayanmasından kaynaklanmaktadır. Örgütsel düzeyde, kuralların zaman zaman ihlal edilmesine yönelik küçük sapmaların göz ardı edilmesi, zamanla örgüt içinde daha ciddi sapma davranışlarının normalleşmesine sebep olabilir. Bu durum, kırık camlar teorisinin toplumsal düzen bağlamında öne sürdüğüne benzer şekilde örgüt içinde de "kırık camlar" etkisi yaratarak örgütsel yıkıcı sapma davranışlarının ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmalara rastlanamamış olması alan yazında, örgütsel kırık camlar teorisine ilişkin daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğuna da dikkat çekmektedir. Bu anlamda alan yazına katkı sağlaması beklenen çalışmanın hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H_1: Örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik nicel araştırma deseninde planlanan bu araştırmanın modeli Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma modeli



ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ve katılımcıların sosyo-demografik bilgileri sunulmuştur.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Yozgat ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmeler oluşturmaktadır. Yozgat ilinde Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerde çalışanların sayısı Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Yozgat ili 2022 Yılı Sonuç Raporuna (Türkiye İş Kurumu, 2022) göre 2022 yılı temmuz ayı itibariyle 30.524 kişinin sigortalı olarak çalıştığı bildirilmiştir. Buradan yola çıkılarak evreni 30.524 kişinin oluşturduğu ve örneklem sayısının ise Coşkun ve arkadaşlarına (2019) göre en az 384 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Sadece bir işletmede bu araştırmanın yapılmaması, Yozgat ilinin küçük bir şehir olması, araştırmalarda etki büyüklüğünün gerçekleşmesinde yeterli örneklem sayısına ulaşılamaması, bir işletmede araştırmaya katılım oranının düşük olması gibi sebeplerden dolayıdır. Bu amaçla Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu Yozgat ilinde özel sektör işletmelerinde çalışan bireylere çevrimiçi bir şekilde ulaştırılmıştır. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 1 Aralık 2023-25 Aralık 2023 tarihleri arasında araştırmaya 567 kişinin katılım gösterdiği belirlenmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri dikkate alındığında; katılımcıların yaşlarının ağırlıklı olarak 18-24 yaş aralığında (%46,9) olduğu; katılımcıların çoğunluğunun (%61,7) bekâr olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %75,1'inin görev yaptıkları kuruluşlarda yöneticilik görevinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada sosyo-demografik bilgiler formu, Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği ve Örgütsel Sapma Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği Bektaş ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilmiştir. İki boyuttan ve 13 ifadeden oluşan ölçek 5'li likert tipinde olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum/5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde

derecelendirilmektedir. Örgütsel Sapma Ölçeği Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması (geçerlik/güvenirlik) birçok araştırmacı tarafından yapılmıştır (Avcı, 2008; Gündüz, 2021; İyigün ve Çetin, 2012; Tuzun vd., 2017). İlgili ölçek 19 ifadeden oluşmakta olup 7'li likert tipindedir. 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 7-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin geçerlik analizleri, yapısal eşitlik modeli ve etki büyüklüğü ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini test etmek amacıyla Smart-PLS programında ölçüm yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlikleri ve güvenirlik katsayılarının yeterli olması, hipotez testlerinin yapılmasında önem arz etmektedir. Araştırmadaki ölçeklerin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması (Yıldız, 2021), Cronabach's Alpha, CR ve rho_A0,70'in; AVE'nin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler ve geçerlik değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler, faktör yük değerleri, güvenirlik ve geçerlik

Değişken	**Faktör Yük Değerleri**	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**Çarpıklık**	**Basıklık**
Örgütsel Kırık Camlar Ölçeği Cronbach's Alpha= 0.928, rho_A=0.935, CR=0.938, AVE=0.539					
KırıkCamlar1	0.522	2.351	1.118	-0.477	0.513
KırıkCamlar2	0.646	2.339	1.123	-0.574	0.504
KırıkCamlar3	0.746	2.145	1.194	-0.303	0.835
KırıkCamlar4	0.761	2.115	1.167	0.020	0.919
KırıkCamlar5	0.710	2.155	1.220	-0.324	0.822
KırıkCamlar6	0.731	2.231	1.167	-0.420	0.683
KırıkCamlar7	0.698	2.416	1.226	-0.636	0.578
KırıkCamlar8	0.814	2.139	1.213	-0.090	0.915
KırıkCamlar9	0.761	2.247	1.231	-0.432	0.761
KırıkCamlar10	0.802	2.148	1.186	-0.092	0.875
KırıkCamlar11	0.790	2.182	1.178	-0.335	0.761
KırıkCamlar12	0.774	2.171	1.207	-0.223	0.850
KırıkCamlar13	0.744	2.076	1.167	0.037	0.948
Yıkıcı Sapma Davranışı Ölçeği Cronbach's Alpha= 0.968, rho_A=0.969, CR=0.971, AVE=0.636; VIF=1,000					
YıkıcıSapma1	0.645	2.252	1.687	0.653	1.318
YıkıcıSapma2	0.712	2.295	1.623	0.826	1.299
YıkıcıSapma3	0.771	2.235	1.620	0.664	1.277
YıkıcıSapma4	0.785	2.332	1.650	0.487	1.202
YıkıcıSapma5	0.791	2.235	1.607	0.925	1.336
YıkıcıSapma6	0.842	2.157	1.566	0.811	1.329
YıkıcıSapma7	0.827	2.317	1.738	0.538	1.281
YıkıcıSapma8	0.846	2.268	1.716	0.599	1.300

YıkıcıSapma9	0.845	2.272	1.706	0.574	1.290
YıkıcıSapma10	0.844	2.194	1.640	0.665	1.299
YıkıcıSapma11	0.803	2.273	1.692	0.500	1.252
YıkıcıSapma12	0.788	2.354	1.736	0.177	1.155
YıkıcıSapma13	0.833	2.365	1.716	0.197	1.139
YıkıcıSapma14	0.830	2.289	1.734	0.515	1.279
YıkıcıSapma15	0.804	2.228	1.671	0.810	1.355
YıkıcıSapma16	0.782	2.365	1.808	0.190	1.181
YıkıcıSapma17	0.797	2.259	1.733	0.573	1.307
YıkıcıSapma18	0.799	2.296	1.734	0.495	1.267
YıkıcıSapma19	0.779	2.162	1.634	0.951	1.397

Tablo 1'de yer alan değerlere göre araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliğinin ve güvenirliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca basıklık ve çarpıklık katsayılarının +1,96 ile -1,96 arasında olması nedeniyle örneklemin normal dağıldığı anlaşılmaktadır (Hair vd., 2017). VIF değerlerine bakıldığında 5'ten küçük olduğu görülmekte olup doğrusallık problemi olmadığı görülmüştür (Hair vd., 2017). Ölçeklerin ayırt ediciliğim hesaplanmasında Fornell-Larcker ve Heterotrait-Monotrait (HTMT) kullanılmaktadır (Yıldız, 2021; Henseler vd., 2015).

Tablo 2: Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) değerleri

Fornell-Larcker Criterion			**HTMT < 0,90**		
	Yıkıcı Sapma Davranışı	Örgütsel Kırık Camlar		Yıkıcı Sapma Davranışı	Örgütsel Kırık Camlar
Yıkıcı Sapma Davranışı	0.797	-	Yıkıcı Sapma Davranışı	-	-
Örgütsel Kırık Camlar	0.586	0.734	Örgütsel Kırık Camlar	0.606	-

Fornell-Larcker kriterinde değişkenlerin kesişim noktasında bulunan katsayılar ilgili değişkenlerin AVE katsayılarının karekökünü ifade etmekte olup HTMT ise farklı bir ayrım geçerliğini ortaya koymaktadır (Yıldız, 2021). Tablo 2 incelendiğinde Fornell-Larcker ve HTMT kriterlerine göre ayrım geçerliği sağlanmaktadır. Tablo 3'te ise R^2 ve Q^2 değerleri verilmiştir.

Tablo 3: R^2, Q^2 ve f^2 Testi Sonuçları

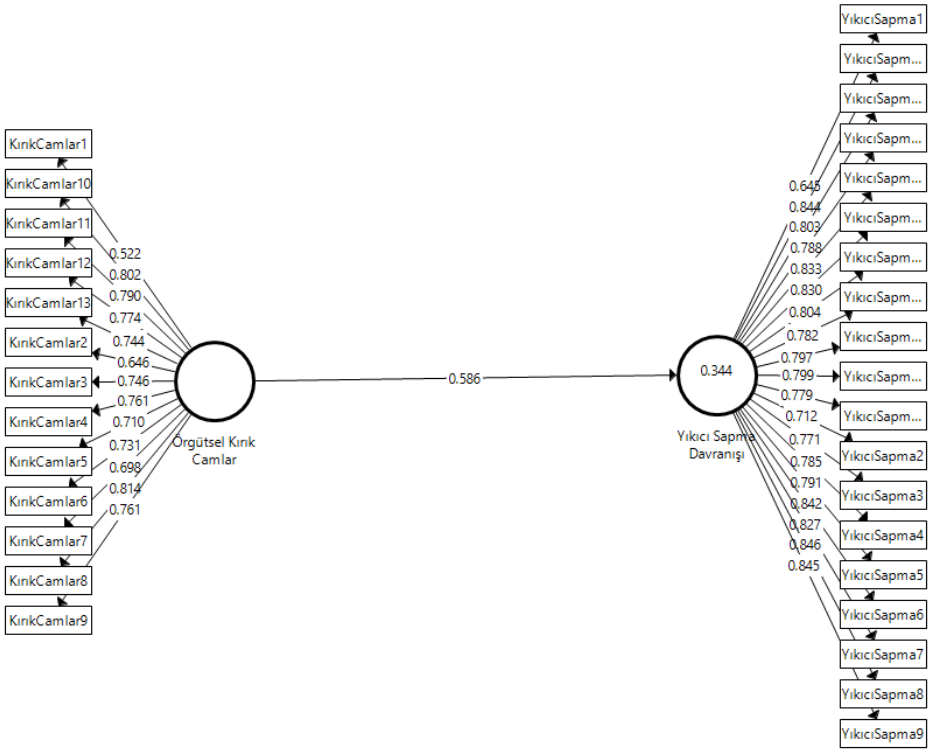
	R^2	R^2Adjusted	Q^2 (=1-SSE/SSO)	f^2
Yıkıcı Sapma Davranışı	0.344	0.343	0.214	0.524

Tablo 3'te görüldüğü üzere R^2 değerinin %34 olduğu, Q^2 değerinin sıfırın üzerinde olduğu ve f^2 değerinin 0,524 olduğu görülmektedir. İlgili değerlerin literatür açısından kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Yıldız, 2021; Sarstedt vd., 2014; Cohen, 1998).

Yapısal Model-Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişki yol analizi kullanılarak incelenmiştir. Yol analizi, Smart PLS programında 5000 örnekleme bootstrap ile gerçekleştirilmiştir. Analizden elde edilen β değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinde önemli olup olmadığını belirlemek için t-testleri ve p-değerleri incelenmiştir. Şekil 2'de ise yapısal eşitlik modeli yol diyagramı verilmektedir.

Şekil 2: Yapısal eşitlik modeli yol diyagramı



Şekil 2'de örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışı üzerindeki etkisini gösteren yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir. Modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında SRMR değerinin 0,044 (SRMR<0,080); d_ULS değerinin 1,028; d_G değerinin 0,602; Ki-Kare değerinin 1,839; NFI değerinin ise 0,871 (NFI>0,80) olduğu görülmektedir. Byrne (2016) ilgili değerlerin literatür açısından uygun olduğunu ifade etmektedir. Uyum iyiliği değerlerinde d_ULS ve d_G değeri ile ilgili net bir ayrım olmadığı belirtilmektedir (Yıldız, 2021). Tablo 5'te yapısal eşitlik modeli katsayıları verilmiştir.

Tablo 5: Hipotez testi sonuçları

Paths	Beta (ß)	Standart Sapma	t-değerleri	95%	p
Örgütsel Kırık Camlar → Yıkıcı Sapma Davranışı	0.586	0.035	16.715	(0.506;0.647)	0.000

Tablo 5'teki analiz sonuçlarına göre örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışı üzerinde (ß=0,586; p<0,01) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmakta olup araştırma kapsamında kurulan H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışları üzerindeki etkisi nicel bir araştırma deseni kullanılarak incelenmiştir. Yozgat ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerden 567 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen veriler kısmi en küçük kareler yol analiziyle (PLS-SEM) incelenmiştir. Bulgular, örgütsel kırık camların yıkıcı sapma davranışları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgütsel kırık camlar, yıkıcı sapma davranışlarını %34 oranında açıklamaktadır.

Araştırma sonuçları, örgütsel düzeyde ortaya çıkan ve müdahale edilmeyen küçük düzensizliklerin ve ihlallerin zamanla yıkıcı davranışların ortaya çıkmasına sebep olarak daha

büyük sorunları tetikleyeceği tezini doğrulamaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin örgüt içindeki düzensizliklere müdahale etmek üzere proaktif önlemler alması önem taşımaktadır. Araştırma sonuçları, doğrudan aynı sonucu araştıran çalışmalara rastlanamamış olunsa da alan yazında yer alan benzer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir (Bektaş; 2019; Biçer, 2022; Ece, 2023). Bu çerçevede örgütler, küçük çaplı ihlallerin ve düzensizliklerin farkındalığını artırmaya ve bunlara erken müdahale edilmesine olanak tanıyan mekanizmalar geliştirmelidir. Çalışanlara örgütsel değerler, beklentiler ve kurallar hakkında düzenli eğitimler verilerek bunları benimsemeleri sağlanmalıdır. Diğer taraftan açık bir iletişim ağı kurulmasına zemin hazırlanarak çalışanların sorunlarını açıkça dile getirebilmeleri sağlanmalıdır. Böylece, gözden kaçırılan küçük ihlaller zamanında fark edilebilir ve zamanında müdahale edilerek yıkıcı davranışlara dönüşmesi önlenebilir. Bununla birlikte örgütün her kademesindeki yöneticilerin de örgütsel değerlere ve kurallara uygun davranışlar sergilemeleri, olumlu örnekler oluşturarak çalışanların davranışlarında etki yaratacaktır.

Sonuç olarak örgütsel kırık camlar teorisi bağlamında, örgütlerde karşılaşılan kırık camların yıkıcı sapma davranışları üzerindeki etkisi, küçük ihlallerin örgütsel potansiyellerini açıkça ortaya koymaktadır. Ancak alan yazında, bu sonuçları destekleyici çalışmalara rastlanamamış olması sonuçların geçerliliği açısından daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle kırık camlar teorisinin örgütsel düzeyde geçerliliğini sağlayacak daha fazla araştırma yapılmalıdır. Örgütsel kırık camlar ile yıkıcı sapma davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bu çalışmanın; örgüt kültürü, liderlik tarzları, kişilik özellikleri, kişi-iş uyumu, etik körlük gibi örgütsel ve bireysel değişkenlerle yürütülecek başka çalışmalarla desteklenmesi önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Altıntaş, M. (2023). Kırık camlar teorisinin erdemli raporlama (whistleblowing) davranışına etkisi: Yükseköğretim çalışanları üzerinde bir uygulama. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12*(1), 240-257. https://doi.org/10.33206/mjss.1002630

Appelbaum, S., Shapiro, B., & Molson, J. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business, 9*(2), 14-20.

Austrup, S. (2011*). The person behind the "broken window": The influence of the environment and personality on undesired behavior* [Master thesis, University of Twente Behavioural], Management and Social Sciences Faculty.

Avcı, N. (2008). *Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.

Bektaş, M., Erkal, P., & Çetin, D. T. (2019). Kırık camlar teorisinin işletmelere uyarlanması: Ölçek geliştirme çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21*(3), 586-617.

Bennett, R., & Robinson, S. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349-360. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349

Beşe, E. (2006). Kırık pencereler teorisi bağlamında kentsel yaşamda suç ve güvenlik. *Polis Bilim Dergisi, 8*(1), 1- 24.

Biçer, C. (2022). Broken windows effect in organizations: a focus on counterproductive work behaviors that lead to employee burnout and employee turnover and solutions. *Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3*(1), 28-45.

Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge

Cohen, J. (1998). *Statistical Power Analysis for the Behavioural Sciences.* Lawrence Erlbaum Associates.

Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri.* Sakarya Yayıncılık.

Ece, S. (2023). Örgütlerde kırık camlar. *European Journal of Managerial Research Dergisi, 7*(13), 11-23.

Gau, J. M., Corsaro, N., & Brunson, R. K. (2014). Revisiting broken windows theory: A test of the mediation impact of social mechanisms on the disorder–fear relationship. *Journal of Criminal Justice, 42,* 579-588. https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2014.10.002

Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis, 1* (2), 107-123. https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624

Işıkay, Ç. (2019). Yıkıcı örgütsel sapma: bir literatür değerlendirmesi. *International Social Sciences Studies Journal, 5*(50), 6623-6634. https://doi.org/10.26449/sssj.1900

İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve ilaç sektöründe bir araştırma. *Öneri Dergisi, 10*(37), 15-29. https://doi.org/10.14783/od.v10i37.1012000179

Keuschnigg, M., & Wolbring, T. (2015). Disorder, social capital, and norm violation: three field experiments on the broken windows thesis. *Rationality and Society, 27*(1), 96-126. https://doi.org/ 10.1177/1043463114561749

Levine, M. (2010). *Broken windows, broken business: How the smallest remedies reap the biggest rewards.* Warner Business Books.

Meydan, C.H., & Şeşen H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları* (2. Baskı) Detay Yayıncılık.

Monahan, S. C. (2006). Beyond 'bad apples' and 'weak leaders': Toward a neo-institutional explanation of organizational deviance. *Theoretical Criminology, 10*(3), 361–385. https://doi.org/ 10.1177/1362480606065911

Netemeyer, R. G., Boles, J. S.,MacKee, D. O., & MacMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing, 61,* 85-98.

Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional socaling study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555-572. https://doi.org/ 10.2307/256693

Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2014). On the Emancipation of PLS-SEM: A Commentary on Rigdon (2012). *Long Range Planning, 47*(3), 154-160. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2014.02.007

Tiwari, M., & Jha, R. (2022). Narcissism, toxic work culture and abusive supervision: a double-edged sword escalating organizational deviance. *International Journal of Organizational Analysis, 30*(1), 99-114. https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2187

Tuzun, I. K., Çetin, F., & Basım, H. N. (2017). Deviant employee behavior in the eyes of colleagues: the role of organizational support and self-efficacy. *Eurasian Business Review, 7*(3), 389-405. https://doi.org/ 10.1007/s40821-016-0061-5

Türkiye İş Kurumu (2022). İşgücü piyasası araştırması Yozgat ili 2022 sonuç raporu. https://media.iskur.gov.tr/66936/yozgat.pdf

Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firmperformance. *Expert Systems with Applications, 39*(10), 8899-8908. https://doi.org/ 10.1016/j.eswa.2012.02.017

Yıldız, B., & Alpkan, L. (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 4*, 330-338. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.373

Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Reflektif ve Formatif Yapılar.* Seçkin Yayınları.

32. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

yonorg2024.giresun.edu.tr