



Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*

Emine AĞTAŞ

Doktorant. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü, İşletme

agtaseminee@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5152-6035>

Makale Başvuru Tarihi : 15.08.2023

Makale Kabul Tarihi : 10.10.2023

Makale Yayın Tarihi : 27.10.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10045967

Hasan Hüseyin SOYBALI

Prof. Dr. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi,
Turizm İşletmeciliği Bölümü

hsoybalı@aku.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-5929-0933>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Sosyal Ağ Kuramı

Örgütsel Sapma

Davranışı,

Özel Sektör,

Otel İşletmeleri

Örgüt içinde çalışanlar kendi sosyal ağlarını oluşturmaktadırlar. Çalışanlar örgüt içinde arkadaşlık, akrabalık, çıkar ilişkisi gibi sebeplerle yakın ilişkiler kurmaktadır. Bu yakın ilişkiler çalışanların performanslarına, motivasyonlarına olumlu bir şekilde yansımaktadır. Fakat belirli kişileri içine almayan arkadaş gruplaşmaları hem çalışan için hem de örgüt için tehlikeli olmakla birlikte çalışana ve örgüte zarar vermektedir. Araştırmanın amacı, bireylerin iş yerinde kurmuş oldukları sosyal ağ sebeplerini, bu ilişkilerden nasıl etkilendiklerini, bu ilişkilerin işe nasıl yansıdığını araştırmak ve ne tür sapma davranışına yol açtığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda kolayda örneklem yöntemi kullanılarak Afyonkarahisar il merkezinde yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 26 kişi ile yüz yüze derinlemesine görüşme yapılmıştır. Verilerin analizinde; tematik analiz yöntemlerinden tümevarımsal analiz yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda; örgütlerde çalışanların oluşturdukları sosyal ağların örgütsel sapma üzerinden anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş yerinde kurmuş oldukları sapma davranışlarında en çok politik davranışlarla ilgili sapma davranışı ve üretim ile ilgili sapma davranışı gösterdiği tespit edilmiştir.

The Effect of Social Networks on Organizational Deviation: A Study in Hotel Enterprises

Abstract

Keywords:

Social Network Theory,

Organizational

Deviantion Behavior,

Private sector,

Hotel Enterprises

Employees within the organization create their own social networks. Employees establish close relationships within the organization for reasons such as friendship, kinship, or interest. These close relationships reflect positively on the performance and motivation of employees. However, friend groupings that do not include certain people are dangerous for both the employee and the organization and harm the employee and the organization. The aim of the research is to investigate the reasons why individuals establish social networks at work, how they are affected by these relationships, how these relationships are reflected in work, and to determine what kind of deviant behavior they lead to. For this purpose, face-to-face in-depth interviews were conducted with 26 people working in five-star hotel establishments in Afyonkarahisar city center, using the convenience sampling method. In the analysis of data; Inductive analysis method, one of the thematic analysis methods, was used. As a result of the findings obtained; It has been determined that the social networks created by employees in organizations have a significant effect on organizational deviation. It has been determined that the employees' most deviant behavior at work is related to political behavior and production-related deviation behavior

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

GİRİŞ

Ağ kavramı modern çağın paradigmalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 2019:1124). Özellikle son 30 yıldır yönetim organizasyon ve iktisat alanında ilgi görmeye başlayan bir alandır (Sözen ve Gürbüz, 2017:317). Örgütte çalışanların yerleştirildiği sosyal ağlar; iş kazanımı, maaş, güç, promosyon, iş memnuniyeti gibi fırsatlar ve faydalar sağlayan alanlardır. İlk sosyal değişim teorisyenleri ve ağ araştırmacıları, ilişkilerin olumlu ve olumsuz yönlerini irdelerken (Tagiuri, 1958; Thibaut ve Kelley, 1959; Homans, 1961; White, 1961'den akt. Labianc, 2006:596), son yirmi yılda bilim adamlarının yaptığı araştırmalara bakıldığında yoğun bir şekilde ağ ilişkilerinin olumlu yönlerine odaklandıkları görülmektedir. (Labianc, 2006:596).

Ayrıca ağ kuramları, son yıllarda yönetim ve organizasyon alanındaki teorik zenginliğin de bir sonucu olarak yabancı literatürde ilgi çekmeye başlamakla birlikte Türkiye'de ise bu konu ile ilgili oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır (Sözen ve Gürbüz, 2017:336).

Hatala ve Lutta (2009:29) çalışmalarında sosyal ağ ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Penuel ve arkadaşları, Kaliforniya'da iki farklı ilkokulda çalışan öğretmenlerin resmi ya da resmi olmayan etkileşimlerinin, profesyonelliklerine katkı sunup sunmadığını araştırmışlardır (2009:57). Ellwardt ve arkadaşları (2012:203) cinsiyet değişkenine göre, çalışanların kendi sosyal ağlarındaki olumlu ve olumsuz dedikodu yapmalarını sosyal ağ perspektifinde ele almışlardır. Başka bir çalışmada, sosyal ağların performans, ilişki çatışması ve işe bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir (Jungst ve Blumberg, 2016:2). Örgütlerde herhangi bir çalışan, arkadaşına, tanıdığına örgüt içinde iyi referans olabilir, bilgi verebilir, rehberlik edebilir, arkadaşının profesyonelleşmesine yardımcı olabilir ancak aynı kişi, sevmediği bir iş arkadaşına kritik bilgi vermektan kaçınabilir, terfisini engelleyebilir, kötü referans da olabilir. Benzer şekilde, pozitif ilişkiler grup ya da örgütsel performansı geliştiren bilgi transferini kolaylaştırabilirken, negatif ilişkiler bilgi transferini zora sokabilir. Ya da bir organizasyondaki iki kişi birbirleriyle bir araştırma ilişkisi sürdürdüğünde, bu kişilerden biri ya da ikisi ne olursa olsun diğerini sevmediğinde olumsuz ilişkiler geliştirebilir. Çalışan sevmediğinde, kişisel ön yargılara, kaprislere, diğerinin sosyal ya da mesleki davranışına ya da performansına yönelik şiddette bulunabilir. Bu şiddet sadece fiziki olarak algılanmamalıdır (Labianc, 2006:596-598). Olumsuz duyguların kaynağı ne olursa olsun ne şekilde ortaya çıkarsa çıksın ya da gizlensin, tanımlayacağımız olumsuz ilişki organizasyonun iş akışına, çalışanlara zarar verecektir, çalışan sapma davranışlar gösterecektir.

Bu çalışma, bireylerin iş yerinde kurmuş oldukları sosyal ağların sebeplerini, iş yerindeki ilişkilerden nasıl etkilendiklerini ve sosyal ağların işe nasıl yansıdığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Örgüt içinde sosyal ağlar bağlamında çalışanların ilişkilerden etkilenecekleri, iş yerinde gösterecekleri sapma davranışlarını da ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini beş yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Otel işletmelerinde her kademededen, farklı departmanlarda, farklı eğitim seviyesi, farklı iş tecrübesi ve farklı cinsiyette çalışanlar bulunmaktadır. Demografik değişkenlerin sapma davranışına etki edeceği, araştırma evreninin beş yıldızlı otel işletmeleri olarak seçilmesi ile sapma davranışının tespiti açısından çalışmanın güvenilirliğini artıracakları düşünülmektedir. Daha önceki yapılan çalışmalar olumlu yönlerine vurgu yaptığı için araştırma diğer araştırmalardan ayrılarak özgün olmakla birlikte literatüre bu yönde katkı sağlayacağından dolayı da önem arz etmektedir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın anlaşılabilir olabilmesi açısından, çalışmada yer alan temel kavramların açıklanması faydalı olacaktır. Bu bağlamda ‘*Sosyal Ağ Kuramı*’ ve ‘*Örgütsel Sapma Davranışı*’ konularına yer verilecektir.

Sosyal Ağ Kuramı

Sosyal Ağ kavramı ilk olarak 1954 yılında Barnes tarafından ortaya konulmuş ve kavramın gelişmesine, detaylı incelenmesine kapı açılmıştır (Mitchell, 1974:279). Sosyal ağ kuramının temelinde, bireylerin ilişkili olmasından dolayı benzer şekilde düşünme ve benzer şekilde davranma eğilimi yatmaktadır. Kuram belli grupta yer alan aktörlerin aralarındaki bağları inceler ve sosyal davranışın içinde bulunduğu ağlardan oluşan sistemi bir bütün olarak ele alır ve açıklamaya çalışır (Tichy vd., 1979:507). Kuramın inceleme alanı mikro ve makro seviye olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Mikro seviye daha çok liderlik, takımlar, güç, işten ayrılma gibi konular incelenirken, makro seviyede şirketler arası ilişkiler, birleşmeler incelenmektedir. Bu çalışma sosyal ağ kuramını mikro seviyede inceleyecektir.

Sosyal ağ konusu, sosyal antropologlar ve sosyologlar arasında, özellikle daha büyük ölçekli karmaşık (daha az yapılandırılmış) toplumlarda, insan davranışlarını anlamak için gündeme gelmiştir (Mitchell, 1974: 279). 19. Yüzyılın sonlarından bu yana Cooley (1902), Durkheim (1933) ve Simmel’in (1955) ilham veren yazılarını izleyen sosyologlar bireyler ve örgütler arasındaki bağlantıları incelemeye başlamışlardır (Snow ve Gordon 1980: 463).

Genel olarak sosyal ağ kuramında amaç, hangi türdeki ağ ilişkilerinin aktör ve örgüt bazında ne tür etki yaratacağının tespit edilmesidir. Sosyal ağ analizinin tarihini incelediğimizde, ortaya çıktığı yılların 1930’lu yıllar olduğu, ancak tam anlamıyla kabul edilmesinin 1970 li yılları bulduğu söylenebilir. Tarihsel süreci 5 aşamada ele alabiliriz. Bunlar sırayla; yaklaşımın ortaya çıkışı (1930’larda sosyometri çalışmaları ile), karanlık dönemler (1940-1970’li yıllarda farklı sebeplerle durağanlaşmış), tekrar canlanması (1970 yılında Harvard Üniversitesi ve Araştırmacı White sayesinde popülerliğini kazanmış), kurumsallaşma evreleri (Wallmen’in katkıları ile konferanslarda, akademik çalışmalarda, dergi yayınlarında yerini almış) ve fen bilimleri alanının alana gösterdikleri (alanda zenginleşme ve çeşitlenme) ilginin artmasıdır (Freeman, 2004: 7,8).

1970li yıllara gelindiğinde toplam 16 adet sosyal ağ araştırmaları merkezi kurulmuştur. Kurulan araştırma merkezlerinin gelişimiyle birlikte sosyal ağ yaklaşımının da kabulü artmıştır. Ancak asıl White ve çalışma arkadaşlarının on yedinci olarak açılan araştırma merkezleri alana en fazla katkı sağlayan merkez olarak kuramın genel kabul görmüş bir paradigma olmasını sağlamışlardır (Freeman, 2011:4).

Sosyal Ağ Kuramı ile ilgili alan yazınında sıklıkla karşılaştığımız bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlara kısaca değinilecektir. *Sosyal sermaye*, bireyin sosyal ilişkileri sürecinde belirli statüler elde etmesi ve bunları elde ederken bireyin ne tür kaynaklar kullandığını analiz etme anlamında ve toplumsal ilişkileri bağlamında ele alarak toplumsal sınıf farklılıkları gibi olumsuz yanları ile ifade etmiş, kaynaklara ulaşmadaki eşitsizlik gibi sorunu sosyal sermaye kavramı ile ele almaya çalışmıştır (Suna, 2017:29,30). *Yerleşiklik* kavramını Granovetter yapısal ve ilişkiyel olmak kaydıyla ikiye ayırarak tanımlamaktadır. İlişkiyel yerleşiklik, ağın içinde bulunan bireylerin güven ve karşılıklık gibi bağlarla kişilerin birbirlerine bağlı olması ve aralarında kurdukları yakınlık ilişkisidir. Yapısal yerleşiklik, örgütler arasındaki sosyal bağların yapısının ve kalitesinin müthiş fırsatlar sağlaması ile ekonomik faaliyetlere yön vermesidir (Tunçay, 2016:14). *Ağ yoğunluğu*; kişiler arasında oluşabilecek maksimum oranda bağlantı sayısı olarak ifade

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “*Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

edilmektedir (Borgatti vd., 1998'den akt., Saygan, vd., 2015:77). *Karşılıklılık*; ilişkilerde çift yönlülük olarak ifade edilmektedir. Çalışma arkadaşlarının birbirine hediye vermesi, kişinin yaptığı bir iyiliğin başkasından ya da iyilik yaptığı kişiden gelmesi (Suna, 2017:54). Kelime anlamı olarak da karşılık beklemek gibi düşünülmektedir. Örgütlerde çalışanları düşündüğümüzde, formal yapıda iş tanımları belli olmasına rağmen, informal yapıda çalışanlar birbirlerinden karşılık bekleyebilmekte, çıkar ilişkisi güdebilmektedir.

Örgütsel Sapma Davranışı

Örgütsel sapma kavramı ilk olarak Robinson ve Bennett tarafından 1995 yılında tartışılmıştır. Robinson ve Bennett'e göre örgütsel sapma çalışanların örgüt normlarını, politikalarını veya kurallarını ihlal eden, örgütü veya örgüt üyelerinin refahını tehdit eden gönüllü davranışlardır (Anasız ve Püsküllüoğlu, 2018:452).

Robinson ve Greenberg'e göre, örgütsel sapma süreci beş aşamadan oluşmaktadır:

Birey: Örgüt içinden ya da dışından olan kişiler. Birey ya da grup olabilir.

Niyet: Bireyin davranışta bulunma nedeninin ortaya çıkması.

Hedef: Sapma davranışından doğrudan etkilenen çalışma arkadaşları, örgüt, müşteri vb.

Eylem: Sözlü ya da fiziksel olabilir veya aktif ya da pasif olabilir.

Sonuç: Olumlu ya da olumsuz durumların ortaya çıkmasından bahsedilmektedir (Özkan, 2017:75).

Örgütsel sapma davranışları bireylerarası sapma davranışları olduğu kadar, örgütsel sapma davranışları, üretime dayalı sapma davranışları, mülkiyetle ilgili sapma davranışları olabilir. Bu davranışların içeriği ele alındığında bireyin kasıtlı olarak yapması, zarar verme eğilimi içinde olması dikkatlerden kaçmamaktadır. Dolayısıyla çalışanlar arasında yaşanan basit düzeyli sapkın davranışların zamanla örgüte zarar verebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Örgütsel sapma davranışlarına maruz kalan bireylerde düşmanlık besleme, sinirlilik, endişe, stres, gerginlik, öfke, işe yabancılaşma gibi davranışların gözlenmesinin yanı sıra performans, iş tatmini, verimlilik de de azalmalar olduğu görülmüştür (İşıkay, 2019:6624).

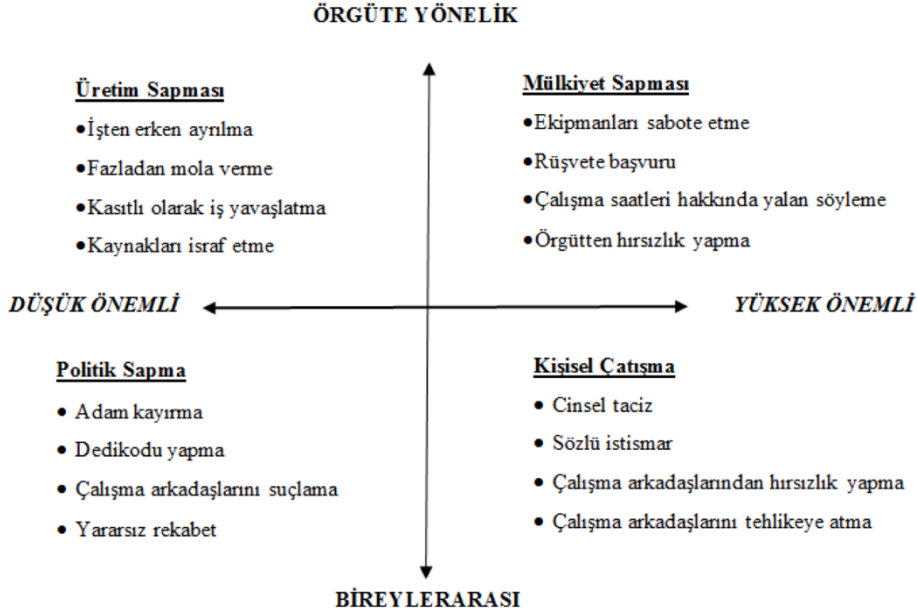
Örgütsel Sapma Davranışı ile ilgili araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlar ileri sürülmüştür. Hollinger ve Clark (1982:343) çalışmasında *İş Yeri Sapması Yaklaşımı*'ndan bahsetmiş, örgüte yönelik ve sürece yönelik sapma davranışı olmak üzere iki farklı türde incelemiştir. *İş Yeri Saldırganlığı Yaklaşımı*, 1961 yılında Buss tarafından Fiziksel Ve Sözlü Saldırganlık, Doğrudan - Dolaylı Saldırganlık, Aktif- Pasif Saldırganlık olmak kaydı ile üç türde ele alınmıştır (Baron ve Neuman, 1996: 161). Vardi ve Wiener (1996:157) *Kötü Davranış Yaklaşımı* olarak sapma davranışlarını 3 grupta kategorize etmiştir: Kişisel Çıkarlara Yönelik Davranışlar, Örgütsel Çıkarlara Yönelik Davranışlar, Zarar Verme Amaçlı Davranışlar. Fox ve Spector (1999:915), *İş Yeri Saldırganlığı Yaklaşımı* adı altında dört tür sapma davranışı ileri sürmüştür: Çevresel Etkenler (eğitim, planlama, bilgiye erişim, politikalar vb.), Duygusal Tepki (yüksek kaygıda olan bireylerde yüksek düzeyde hayal kırıklığı ve iş tatminsizliğinin olması), Üretkenlik Karşıtı Davranışlar (öfkeli mizaca sahip bireyler yüksek oranda verimsiz davranışsal tepki vereceklerdir ve cezalandırılmadan şirkete bir şekilde zarar vermenin yolunu bulacaklardır), Hayal Kırıklığına Karşı Etkili Bir Tepki (hayal kırıklığı yaşayan bireyler sapma davranışı gösterebilir). Gruys ve Sackett (2003:34-35) Zararlı İş Davranışları Yaklaşımını ileri sürmüş toplamda seksen yedi adet zararlı davranış olduğunu tespit etmiş ve bu davranışları on bir adet kategoride toplamıştır (Hırsızlık Yapma, İşi Kalitesiz Yapma, Mülkiyete Zarar Verme, Alkol

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kullanımı, Uyuşturucu Kullanımı, Bilgiyi Kötüye Kullanma, Zaman ve Kaynakları Kötüye Kullanma, Kötü Sözlü Eylemler, Kötü Fiziksel Eylemler, İşte Devamsızlık ve İş Güvenliği ve Sağlığı Kurallarına Uymama).

Bütün bu yaklaşımları kapsamlı bir şekilde ele alan ve dağıntık çalışmalarını tek çatıda birleştiren Sandra Robinson ve Rebecca Bennett 1995 yılında yaptıkları çalışma ile sapma davranışı tipolojisini oluşturmuştur (Kızıldağ, 2010:33).

Şekil 1: Sapma Davranışı Tipolojisi



Kaynak: Robinson ve Bennett 1995: 565

Problemleri davranışlarının altında yatan nedenlere baktığımızda, kişisel nedenler, demografik nedenler, ailevi nedenler, ruhsal nedenler, Örgütün yapısal özellikleri, işin yapısal özellikleri, ekonomik nedenler, sosyo-kültürel nedenler karşımıza çıkmaktadır (Kızıldağ, 2010:22).

Tüm bu çalışmalardan hareketle; kişisel, örgütsel, nedensel, çevresel, sosyokültürel nedenler, örgütün yapısı, örgüt kültürü, çalışanların ihtiyaçları, statü ve roller, çalışanların bireysel özellikleri, yönetsel yaklaşımlar, çalışan davranışlarına etki eden faktörler gibi pek çok faktör örgütsel sapmanın nedenleri arasında gösterilmektedir.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı, Önemi, Yöntemi

Türkiye’de kamu ve özel sektör çalışanlarının çalışma ortamlarında farklı sebeplerden kaynaklı sapma davranışları sergilediği görülmektedir. Örgüt içindeki çalışanların grup oluşturma nedenlerini ve bu grup dışında kalan bireylerin sapma davranışlarını tespit etmek bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın ana konusunu oluşturan örgüt içindeki sosyal ağların, örgütsel sapma davranışında tetikleyici bir faktör olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, öncelikli olarak katılımcılara “*İş yerinde ilişkilerinizi nasıl*

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “*Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

kuruyorsunuz?” sorusu yöneltilerek gruplaşma sebeplerine yanıt aranmıştır. Olumsuz duygu durumlarının örgütsel ayrımcılığa sebep olabileceği daha önceki araştırmalarda (Öztürk, 2015:104) karşımıza çıkmaktadır. Grup dışında kalan çalışanların olumsuz duygu durumlarının sapma davranışını güçlendirebileceği düşünülmekte ve bu yüzden katılımcılara **“İş yerindeki ilişkilerden nasıl etkileniyorsunuz?”** sorusu sorularak yanıt aranmaktadır. Son olarak da grubun dışında kalan katılımcıların sapma davranışlarını tespit etmek amacıyla, katılımcılara **“İş yerindeki bu ilişkiler işe nasıl yansıyor?”** sorusu yöneltilmiştir. Araştırma sonucunda tespit edilecek sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada nitel analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Denzin ve Lincoln (1994:15) nitel araştırmayı "belli bir nokta üzerine odaklanmada çok metotlu; araştırma problemine yorumlayıcı yaklaşımı benimseyen bir yöntemdir" şeklinde tanımlamaktadır. Nitel çalışma doğal dilde ifade edilen, küçük örneklem kullanılan, bireylere, olaylara bağlamla odaklanan bir yöntemdir (Gerring, 2017:18). Nitel araştırmada; örnek olay, yaşam öyküsü, mülakat, bireysel tecrübe, gözlemsel, etkileşimsel, tarihsel ve görsel metinler gibi çeşitli ampirik araçların kullanılması, kişilerin yaşamlarındaki önemli anların ve anlamlarının tanımlanmasıdır (Altunışık vd., 2012:303). Nitel araştırma denilince, sayısal ve istatistikî prosedürler olmadan üretilen bulgular akla gelmektedir (Altunışık vd., 2012:304).

Nitel araştırmaların diğer bir özelliği de keşfedici özelliğe sahip olmalarıdır. Bu tarz araştırmalar, üzerinde az çalışılmış konuları açığa kavuşturmada son derece yararlı ve kullanışlıdır (Karataş, 2015:64). Bu araştırma da keşfedici tarzı benimsemekle birlikte, örgüt içindeki sosyal ağların ne tür örgütsel sapma davranışlarına yol açtığı anlamaya çalışılmaktadır.

Nitel çalışma yapan araştırmacılar bilgiyi direkt olarak kaynağından almak isterler. Katılımcılar, çalıştıkları ortam veya dokümanla direkt ilişki içinde ve çok zaman harcayarak çalışmalarını gerçekleştirirler. Nitel araştırmalarda saha notları, görüşme notları, ses kayıtları, fotoğraflar, günlükler, şahsi yorumlar, ofis kayıtları gibi farklı şekillerde veriler elde edilebilir. Nitel araştırmacılar elde ettikleri bu verilerin hiçbirini sıradan ve önemsiz görmemektedir. Kayıt altına alınan her bir detay ve davranışın daha anlaşılır olduğunu düşünmektedirler (Büyüköztürk vd., 2013: 236). Çalışmada veri toplama aracı olarak görüşme yöntemi kullanılmaktadır.

Bu çalışmada, araştırmanın konusu ile ilgili sosyal ağ teorisi ve örgütsel sapma davranışı ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun sorular geliştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanarak, görüşmeler yapılmıştır. Bu kapsamda; araştırmanın evrenini Afyonkarahisar il merkezinde yer alan çeşitlilik sağlaması adına toplam farklı yedi adet beş yıldızlı otellerde, farklı kademelerde çalışan personeller (alt kademe, orta kademe, üst kademe) oluşturmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirileceği otel işletmelerinin belirlenmesinin ardından, açığa kavuşturulması gereken diğer bir konu, verilerin kimlerden ve hangi yöntemlerle toplanacağıdır (Yağar ve Dökme, 2018:4). Nitel araştırmalarda farklı örnekleme yöntemleri bulunmaktadır. Örnekleme yöntemleri temelde *olasılıklı örnekleme ve amaçlı örnekleme* olmak kaydıyla ikiye ayrılmaktadır (Yağar ve Dökme, 2018:4). Nitel çalışmalarda yaygın olarak amaçlı örnekleme kullanılmaktadır. Amaçlı örnekleme, sınırlı kaynakların en etkin ve bilgi bakımından zengin olayların tespiti ve seçimi için kullanılmaktadır. Amaçlı örnekleme yönteminde amaç, örneklem büyüklüğünün çok olmasından ziyade, araştırma konusuna ilişkin en doğru bireylerin seçilerek nitelikli verilerin toplanmasıdır (Karakavuz, 2020: 89). Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Çalışan sayısının az olduğu işletmelerde sapma davranışının ve çalışanların sosyal ağ alanının dar olması sebebiyle, çalışan sayısı iki yüzün üzerinde olan Afyonkarahisar ilinde yer alan beş yıldızlı otellerdeki alt, orta ve üst kademe ile görüşmeler yapılması araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

açısından önem arz etmekle birlikte görüşmeler bu doğrultuda yapılmıştır.

Otel içinde yöneticilerin gösterdikleri ofis/ lobi gibi alanlarda 03.07.2022 – 23.10.2022 tarihleri arasında araştırmaya katılan çalışanlarla yüz yüze görüşme yapılmıştır. Katılımcıların izni dahilinde -ses kayıtlarında katılımcı onayı mevcut- veriler toplanmıştır. Her görüşmenin başında katılımcılara; bu çalışmanın bilimsel bir çalışma olduğu, kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı ve bilimsel etik kuralları dışına çıkılmayacağı bilgisi verilerek güvenli bir ortam oluşturulmuştur. Bu çalışmada toplam 43 kişilik bir örneklem grubu ile görüşme yapılmıştır. Görüşmelerde, katılımcı ile iletişim kuramama, yöneticinin görüşme esnasında yanımızda olması, mesai saati içinde olduğu için katılımcının sorulara odaklanamaması, vb. nedenlerden dolayı, ses kaydı alınsa bile, 17 kişiden elde edilen veriler değerlendirmeye alınmamıştır. Dolayısıyla çalışmada sadece 26 kişinin görüşmesi değerlendirmeye alınmıştır. Veriler, katılımcıların ifadelerinin direkt aktarılması ile rapor haline getirilmiştir. Araştırma, maliyet, zaman ve uygulama güçlüğü göz önünde bulundurularak beş yıldızlı otellerle sınırlı tutulmuştur.

Nicel araştırmalarda etki büyüklüğü ve güç analizi hesaplamaları örneklemin sayısını belirlemek için önemlidir ancak derinlemesine görüşme, odak grup çalışmaları gibi nitel araştırmalarda bu konu tartışılmaktadır. Çünkü, sosyal, kültürel, kişisel ifadeleri açıklayan standart bir ölçek, test bulunmadığı gibi istatistiksel güç analizini yapmak için ifadelerin dağılımını belirleyen olasılık modelleri de bulunmamaktadır. Fakat bazı araştırmacılar, nitel araştırmaların sonucunun tüm evrene genellemek olmadığını, bir veya iki vakanın yeterli olabileceğini, yeterli örnekleme konunun etkili bir şekilde ortaya konabileceğini ifade etmektedirler (Başkale, 2016:27). Nitel araştırmalarda toplanan verilerin tekrara düşmesi sonucunda doyuma ulaşması ve yeni bilgi edinilemeyeceği düşünüldüğünde görüşmeler sona ermektedir (Merriam (2015)'den akt., Toptaş ve Kürşad, 2018:52). Bu çalışmada da 43 çalışan ile görüşülmesinin ardından verilerin tekrara düştüğü, doygunluğa ulaştığı görülerek veri toplama işlemi sona erdirilmiştir.

Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme sorularını ölçmek için önce pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamanın yapılması ile katılımcıların araştırma konusuna ilgisi, konunun anlaşılabilirliği, yöntemin uygunluğu gibi birden fazla faydası görülmüştür. Aşağıdaki tabloda pilot çalışmaya ait katılım sağlayan deneklerin bilgileri yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılım Sağlayan Deneklerin Pilot Çalışma Bilgileri

Kod Adı	Pozisyon	Görevi	Mesleki Deneyim Süresi	Görüşme Tarihi	Görüşme Süresi	Veri Toplama Şekli
B	Üst Düzey Yönetici	İşletme Müdürü	20 yıl ve Üzeri	05.07.2022	24 dk. 10 sn.	Yüz yüze görüşme ve ses kaydı
M	Alt Kademe Çalışan	Resepsiyonist	1-4 yıl	03.07.2022	23 dk 31 sn	Yüz yüze görüşme ve ses kaydı

Yukarıdaki tabloda yer alan katılımcılardan izin alınarak veri kaybı yaşamaması adına görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Her iki görüşme de ortalama 23 dakikada sürmüştür.

Aşağıdaki tabloda (Tablo 2) yarı yapılandırılmış görüşmelere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 2: Yarı Yapılandırılmış Görüşmelere İlişkin Bilgiler

Otel Katılımcı Sayısı	Görüşme Tarihi	Görüşme Yeri
26	03.07.2022-23.10.2022	Otel

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri, Pozisyon ve Kıdem Bilgileri

Katılımcı Sayısı	Cinsiyet		Yaş				Medeni Durum			
	Kadın	Erkek	18-24	25-34	35-44	45-54	Bekar	Evli		
26	11	15	5	13	6	2	17	9		
Eğitim Durumu			Katılımcıların Sektördeki Çalışma Süresi							
Ortaöğretim	Lise	Önlisans	Lisans	1 Yıldan Az	1-4 yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-20 Yıl	20 Yıldan Fazla	
2	5	7	12	3	5	4	5	5	4	
Katılımcıların Çalıştığı Departmanlar										
Ön Büro	Misafir İlişkileri	İk	Satış	Yiyecek-İçecek	Mali İşler	Spa	Kat Hizmetleri	Animasyon	Yönetim	
10	1	2	1	3	1	1	3	1	3	
Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyon										
Alt Kademe	Orta Kademe	Üst Kademe								
11	12	3								

Tablo 3'te katılımcıların demografik özellikleri detaylı bir şekilde yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada tematik analiz yöntemlerinden tümevarımsal analiz yöntemi kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Nitel verilerin analiz süreci dört aşamadan oluşmaktadır: verilerin hazırlanması (metinlerin yazıya aktarılması, fotoğraf gibi görsel verilerin düzenlenmesi), verilerin kodlanması, kodların bir araya getirilerek temaların oluşturulması, verilerin görselleştirilmesi (şekil, tablo) sonucu yorumlamaya ve tartışmaya hazır hale gelmesi (Çayır ve Sarıtaş, 2017:523). Çalışmada görüşmelerden elde edilen ses kayıtları önce bilgisayara yüklenmiş, metin haline getirilmiştir. Metine dönüştürülen ses kayıtları, analiz edilmeden önce verilerin güvenilirliği açısından tekrar tekrar dinlenerek kontrol edilmiştir. 26 kişinin toplam metinleri 130 sayfa tutmuştur. Word dosyasındaki bu veriler Maxqda Analytics Pro 2022 programına aktarılmıştır. Maxqda nitel çalışmalarda sıkça kullanılan özellikle metinler için uygun bir analiz programı olmakla birlikte teori geliştirme ve teorik sonuçları test etmek için de tercih edilen bir nitel veri analiz programıdır (Güler vd., 2015:144). Programda belge sistemi, Kod Sistemi, belge tarayıcı ve geri çağırılan bölümler olmak üzere dört

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sıpmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

ayrı pencere bulunmaktadır. Araştırmacı bu çalışmasında Maxqda Analytics Pro 2022 programını lisanslı olarak kullanmıştır. Programa aktarılan her bir görüşmenin araştırmacı tarafından tekrar kontrol edilerek doğruluğu kontrol edilmiştir. Maxqda Analytics Pro 2022 yazılımında kodlamalar yapılırken araştırmacının amacı göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmada kodlama süreci önceden belirtilmiş kodlara göre yapılmamıştır. Verilerden hareketle kelimeler, cümleler ya da paragraflar önce kodlanmıştır (açık kodlama (open- coding)). Daha sonra benzer nitelikteki kodlar bir araya getirilerek kategoriler oluşturulmuştur. Araştırmacı kategorileri oluştururken literatürden faydalanmıştır. Buss (1961), Hollinger ve Clark (1982), Robinson ve Bennett (1995), O’lerry-Kelly vd., (1996), Vardi ve Wiener (1996), (Baron ve Neuman,1996:161), Fox ve Spektor (1999), Gruys ve Sackett (2003) ’in çalışmaları dikkate alınmıştır. Daha sonra eksenel kodlama (axial- coding) yapılarak, kategoriler arasında kavramsal bağlantı kurulmuş ve benzer nitelikteki kategorilerin bir araya getirilmesiyle temalar oluşturulmuştur. Oluşturulan her bir tema değişkenler de göz önünde bulundularak program aracılığıyla görselleştirilmiş ve son olarak da bulgu, tartışma ve sonuç yazımına geçilmiştir.

Çalışmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Bilimsel çalışmalarda *geçerlilik* kavramı, ölçülmek istenilen şeyin ne ölçüde kullanılan yöntemle ölçülebildiğinin değerlendirilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bilimsel çalışmaların kullanılabilirliği, uygunluğu ve anlamlılığı olarak ifade edilen geçerlilik kavramı nitel ve nicel çalışmalarda farklılık göstermektedir (Güler vd., 2015:373). Çalışmada nitel analiz yöntemi kullanıldığı için nitel çalışmalardaki geçerlilik ve güvenilirlik kavramları üzerinde kısaca durulacaktır. Nitel araştırmalardaki geçerlilik kavramını incelediğimizde, verilerin toplanma biçimi çalışmanın geçerliliği için önemlidir ancak yeterli değildir. Çalışmanın geçerliliğini sağlayan en önemli durum, toplanan veriler içerisinden çıkarılan anlamlar / sonuçlar ve bu anlam ve sonuçların objektif gerçekliği ne derece yansıttığı ile ilgilidir. Özetle görüşme ya da gözlem yoluyla elde edilen verilerin ne kadar güvenilir olduğu ile ilgilidir (Stiles, 1993:601). Nitel çalışmalarda araştırmacının toplanan verileri detaylı bir şekilde rapor etmesi ve sonuçlarına nasıl ulaştığını açıklaması geçerliliğin önemli ölçütlerindedir. Ek olarak geçerlilikle ilgili farklı stratejiler de bulunmaktadır. İç ve dış geçerlilik bunlardan bazılarıdır. İç geçerlilikte, araştırmacının gözlemediği olayları ya da algıladığı olguları ne ölçüde gerçeği yansıttığına bakılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2004:91). Araştırmada dış geçerlilik ise araştırma sonuçlarının genellenebilir olması ile ilgilidir. Eğer bir araştırmanın sonucu benzer ortamlara ve durumlara genellenebiliyorsa dış geçerlilikten bahsedilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2004:92).

Araştırmada çeşitliliğin sağlanması nedeniyle farklı beş yıldızlı oteller ve bu otellerde farklı departmanlar ve farklı pozisyonlarda çalışanlar ile görüşmeler yapılmıştır. Bu çeşitliliğin sağlanması ile araştırmanın sonuçlarının geçerliliğinin olumsuz etkilenmemesi hedeflenmiştir. Araştırmayı yapanlar için önyargılı olmak geçerliliği riske sokan bir durumdur (Büyükgoze ve Gün, 2017:246). Bu araştırmada, katılımcıların gerçek isimleri yerine kod harf verilerek çalışma sonuçlarının analizinde ön yargının önüne geçmek hedeflenmiştir. Çalışma sonuçları analiz edilirken araştırma sorularına verilen cevapları doğru değerlendirmek adına, her bir katılımcının verileri farklı günlerde ve detaylı olarak analiz edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler tekrara düştüğünde ve doyuma ulaştığında görüşmeler sonlandırılmış dolayısıyla yeterli olan katılım geçerliliği de sağlanmıştır. Araştırma sonuçları analizi sürecinde araştırmacı ve danışman hocası verileri birbirlerinden ayrı olarak yorumlamıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin her biri tema, kategori ve kodlara ayrılmıştır. Her bir ifade bir kategoriye yerleştirilmiştir. Daha sonra bir araya gelinerek kod ve temalarda ortak noktada buluşulmuş ve araştırma sonuçlarının doğruluğu sağlanmıştır.

Araştırmanın *güvenilirliği* sağlaması da son derece önemlidir. Lincoln ve Guba (1985: 219) yılında yapmış

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “*Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

oldukları çalışmalarında nitel araştırmaların güvenilirliğinin sağlanması için dört tür prensipten bahsetmektedirler: credibility (İnandırıcılık), transferability (transfer edilebilirlik), dependability (değişmezlik), confirmability (teyit edilebilirlik). Çalışmada inandırıcılığı sağlamak için görüşme yapılacak katılımcılarla uzun süreli etkileşim içinde bulunulmuştur. Araştırma konusuna ilişkin farklı bakış açıları ve farklı veriler elde etmek adına katılımcıların çeşitlilik göstermesine, farklı departmanlardan olmasına hatta farklı pozisyonlardan olmasına özen gösterilmiştir. Çalışma kapsamında aktarılabirliği sağlamak için verilerin direkt olarak alıntılar yoluyla okuyucuya aktarılması sağlanmıştır. Çalışmada değişmezliği sağlamak için katılımcılara aynı sorular sorulmuş ve kayıt altına alınmıştır. Dolayısıyla çalışma sürecinde tutarlı davranılmaya özen gösterilmiştir. Çalışmanın teyit edilebilir olması da önem arz etmektedir. Bu çalışmada nitel araştırma programı kullanılarak ve teoriye bağlı kalınarak elde edilen veriler kodlanmış, ayrı ayrı kategori ve temalara ayrılmıştır. Sonrasında ayrılan kod, kategori ve temalar danışman hoca ve bir uzman öğretim üyesi tarafından teyit edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgu ve yorumlara, araştırmannın bu bölümünde yer verilmektedir. Bu bağlamda, Afyonkarahisar ili merkezinde bulunan yedi farklı beş yıldızlı otellerde çalışanlardan elde edilen bulgular sosyal ağ kuramı ve örgütsel sapma davranışı çerçevesinde yorumlanmıştır.

Araştırmada sosyal ağlar ve örgütsel sapmaya ilişkin birtakım kavramlar, temalar ve kodlar belirlenmiş, titiz bir şekilde incelenmiş, yorumlanarak dağılımlarının belirlenmesinden sonra analiz tamamlanmıştır. Maxqda Analytics Pro 2022 programı yardımıyla sosyal ağlar ve örgütsel sapma davranışı sürecinde oluşturulan kod sistemi, frekansları ile birlikte aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4: Sosyal Ağlar ve Örgütsel Sapma Davranışı Sürecinde Oluşturulan Kod Sistemi

Kod sistemi	Frekans	Kod sistemi	Frekans
İLİŞKİ KURMA SEBEPLERİ		Kişiler Arası Sapma	
Akraba	2	Kaba Davranma	1
Arkadaşlık	15	Lakap Takma	1
Aynı Cinsiyette Olma	1	Mülkiyet ile İlgili Sapma	
Ekip İlişkisi- Aynı Departmanda Çalışma	13	Çalışma Saatlerini Abartarak Söyler	1
Hemşehricilik	1	Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirbaşlara Zarar Verme	9
Kıdem Gruplaşması (Eski Çalışan- Yeni Çalışan) (Kadrolu-Ekstra	6	Politik Davranışlarla İlgili Sapma	
Tanıdık Olma	5	<i>Yöneticiler</i>	
Aynı Pozisyonda Çalışma	3	Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapma	1
Çıkar İlişkisi	5	Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma	1
Önceki İş Yerinden Çalışma Arkadaşı	3	Çalışamı Kayırma	12
Örgütteki Mevkii ile İlgili	3	<i>Çalışanlar</i>	
İş İlişkisi, Resmi İlişki	12	Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma Davranışlar Sergiler	4
ETKİ DURUMU		Çalışanlar Yöneticilerin Dedikodusunu Yapar	8

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Olumlu Etki	0	Çalışanlar İş Arkadaşları ile Yıkıcı Rekabette Bulunur	7
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık	1	Çalışanlar İşletme Hakkında Olumsuz Söylemlerde Bulunur	1
Olumsuz Etki		Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusunu Yapar	9
Kötü Hissetme	1	Üretim ile İlgili Sapma	
Demorilize Olmak	1	Bahaneler Üretir, İşe Gelmez	1
Kendine Dert Etmek	1	Bilgiyi Paylaşımından Kaçınmak	1
Olumsuz Etkilenme	1	Fazla Mola Verir	2
Korkmak	1	Hasta Olmadığı Halde Rapor Alır	4
Zıtlasma	1	Yönetici Olmadığında İşi Önemsemez	3
Suçta Eğilim	1	Çalışma Yerine Sohbet Eder	1
İşten Soğuma	7	İşi Yarım Bırakır	1
Müdahale Etme	1	İşi Yavaşlatır	3
Düşük Motivasyon	1	İşin Gereksinimlerini Yerine Getirmeme	6
Tedbirli Davranma	1	İşleri Talimatlara Aykırı Yürütür	1
Sinirlilik Hali	3	İşten Kaytarır	2
Morali Bozulma	7	Sapma Davranışının Sonucu	
Kişiselleştirmemeye Çalışmak	1	Dile Getirme	3
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI		Sessiz Kalma/ Sabretme	13
Kişiler Arası Sapma		İtiraz Etme	1
Alay Etme	2	İşi Bırakma	10
Herkesin İçinde Mahcup Etme	2	Toplam Frekans	209

Kadın ve erkek katılımcılardan elde edilen verilerden toplam 209 adet kodlama yapılmıştır. Örgütlerde bireylerin sosyal ağlarını oluşturmalarında erkekler 46, kadınlar ise 23 olmak üzere toplam 69 sebep göstermişlerdir. Bu sosyal ağlardan kaynaklı olarak, erkekler 46 kadınlar ise 38 olmak üzere toplam 84 örgütsel sapma davranışından bahsetmişlerdir. Örgüt içindeki çalışanların oluşturduğu sosyal ağlar, çalışanlarda farklı duygu durumlarına sebep olmuş ve erkekler 18 olumsuz etki ve 1 olumlu etki, kadınlar ise 10 olumsuz etki olmak üzere toplam 29 adet etki durumu dile getirilmiştir. Sapma Davranışının sonucu olarak erkekler 18, kadınlar 9 olmak kaydıyla toplam 27 ifadede bulunmuşlardır. Aşağıdaki tabloda hangi kodun ne sıklıkla geçtiği görülmektedir.

Tablo 5: Kodlanmış Belgelerin Dağılımı

	İlişki Kurma Sebebi	Olumlu/ Olumsuz Etki	Örgütsel Sapma Davranışı	Sonuç	TOPLAM
Erkek	46	18 (Olumsuz Etki) 1 (Olumlu Etki)	46	18	129
Kadın	23	10	38	9	80
Toplam	69	29	84	27	209

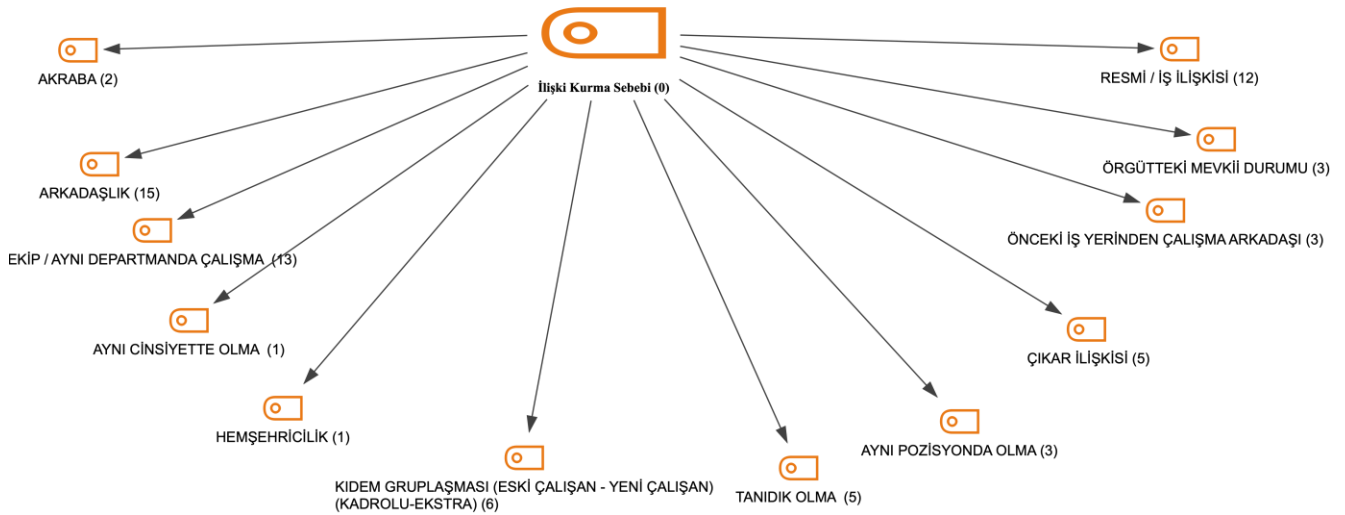
*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Bulguların Tematik Gösterimi ve Değişkenlerle Analizi

Çalışanların İşyerinde İlişki Kurma Sebeplerine İlişkin Bulgular

Araştırmamızın ilk sorusu, çalışanların iş yerlerinde ilişkilerini nasıl kurdukları yönündeydi. Verilen cevapların titizlikle incelenmesi ve gerekli kodlamaların yapılmasının ardından aşağıdaki şekilde de görüleceği üzere katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda toplam on iki farklı kategori altında ilişki sebepleri ele alınmıştır. Bunlar sırasıyla; akraba ilişkileri, arkadaşlık ilişkileri, ekip / aynı departmanda çalışma ilişkisi, aynı cinsiyette olma ilişkisi, hemşericilik ilişkisi, kıdem ilişkisi, tanıdık olma ilişkisi, aynı pozisyonda olma ilişkisi, çıkar ilişkisi, önceki iş yerinden çalışma arkadaşı olma, örgütteki mevki ile ilgili ilişki ve resmi/ iş ilişkisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Aşağıdaki tabloda yer alan her bir kodun yanındaki rakamlar frekans değerlerini (o kavramı kullanan katılımcı sayıları) göstermektedir.

Şekil 2: İş Yerinde Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Teması – Kod Alt Kod Modeli



Yukarıdaki şekilden de anlaşılacağı üzere otel işletmelerinde hem kadın hem de erkek çalışanlar birbirleri ile, en fazla 15 frekansla arkadaşlık ilişkisi kurmaktadır. Ekip / aynı departmanda çalışma 13 frekans değeriyle ikinci ilişki sebebi, 12 frekansla resmi / iş ilişkisi kuranlar da üçüncü sırada takip etmektedir. 1 frekans değeriyle hemşericilik ve aynı cinsiyetten olma, iş yerinde en az görülen ilişki kurma sebepleri arasında yer almaktadır.

Tablo 6: Erkek Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Dağılımları

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod Sistemi	B	N	İ	NF	NA	J	U	B1	A	P	ND	V	F	E	M	TOPL...
İLİŞKİ KURMA SEBEBİ																0
AKRABA																1
ARKADAŞLIK																12
AYNI CİNSİYETTEN OLMA																0
EKİP İLİŞKİSİ / AYNI DEPARTMANDA Ç																8
HEMŞEHRİCİLİK																1
KIDEM GRUPLAŞMASI (ESKİ ÇALIŞAN-																4
TANIDIK OLMA																3
AYNI POZİSYONDA ÇALIŞMA																2
ÇIKAR İLİŞKİSİ																4
ÖNCEKİ İŞ YERİNDEN ÇALIŞMA ARKAC																1
ÖRGÜTTEKİ MEVKİİ İLE İLGİLİ																3
İŞ İLİŞKİSİ - RESMİ İLİŞKİ																7
TOPLAM	3	2	1	3	5	3	3	7	0	2	2	8	2	2	3	46

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş, iş yerinde çalışan erkek katılımcıların ilişki kurma /sosyal ağ kurma sebeplerinin dağılımlarının yer aldığı bulgular, Tablo 6 'da gösterilmiştir. Buna göre; erkek katılımcıların ilişki kurma sebepleri arasında en fazla arkadaşlık ilişkisi (12), ekip ilişkisi/ aynı departmanda çalışma (8) olduğu, en az ise akrabalık ilişkisi (1), hemşehricilik (1) ve önceki iş yerinden çalışma arkadaşı olması (1) görülmektedir.

Bazı erkek katılımcıların iş yerinde ilişki kurma sebeplerine dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Mutfakta çalışanlar ekip olarak çalışır. Aşçı ekibiyle çalışacak şekilde anlaşma yapar. Ayrılırsa da işletmeden ekibiyle ayrılır. Her aşçıbaşının kendi benimsediği, kendi yetiştirdiği alt şefleri vardır, sıcak şefi, soğuk şefi, pasta şefi, vb. kendi ekibi vardır.” (B)

Kod: İlişki Kurma Sebebi> Ekip İlişkisi- Aynı Departmanda Çalışma.

“... Toplantı grubu geleceğinde misafirler öğleden önce tiyatro düzeni hazırlığı yapıp öğleden sonra u düzenine geçiyor, bu da ne yapıyor yiyecek-içecek departmanını zorlayabiliyor. İlişkilerimiz de onlarla zorlanıyor. Burada nasıl zorlanıyor; diyorlar ki böyle zor işleri neden alıyorsunuz? , neden böyle zor işler bize geliyor? Bizde bunları şöyle çözüyoruz ben kendim departman yöneticileriyle, şeflerle aramızı iyi tutuyoruz dışarıda, muhabbetimizi yapıyoruz, otelde hiç iş olmadığı zaman bir çay kahve içmeye çağırıyoruz. Bir müsait olduğunuzda gelin bi çay içelim. Tabi biz burada çıkar ilişkisi yapıyoruz aslında” (NF.)

Kod İlişki Kurma Sebebi> Çıkar İlişkisi.

“...Bu işleri yaptırabilmek için güçlü olmak gerekiyor en büyük lobiyi de da genel müdürümüz ve operasyon müdürümüzle yapıyoruz yani aramız onlarla iyi olduğu sürece işlerimizin hiçbiri geri dönmüyor, istemeseler bile yapmak zorunda kalıyorlar.” (NF).

Kod İlişki Kurma Sebebi> Örgütteki Mevkii ile İlgili.

“...Mesela şefler kendi grup oluşur, komiler kendi grup oluşur. (NA).

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Ekip İlişkisi- Aynı Departmanda Çalışma.

“...Valla hocam yani illa ki tanıdık aracılığıyla gelenlere biraz daha ilgili, nazik davranılıyor, öbür türlü gelene hatalarda farklı yansımalar farklı cevaplar oluyor. Benim ofisimden pay biçerek yani bu şekilde. Bir de bizim otelimizde akraba ilişkileri çok. Karı koca çalışan, amca dayı çalışan, amca oğul çalışan, baba oğul çalışan çok var. Bu adamın yanlışı olduğunda ben şefim ama benim üstümde kim var müdür, sen müdürün yeğenisin, ben sana o tepkiyi gösteremiyorum. Öbür adam hata yaptığında psikolojik baskı altında hissediyor gelmek istemiyor, bunalıma giriyor, ama öbürü yanlışımla olsa da arkamda biri var diyor.” (M).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sıpmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Akraba / Tanıdık Olma.

Tablo 7: Kadın Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Dağılımları

Kod Sistemi	C	OA	G	NB	OE	Z	Y	Ş	NE	MA	K	TOPLAM
İLİŞKİ KURMA SEBEBİ												0
AKRABA	1											1
ARKADAŞLIK				1	1				1			3
AYNI CİNSİYETTEN OLMA											1	1
EKİP İLİŞKİSİ / AYNI DEPARTMANDA ÇALIŞMA	1				1			1		1	1	5
HEMŞEHRİCİLİK												0
KIDEM GRUPLAŞMASI (ESKİ ÇALIŞAN-)			1					1				2
TANIDIK OLMA	1											2
AYNI POZİSYONDA ÇALIŞMA			1									1
ÇIKAR İLİŞKİSİ									1			1
ÖNCEKİ İŞ YERİNDEN ÇALIŞMA ARKASINDA	1					1						2
ÖRGÜTTEKİ MEVKİİ İLE İLGİLİ												0
İŞ İLİŞKİSİ - RESMİ İLİŞKİ		1	1	1		1			1			5
TOPLAM	5	1	3	2	2	2	0	2	3	1	2	23

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş kadın çalışanların ilişki kurma /sosyal ağ kurma sebeplerinin dağılımları Tablo 7 'de gösterilmiştir. Buna göre; kadın çalışanlar en fazla ekip ilişkisi/ aynı departmanda çalışma (5) ve iş ilişkisi/ resmi ilişkiden bahsederken, (5), en az akrabalık ilişkisi (1), aynı cinsiyetten olma (1), aynı pozisyonda çalışma (1) ve çıkar ilişkisinden (1) bahsetmektedir.

Bazı kadın katılımcıların iş yerinde ilişki kurma sebeplerine dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Ben arkadaşlık kurmam sadece tek takılırım, iş hakkında konuşulacağı zaman konuşurum.” (G)

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> İş İlişkisi, Resmi İlişki.

“... Bulduğumuz pozisyondan dolayı gruplaşma gibi bir durum söz konusu değil, zaten İnsan Kaynakları departmanın da olduğumuz için belli bir grupla çok samimi olup, belli bir grupla samimi olmama gibi bir konu çok söz konusu değil.” (NB).

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> İş İlişkisi, Resmi İlişki.

“...Öncelikle güvene dayalı kuruyorum tabi ki birlik ve beraberlik içerisinde olmamız gerekiyor. Takım ruhunu mutlaka çalışma arkadaşlarınıza işlemeniz gerekir yoksa başka türlü o departmanda başarılı olmanız söz konusu değil zaten. Onun dışında burada kendini güvenilir, yaptığı işten emin, hata yapabiliriz ama bunu gene hep beraber çözmeliyiz, cezayı da ödülü de hep beraber paylaşmalıyız. Birlik beraberlik sadece iş yeriyile alakalı değil özel hayatıyla ilgili bir sıkıntısı var ise yine arkadaşlarıyla aynı departmanda çalıştığı, onlarla paylaşabilmeli, çözüm bulabilmeli bu şekilde...” (OE)

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Ekip İlişkisi- Aynı Departmanda Çalışma.

“... Daha çok geldikleri otellerde beraber çalıştıkları insanlar genelde grupça oluyorlar. Arkadaşlarıyla beraber başlıyorlar işe mesela B otelden gelen üç tane personel ile N otelden gelen iki tane personel daha önce tanıştıkları/ tanıdıkları için birbirleri ile daha samimi oluyor.” (Z).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Önceki İş Yerinden Çalışma Arkadaşı.

“...Daha çok resmi ilişki olarak yürüyor özellikle işler. Arkadaşlık, dışarıda görüşme, samimiyet çok fazla kuramıyoruz aramızda çünkü çalışırken sürekli check in, check out, oda değişimi oluyor bu yüzden arkadaşlarımızla çok muhabbet edemiyoruz. Dışarıda da herkesin kendi özel hayatı var. Çünkü farklı tarzda insanlar burada oluyor genellikle aynı tarzda olmadığımız içinde pek bir yakınlığımız yok. Sadece iş saatleri içinde resepsiyonda görüşüyoruz.” (NE).

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> İş İlişkisi, Resmi İlişki.

“...Mesela bir kızla kız ya da bir erkekle erkek daha samimi oluyor. Onun dışında da ben burada çalışıyorsam barcılarla, restorancılar restorancılarla daha çok arkadaşlık kuruyor.” (K).

Kod: • İlişki Kurma Sebebi> Aynı Cinsiyette Olma.

Kadın ve erkek çalışanların sosyal ağ kurma sebeplerine ilişkin analiz aşamasında kademe, kıdem ve tecrübe değişkenleri ele alınarak analizler yapılmıştır.

Tablo 8: Kademe Değişkenine Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Dağılımları

Kod Sistemi	Kademe=Alt Kademe	Kademe=Orta Kademe	Kademe=Üst Kademe	Cinsiyet=Erkek	Cinsiyet=Kadın	TOPLAM
İLİŞKİ KURMA SEBEBİ						0
AKRABA	•	•		•	•	4
ARKADAŞLIK	•	•	•	•	•	30
AYNI CİNSİYETTEN OLMA	•			•	•	2
EKİP İLİŞKİSİ / AYNI DEPARTMANDA Ç.	•	•	•	•	•	26
HEMŞEHRİCİLİK		•		•		2
KIDEM GRUPLAŞMASI (ESKİ ÇALIŞAN-	•	•		•	•	12
TANIDIK OLMA	•	•		•	•	10
AYNI POZİSYONDA ÇALIŞMA		•		•	•	6
ÇIKAR İLİŞKİSİ	•	•		•	•	10
ÖNCEKİ İŞ YERİNDEN ÇALIŞMA ARKAT		•		•	•	6
ÖRGÜTTEKİ MEVKİİ İLE İLGİLİ	•	•		•	•	6
İŞ İLİŞKİSİ - RESMİ İLİŞKİ	•	•	•	•	•	24
TOPLAM	27	36	6	46	23	138

Tablo 8’ de kademe değişkenine göre kadın ve erkek çalışanların ilişki kurma /sosyal ağ kurma sebeplerine dair frekanslar detaylı bir şekilde görülmektedir. Alt kademe; yüksek frekansla ekip ilişkisi / aynı departmanda çalışma, kıdem gruplaşması ve çıkar ilişkisi kurmakta, en az frekansla da iş ilişkisi/ resmi ilişki kurmaktadır. Orta kademe; en yüksek frekansla tanidik olma, arkadaşlık, ekip ilişkisi, aynı pozisyonda çalışma, iş ilişkisi/ resmi ilişki kurmakta, en az frekansla da akraba, kıdem gruplaşması, hemşehricilik, çıkar ilişkisi ve örgütteki mevkiiden dolayı ilişki kurmaktadır. Üst kademelerin ise arkadaşlık, ekip ilişkisi / aynı departmanda çalışma, iş ilişkisi/ resmi ilişki kurduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle alt kademede yoğun olarak çıkar ilişkisi varken, üst kademelerde daha çok resmi ilişkinin varlığından bahsedilebilmektedir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 9: Tecrübe Değişkenine Göre Kadın ve Erkek Çalışanların Sosyal Ağ Kurma Sebeplerinin Dağılımları

Kod Sistemi	1 Yıldan Az	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-20 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	Cinsiyet=Kadın	Cinsiyet=Erkek	TOPLAM
İLİŞKİ KURMA SEBEBİ									0
AKRABA									4
ARKADAŞLIK									30
AYNI CİNSİYETTEN OLMA									2
EKİP İLİŞKİSİ / AYNI DEPARTMANDA ÇALIŞMA									26
HEMŞEHRİCİLİK									2
KIDEM GRUPLAŞMASI (ESKİ ÇALIŞAN-)									12
TANIDIK OLMA									10
AYNI POZİSYONDA ÇALIŞMA									6
ÇIKAR İLİŞKİSİ									10
ÖNCEKİ İŞ YERİNDEN ÇALIŞMA ARKAL									6
ÖRGÜTTEKİ MEVKİİ İLE İLGİLİ									6
İŞ İLİŞKİSİ - RESMİ İLİŞKİ									24
Σ TOPLAM	3	19	11	11	15	10	23	46	138

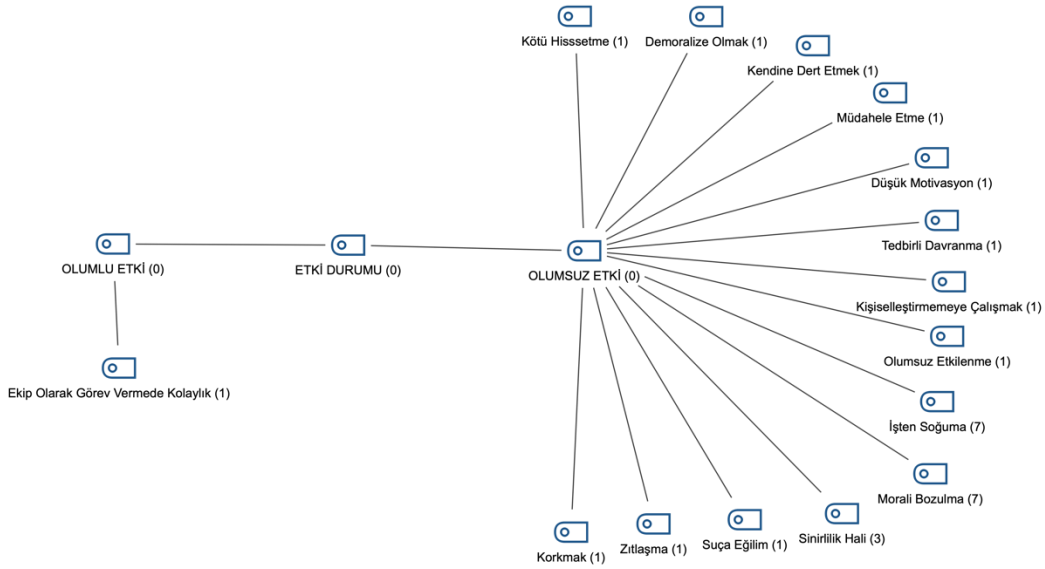
Tecrübe değişkenine göre kadın ve erkek çalışanların sosyal ağ kurma / ilişki kurma sebeplerini incelediğimizde; tecrübesi 1 yıldan az olanların sadece ekip ilişkisi/ aynı departmanda çalışma, kıdem ilişkisi ve iş ilişkisi / resmi ilişki kurdukları tespit edilmiştir. Tecrübesi 20 yıl ve üzeri olanlarda yoğun olarak arkadaşlık ilişkisi tespit edilmiştir. Tecrübesi 5-9 yıl olanların yüksek frekansla çıkar ilişkisi, 10-14 yıl tecrübeye sahip olanların arkadaşlık, ekip ilişkisi, tanıdık olma ve iş ilişkisi kurdukları tespit edilmiştir. Tecrübesi 15-20 yıl olanların yüksek frekansla ekip ilişkisi, arkadaşlık ve iş ilişkisi kurdukları tespit edilmiştir. Buradan hareketle az tecrübeli olan çalışanlar resmi ilişki kurarken, tecrübeli olan çalışanların arkadaşlık ilişkisi kurduğu görülmektedir.

Çalışanların İş yerindeki Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmamızın ikinci sorusu, *iş yerindeki ilişkilerden nasıl etkileniyorsunuz? idi.* Verilen cevapların titizlikle incelenmesi ve gerekli kodlamaların yapılmasının ardından aşağıdaki şekilde de görüleceği üzere katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda toplam 2 farklı ana kategori ve 15 alt kategori altında etki durumları ele alınmıştır.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Şekil 3: Çalışanların İş yerindeki Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Teması- Kod Alt Kod Modeli



Yukarıdaki şekilden de anlaşılacağı üzere otel işletmelerinde hem kadın hem de erkek çalışanlar çalışma ortamlarındaki sosyal ağlardan olumlu ve olumsuz bir şekilde etkilenmektedirler. Ancak olumlu etkinin frekansının 1 olduğu dikkate alındığında kadın ve erkek çalışanların iş yerlerindeki sosyal ilişkilerden yüksek oranda olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Kadın ve erkek çalışanların iş yerindeki sosyal ilişkilerde, en yüksek frekanslarla işten soğudukları, morallerinin bozulduğu ve sinirlilik hali tespit edilmiştir. Sadece 1 erkek katılımcı olumlu etkiden bahsetmiştir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 10: Erkek Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	B	N	İ	NF	NA	J	U	B1	A	P	ND	V	F	E	M	TOPLAM
ETKİ DURUMU																0
OLUMLU ETKİ																0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık							1									1
OLUMSUZ ETKİ																0
Kötü Hissetme																0
Demoralize Olmak																0
Kendine Dert Etmek															1	1
Olumsuz Etkilenme														1		1
Korkmak													1			1
Zıtlaşma	1															1
Suç Eğilim	1															1
İşten Soğuma	1				1										6	6
Müdahele Etme		1														1
Düşük Motivasyon																0
Tedbirli Davranma	1															1
Sinirlilik Hali	1												1			1
Morali Bozulma									1						3	3
Kişiselleştirmemeye Çalışmak			1													1
TOPLAM	5	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	2	1	6	19

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, erkek katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının cinsiyet değişkenine ait bulgular Tablo 10’ da gösterilmiştir. Buna göre; erkek katılımcıların yüksek frekansla işten soğudukları (6) ve morallerinin bozulduğu (3) olumsuz etki olarak tespit edilmiştir.

Bazı erkek katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarına dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Bi kere işimden soğudum. Benim üzerimde, beni ilk bu mesleğe başladığımda yetiştiren işletme müdürü abime gittim, ben dedim burada çalışmayacağım. Yoksa ben burada vukuat işlerim dayanamıyorum abi dedim”(B).

Kod: Etki Durumu> Olumsuz –İşten Soğuma & Suça Eğilim.

“Ben daha önce çalıştığım yerde gece vardiya sorumlusuydum. Patronumuz biraz gençti. Biraz da çapkındı. Kendisine bir sevgili yaptı. Sevgili sürekli patronla gelip gidiyor. Bu sevgili de diğer çalışanları kendine malzeme yaptı, etrafına topladı. Şimdi şöyle, patronun sevgilisine yaklaşan çalışanlar, kadına kendimizi sevdirelim de bizi patrona övsün niyetiyle yaklaşıyor, kadın da bunu kullanarak herkesin üstünde söz sahibi olayım, benim etrafımda dönsünler gibi bir duruma girdi. Biz böyle şeylere çok alışkın olduğumuz için ben o gruba dahil olmadım. Zıtlıştık bayağı”(B.)

Kod: Etki Durumu> Olumsuz – Zıtlışma.

“Afyon’da sektör kısıtlı olduğu için bir birini genelde tanıyor, çalışmış oluyorlar ya da bizim bu ekstra tabir dediğimiz gruplar var zaten daha çok biz onlarla hani deneyimlerine bakarak aldığımız için hepsi arkadaş olarak geliyorlar zaten, atıyorum biz bir dönem 20 kişi kadar ekstra alıyoruz aldığımız bu kişiler devamlı çalışıyorlar biz bunları 1-1.5 ay gözlemliyoruz, gözlemlediğimiz sonuca göre bize yararlı olabilecek arkadaşları alıyoruz zaten onlar arkadaş olarak geliyorlar, atıyorum biz 1 kişiyi ya bir programdan yararlanıyoruz ya da kadroya direk alıyoruz 10 kişiyi direk kadroya almış oluyoruz. Bu arkadaşlar zaten birbirlerini tanıdıkları için hani gruplaşmalar şöyle çok aksi yansımıyor, daha faydalı oluyor mu oluyor açıkçası çünkü işi biliyorlar kendilerini biliyorlar ekip olarak biliyorlar, tamamlıyorlar birbirlerini öyle bir gruplaşma olup da zıt bir şey yaşanmıyor bu da bizim için daha olumlu oluyor. “(U).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: Etki Durumu> Olumlu-Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık.

“...Beraber yiyip içiyorlardı, beraber vakit geçiriyorlardı, baktım ki Müdür yardımcısı olmuş. Herkes gene işinin başında kimse işini kaybetmek istemediği için korkuyor, ses çıkarmıyor”(F).

Kod: Etki Durumu> Olumsuz- Korkmak.

Tablo 11: Kadın Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	C	OA	G	NB	OE	Z	Y	Ş	NE	MA	K	TOPLAM
ETKİ DURUMU												0
OLUMLU ETKİ												0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık												0
OLUSUZ ETKİ												0
Kötü Hisssetme	1											1
Demoralize Olmak	1											1
Kendine Dert Etmek												0
Olumsuz Etkilenme												0
Korkmak												0
Zıtlasma												0
Suç Etilim												0
İşten Soğuma										1		1
Müdahale Etme												0
Düşük Motivasyon									1			1
Tedbirli Davranma												0
Sinirlilik Hali	1	1										2
Morali Bozulma						1		1	1		1	4
Kişiselleştirmemeye Çalışmak												0
TOPLAM	3	1	0	0	0	1	0	1	2	1	1	10

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, kadın katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının cinsiyet değişkenine ait bulgular Tablo 11’ de gösterilmiştir. Buna göre; kadın katılımcıların yüksek frekansla morallerinin bozulduğu (4) ve sinirlilik hali (2) olumsuz etki olarak tespit edilmiştir.

Bazı kadın katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarına dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Çok fazla sinirlendiğimiz anlar oluyor. Mesela bizim kışın animasyon ekibimiz geliyor yaz otelinden, kışları da geliyor oradan bir müdür yaşı, tecrübesi küçük ama sırf Antalya’da, Bodrum da çalışmış diye burada gelip 3 aylık üstümüz oluyor, yani emir verebiliyor. Geçici süre- iş dönemi bize 3 ay yılbaşı, 15 tatil gibi animasyon müdürü ve ekip alıyoruz diye yabancı bir ekibimiz var onlar geliyor ve onlar geldiğinde bizden kıymetli oluyorlar. Restorana girebiliyorlar, sivil çalışabiliyorlar, saatleri bize göre esnek, havuza girebiliyorlar. Biz mesela 6 senedir (ben) daha havuza girmedik yasak, izin gününüzde ücretli bile giremezsiniz, hayır indirimini bırakın tam ücretli bile izin gününüzde giremezsiniz“(C).

Kod: • Etki Durumu> Olumsuz- Sinirlilik.

“Bi burukluk bi takıntı kafamda kaldı. “(S)

Kod: • Etki Durumu> Morali Bozulma.

“...Motivasyon düşürüyor, çalışmak istemiyorsunuz. “(MA)

Kod: • Etki Durumu> Olumsuz-İşten Soğuma.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

“...Demoralize oldular ama kesinlikle işlerine yansıtamadılar çünkü çok büyük bir şirketti yoksa iş çıkışı verilebilirdi. “

Kod: • Etki Durumu> Olumsuz- Morali Bozulma.

Tablo 12: Erkek Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Tecrübe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	Cinsiyet=Erkek	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-20 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	TOPLAM
ETKİ DURUMU							0
OLUMLU ETKİ							0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık	•	•					2
OLUMSUZ ETKİ							0
Kötü Hissetme							0
Demoralize Olmak							0
Kendine Dert Etmek	•	•					2
Olumsuz Etkilenme	•			•			2
Korkmak	•		•				2
Zıtlaşma	•					•	2
Suç Etilim	•					•	2
İşten Soğuma	•	•			•	•	12
Müdahale Etme	•			•			2
Düşük Motivasyon							0
Tedbirli Davranma	•					•	2
Sinirlilik Hali	•		•				2
Morali Bozulma	•	•			•		6
Kişiselleştirmemeye Çalışmak	•				•		2
Σ TOPLAM	19	7	2	2	3	5	38

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, erkek katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının tecrübe değişkeni ile ilgili bulgular Tablo 12 'de gösterilmiştir. Buna göre; 1-4 yıldır yani en az tecrübeye sahip turizm sektöründe çalışan erkek katılımcıların işten soğudukları (olumsuz etki) ve bu sosyal ilişkilerin morallerinin bozulmasına (olumsuz etki) sebebiyet verdiği, 20 yıl ve üzeri çalışan yani tecrübeli çalışanların ise suça eğilim (olumsuz etki), zıtlaşma (olumsuz etki), işten soğuma (olumsuz etki) ve tedbirli davrandıkları (olumsuz etki) tespit edilmiştir. Genel olarak erkek çalışanlarda olumsuz etki olarak morali bozukluğu ve işten soğuma durumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 13: Kadın Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Tecrübe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	Cinsiyet=Kadın	1 Yıdan Az	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	TOPLAM
ETKİ DURUMU							0
OLUMLU ETKİ							0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık							0
OLUMSUZ ETKİ							0
Kötü Hissetme	2				2		4
Demoralize Olmak	2				2		4
Kendine Dert Etmek							0
Olumsuz Etkilenme							0
Korkmak							0
Zıtlaşma							0
Suç Etilim							0
İşten Soğuma	2		2				4
Müdahele Etme							0
Düşük Motivasyon	2			2			4
Tedbirli Davranma							0
Sinirlilik Hali	4	2			2		8
Morali Bozulma	8	2	2	2		1	15
Kişiselleştirmemeye Çalışmak							0
TOPLAM	10	2	2	2	3	1	20

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, kadın katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının tecrübe değişkeni ile ilgili bulgular Tablo 13 'te gösterilmiştir. Tecrübesi 1 yıldan az olan kadın çalışanların morallerinin bozulması (olumsuz etki) ve sinirlilik hali (olumsuz etki) görülürken, tecrübesi 10-14 yıl ve 20 yıldan fazla olan kadın katılımcılarda da moral bozukluğu (olumsuz etki) ve sinirlilik hali (olumsuz etki) görülmüştür. Tecrübenin az veya çok olması etki durumunu değiştirmemiştir. Genel olarak kadın çalışanlarda moral bozukluğu (olumsuz etki) ve sinirlilik halinin (olumsuz etki) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14: Kadın ve Erkek Katılımcıların İş Yerinde Sosyal Ağlardan Etkilenme Durumlarının Kademe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	Üst Kademe	Orta Kademe	Alt Kademe	Cinsiyet=Erkek	Cinsiyet=Kadın	TOPLAM
ETKİ DURUMU						0
OLUMLU ETKİ						0
Ekip Olarak Görev Vermede Kolaylık						0
OLUMSUZ ETKİ						0
Kötü Hissetme		2			2	4
Demoralize Olmak		2			2	4
Kendine Dert Etmek						0
Olumsuz Etkilenme						0
Korkmak						0
Zıtlaşma	2			2		4
Suç Etilim	2			2		4
İşten Soğuma	6		2	2	2	12
Müdahele Etme	2			2		4
Düşük Motivasyon	2		2		2	6
Tedbirli Davranma	2			2		4
Sinirlilik Hali		4			4	8
Morali Bozulma		8	2		8	18
Kişiselleştirmemeye Çalışmak	2			2		4
TOPLAM	7	5	5	7	10	34

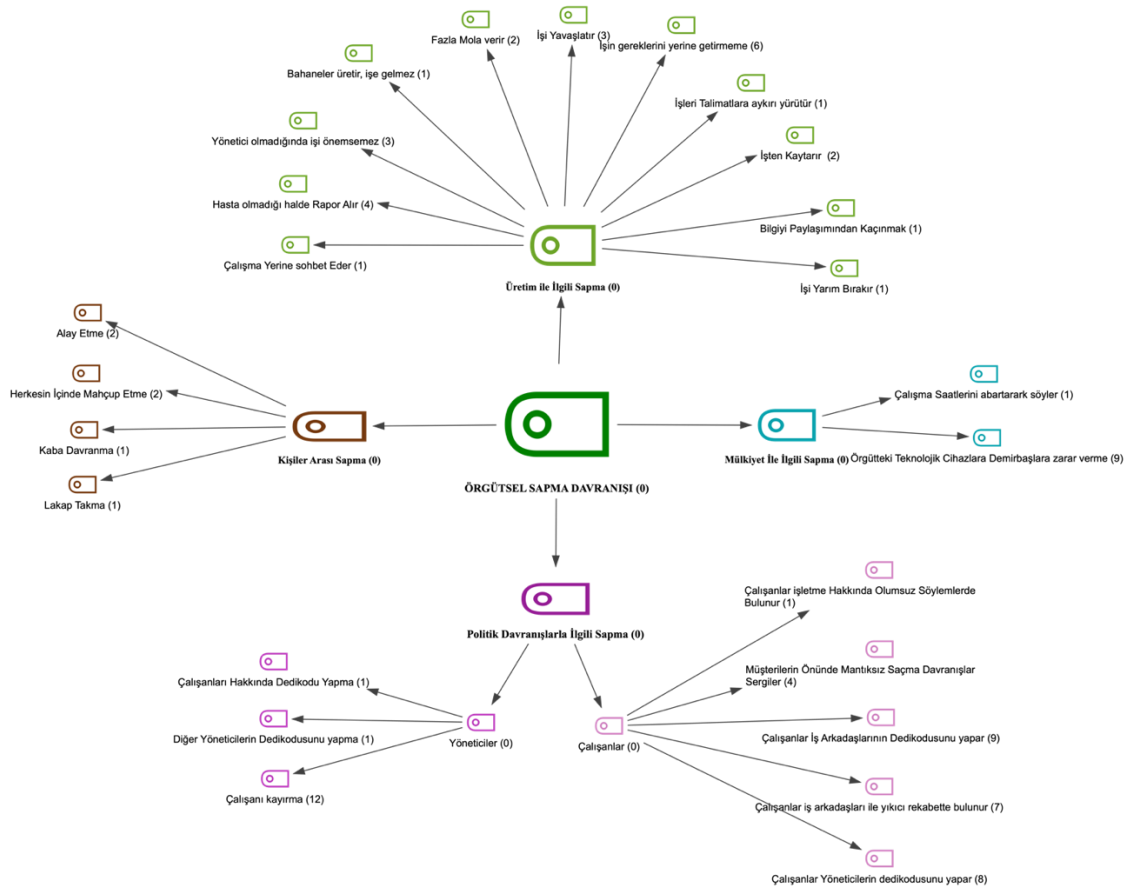
*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş, kadın ve erkek katılımcıların iş yerinde sosyal ağlardan etkilenme durumlarının kademe değişkeni ile ilgili bulgular Tablo 14'te gösterilmiştir. Buna göre üst kademe çalışanlarının işten soğuduğu (olumsuz etki), orta kademe çalışanların sinirlilik hali (olumsuz etki) ve alt kademe çalışanlarının ise morallerinin bozulma durumu (olumsuz etki) yüksek frekansla tespit edilmiştir.

Çalışanların İş Yerindeki Örgütsel Sapma Davranışlarına İlişkin Bulgular

Araştırmamızın son sorusu, *iş yerindeki bu ilişkiler işe nasıl yansıyor? idi*. Verilen cevapların titizlikle incelenmesi ve gerekli kodlamaların yapılmasının ardından Şekil 4'te de görüleceği üzere katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda toplam **4 farklı ana kategori ve 25 alt kategori** altında etki durumları ele alınmıştır.

Şekil 4: Çalışanların İşyerindeki Örgütsel Sapma Davranışlarının Teması -Kod Alt Kod Modeli



Örgütsel Sapmanın dört ana boyutu: kişilerarası sapma, üretim ile ilgili sapma, mülkiyet ile ilgili sapma, politik davranışlarla ilgili sapma şeklindedir. Bu dört ana kategorinin altında da her bir sapma davranışının alt kategorileri çalışmanın analiz aşamasında tümevarımsal yöntemle ortaya çıkmıştır. Kişilerarası sapmada dört alt boyut, üretim sapmasında 11 alt boyut, mülkiyetle ilgili sapmada iki alt boyut ve politik davranışla ilgili sapmada sekiz alt boyut oluşmuştur. Şekil 4'te örgütsel sapma davranışlarının teması alt boyutlarıyla ve frekans sayıları ile birlikte detaylı olarak görülmektedir.

Örgütlerde kurulan sosyal ağlar çalışanları olumsuz etkilemekte ve bunun sonucunda sapma davranışı ortaya çıkmaktadır. Şekil 4'te de görüldüğü üzere en yüksek sapma davranışı politik davranışlarla ilgili sapmada

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

görülmektedir. Burada çalışanlar, iş arkadaşlarının (9) ve yöneticilerinin (8) dedikodusunu yaparak yüksek frekansla sapma davranışı sergilemektedirler. İkinci yüksek sapma davranışı da üretim sapmasında görülmektedir. Çalışanlar işin gereklerini yerine getirmeyerek (6) ve hasta olmadığı halde rapor alarak (4) sapma davranışı sergilemektedir. En az sapma davranışı ise kişiler arası sapma davranışında görülmektedir.

Tablo 15: Erkek Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	B	N	i	NF	NA	J	U	B1	A	P	ND	V	F	E	M	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI																0
KİŞİLER ARASI SAPMA																0
Alay Etme																1
Herkesin İçinde Mahcup Etme	1															1
Kaba Davranma																0
Lakap Takma	1															1
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA																0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme			1													1
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirbaşlara Zarar :	5															5
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPMA																0
Yöneticiler																0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapma																0
Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma																0
Çalışanı Kayırma														5	5	5
Çalışanlar																0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma Davranışlar :																2
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu yapar	3															3
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekabette bulunur	4															4
Çalışanlar işletme Hakkında Olumsuz Söylemlerde																0
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusunu yapar	6															6
ÜRETİMİLE İLGİLİ SAPMA																0
Bahaneler Üretim, İşe Gelme																1
Bilgi Paylaşımından Kaçınma																1
Fazla Mola Verme	1															1
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma																3
Yönetici Olmadığında İşi Önemsememe																2
Çalışma Yerine Sohbet Etme																1
İşi Yarım Bırakma																1
İşi Yavaşlatma																3
İşin Gereklerini Yerine Getirmeme																1
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme																1
İşten Kayıtarma	2															2
TOPLAM	11	1	10	3	6	0	0	0	0	4	0	0	4	2	5	46

Maxqda Analytics Pro 2022 Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulmuş, erkek katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının cinsiyet değişkenine göre ilgili bulguları Tablo 15' te gösterilmiştir. Buna göre; erkek katılımcıların iş arkadaşlarının dedikodusunu yaptığı (6) (Politik Sapma), örgütteki teknolojik cihazlara, demirbaşlara zarar verdikleri (5) (Mülkiyet Sapması) ve yöneticilerin çalışanı kayırdığı (5) (politik Sapma) tespit edilmiştir. Bu durumda erkeklerde en çok sapma davranışının politik sapma davranışının olduğu görülmektedir.

Bazı erkek katılımcıların iş yerinde ilişki kurma sebeplerine dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

''...Restorantta çalışan bir garson mesela sinirlendiğinde tabağı çanağı yere atıyor, malzeme taşıdığı arabayı hızlı kullanır, sert kullanır, masaya çarpar, duvara çarpıyor, karşılaşıyoruz bunlarla. ''(B)

Kod: • Mülkiyet ile İlgili Sapma> Örgütteki Teknolojik Cihazlara, Demirbaş Zarar Verme

''...hani benim bir işim olduğunda mesela sevmiyorsa bir gruplaşma varsa arkamızdan çok konuşuluyor'' (M).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: • Politik Davranışlarla İlgili Sapma> Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusunu Yapar

”...deneyim açısından hepimizin arasında çok fark yoktu. Mesela yabancı dil bilerek girdik oraya İngilizce, Almanca biliyorduk ama onlar idareye daha yakın oldukları için kayırılıyordu” (E).

Kod: • Politik Davranışlarla İlgili Sapma> Çalışanı Kayırma

Tablo 16: Kadın Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	C	OA	G	NB	OE	Z	Y	Ş	NE	MA	K	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI												0
KİŞİLER ARASI SAPMA												0
Alay Etme									1			1
Herkesin İçinde Mahçup Etme									1			1
Kaba Davranma									1			1
Lakap Takma									0			0
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA												0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme												0
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirba	4	4	4			2						4
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPM												0
Yöneticiler												0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapır									1			1
Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma									1			1
Çalışanı Kayırma	7	7					7		7	7		7
Çalışanlar												0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma l							2		2			2
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu y	4	4	4				4		4			5
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekab		3					3		3			3
Çalışanlar İşletme Hakkında Olumsuz S						1			1			1
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusu		3					3		3			3
ÜRETİMLE İLGİLİ SAPMA												0
Bahaneler Üretim, İşe Gelmem												0
Bilgi Paylaşımından Kaçınma												0
Fazla Mola Verme							1					1
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma										1		1
Yönetici Olmadığında İş İstemememe			1									1
Çalışma Yerine Sohbet Etme												0
İş Yarım Bırakma												0
İş Yavaşlatma												0
İşin Gereklilerini Yerine Getirmeme		5							5	5		5
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme												0
İşten Kaytarma												0
TOPLAM	4	8	4	0	0	2	6	0	11	3	0	38

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş, kadın katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının cinsiyet değişkenine göre bulguları Tablo 16 'de gösterilmiştir. Buna göre; kadın katılımcılar yöneticilerin çalışanını kayırdığını (7) (Politik Sapma), Çalışanların yöneticisinin dedikodusunu yaptığı (5) (politik sapma) ve işin gereklilerini yerine getirmedikleri (5) (üretim Sapması) tespit edilmiştir. Bu durumda kadınlarda da en çok sapma davranışının politik sapma davranışının olduğu, onu üretim sapmasının takip ettiği görülmektedir.

Bazı kadın katılımcıların iş yerinde ilişki kurma sebeplerine dair ifadeleri aşağıdaki gibidir:

”...ama restoranda oluyor. 2-3 tane yönetime yakın kişiler var bunlardan birisi tecrübesi az ve yaşı küçük olmasına rağmen şef olarak seçildi. İsimle bile sabit bunlar bizim otelde, onda işte yöneticilik baskın gördük ya da işte tecrübesini gördük, şöyle bir tecrübesi vardı onun başka yerde siz bilmiyorsunuz falan gibi açıklama yapıyor. Bu seferde diğer 20 kişi 6 senedir çalıştığı hiçe sayılmış oluyor kimisi razı olup devam ediyor, kimisi de başka işler aramaya başlıyor” (C).

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod: • Politik Davranışlarla İlgili Sapma> Çalışanı Kayırma

”...Yöneticiler de çalışanlar da hep kendi çıkarları doğrultusunda hareket ediyor örnek veriyorum bir yöneticinin arabası yok bir personelin arabası var o gün işten eve erken gitmesi gerekiyor arabası olan personele sende erken çık hem beni de bırakırsın diyerek onunda erken çıkmasını sağlayabiliyor. Sevmediği personel olunca mesaiye kal diyebiliyor mesela, sen şu işi yap öyle çık, benim mesaim bitti diyorsun öyle ama kalmak zorundasın.” (NE).

Kod: • Politik Davranışlarla İlgili Sapma> Çalışanı Kayırma

”...Bende artık diyor umursamıyorum diyor zaten yaptığım göze görünmüyor, ben neden detaylı bir şekilde yapayım ki diyor.” (OA).

Kod: • Üretim ile İlgili Sapma> İşin Gereklere Yerine Getirememe

Tablo 17: Erkek Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Tecrübe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	15-20 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	Cinsiyet=Erkek	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI							0
KİŞİLER ARASI SAPMA							0
Alay Etme				2		2	2
Herkesin İçinde Mahçup Etme					2	2	2
Kaba Davranma							0
Lakap Takma					2	2	2
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA							0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme				2		2	2
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirba		1			1	10	10
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPM							0
Yöneticiler							0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapır							0
Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma							0
Çalışanı Kayırma	1		1			10	10
Çalışanlar							0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma İ		1				4	4
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu y				1	1	6	6
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekab			1		1	8	8
Çalışanlar işletme Hakkında Olumsuz S					1	0	0
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusu	1	1		1		12	12
ÜRETİMLE İLGİLİ SAPMA							0
Bahaneler Üretim, İşe Gelme				2		2	2
Bilgi Paylaşımından Kaçınma				2		2	2
Fazla Mola Verme					2	2	2
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma		1		1		6	6
Yönetici Olmadığında İş Önemsememe				2		4	4
Çalışma Yerine Sohbet Etme				2		2	2
İş Yarım Bırakma				2		2	2
İş Yavaşlatma			1	1		6	6
İşin Gereklere Yerine Getirememe		1				2	2
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme		1				2	2
İşten Kaytarma				1	1	4	4
TOPLAM	5	7	3	20	11	46	92

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş erkek katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının tecrübe değişkenine göre dağılımı incelendiğinde en az tecrübeye (1 yıldan az) sahip erkek katılımcıların daha çok politik sapma davranışı gösterdiği (çalışanı kayırma), en yüksek tecrübeye (20 yıldan fazla) sahip

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan “Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

katılımcıların ise üretim (işten kaytarma) ve politik davranışlarla (çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekabette bulunma) ile ilgili sapma davranışı sergilediği görülmüştür.

Tablo 18: Kadın Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Tecrübe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	1 Yıldan Az	1-4 Yıl	5-9 Yıl	10-14 Yıl	20 Yıl ve Üzeri	Cinsiyet=Kadın	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI							0
KİŞİLER ARASI SAPMA							0
Alay Etme			2			2	2
Herkesin İçinde Mahcup Etme			2			2	2
Kaba Davranma			2			2	2
Lakap Takma							0
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA							0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme							0
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirba	8		8	8	8	8	8
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPM							0
Yöneticiler							0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapn			2			2	2
Çalışanları Hakkında Dedikodu Yapma			2			2	2
Çalışanı Kayırma	14			4		14	14
Çalışanlar							0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma l	4		4			4	4
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu y	10		10	4		10	10
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekab	6		6			6	6
Çalışanlar işletme Hakkında Olumsuz S					2	2	2
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodusu	6		6			6	6
ÜRETİMLE İLGİLİ SAPMA							0
Bahaneler Üretim, İşe Gelmem							0
Bilgi Paylaşımından Kaçınma							0
Fazla Mola Verme	2					2	2
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma		2				2	2
Yönetici Olmadığında İşİ Önemsememe			2			2	2
Çalışma Yerine Sohbet Etme							0
İşİ Yarım Bırakma							0
İşİ Yavaşlatma							0
İşin Gerekerini Yerine Getirmeme	10		10			10	10
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme							0
İşten Kaytarma							0
TOPLAM	14	3	15	4	2	38	76

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş kadın katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının tecrübe değişkenine göre dağılımı incelendiğinde en az tecrübeye (1 yıldan az) sahip kadın katılımcıların daha çok politik sapma davranışı gösterdiği (yöneticilerin çalışanı kayırması), en yüksek tecrübeye (20 yıldan fazla) sahip kadın katılımcıların ise mülkiyet ile ilgili sapma (Örgütteki teknolojik cihazlara demirbaşlara zarar verme)ve politik sapma davranışı (Çalışanlar işletme hakkında olumsuz söylemlerde bulunur) sergilediği tespit edilmiştir.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Tablo 19: Kadın ve Erkek Katılımcıların İş Yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Kademe Değişkenine Göre Dağılımı

Kod Sistemi	Alt Kademe	Orta Kademe	Üst Kademe	Cinsiyet=Kadın	Cinsiyet=Erkek	TOPLAM
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI						0
KİŞİLER ARASI SAPMA						0
Alay Etme	●			●	●	4
Herkesin İçinde Mahcup Etme	●		●	●	●	4
Kaba Davranma	●			●		2
Lakap Takma			●		●	2
MÜLKİYET İLE İLGİLİ SAPMA						0
Çalışma Saatlerini Abartarak Söyleme			●		●	2
Örgütteki Teknolojik Cihazlara Demirba	●	●	●	●	●	18
POLİTİK DAVRANIŞLARLA İLGİLİ SAPM						0
Yöneticiler						0
Diğer Yöneticilerin Dedikodusunu Yapır	●			●		2
Çalışanı Kayırma	●	●		●	●	24
Çalışanlar						0
Müşterilerin Önünde Mantıksız Saçma l	●	●		●	●	8
Çalışanlar Yöneticilerin dedikodusunu y	●	●	●	●	●	16
Çalışanlar iş arkadaşları ile yıkıcı rekab	●	●	●	●	●	14
Çalışanlar işletme Hakkında Olumsuz S		●		●		2
Çalışanlar İş Arkadaşlarının Dedikodust	●	●	●	●	●	18
ÜRETİMİLE İLGİLİ SAPMA						0
Bahaneler Üretip, İşe Gelmemeye	●				●	2
Bilgi Paylaşımından Kaçınma		●			●	2
Fazla Mola Verme	●		●	●	●	4
Hasta Olmadığı Halde Rapor Alma	●		●	●	●	8
Yönetici Olmadığında İşini Önemsememe		●	●	●	●	6
Çalışma Yerine Sohbet Etme			●		●	2
İşini Yarım Bırakma		●			●	2
İşini Yavaşlatma	●	●	●		●	6
İşin Gereklerini Yerine Getirmeme	●	●		●	●	12
İşleri Talimatlara Aykırı Yürütme		●			●	2
İşten Kaytarma			●		●	4
Σ TOPLAM	34	27	22	37	46	166

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş kadın ve erkek katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının kademe değişkenine göre dağılımı incelendiğinde kadın ve erkek katılımcılardan alt kademede çalışanlar politik davranışlarla ilgili sapma (Yöneticinin çalışmanı kayırması) davranışlardan bahsederken, üst kademede çalışan yöneticiler politik davranışla ilgili sapma ve mülkiyet ile ilgili sapma davranışı sergilemektedirler.

Tablo 20: Kadın ve Erkek Katılımcıların İş yerinde Örgütsel Sapma Davranışlarının Sonucuna İlişkin Dağılımı

Kod Sistemi	Erkek	Kadın	TOPLAM
SONUÇ			0
Dile Getirme		●	3
Sessiz Kalma/ Sabretme	●	●	13
İtiraz Etme	●		1
İşini Bırakma	●	●	10
Σ TOPLAM	18	9	27

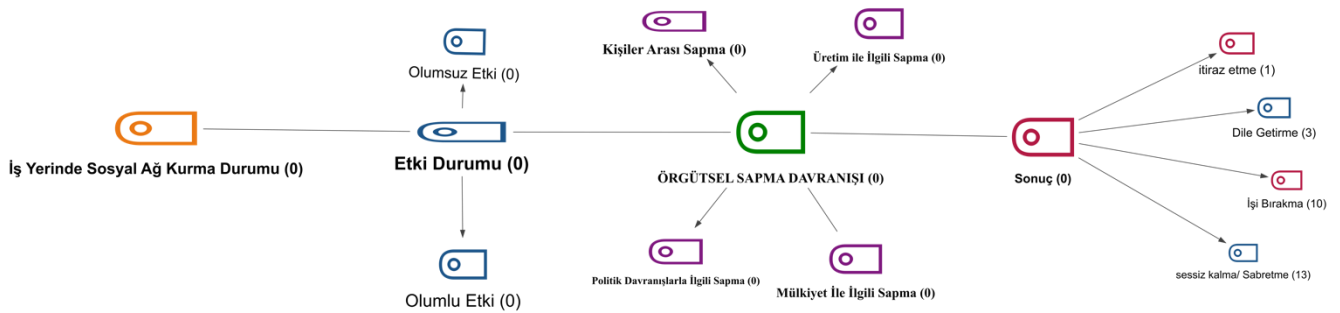
*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kod matris tarayıcısı ile oluşturulmuş kadın ve erkek katılımcıların iş yerinde örgütsel sapma davranışlarının sonuçları incelendiğinde, erkekler yoğun olarak sessiz kalma ve işi bırakmaya kadar giderken, kadınlar ya dile getirmekte ya da sessiz kalmaktadırlar. Bu bağlamda erkeklerin iş bırakma eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırma, örgütlerde çalışanların kurmuş oldukları sosyal ağlardan etkilenecek ne tür sapma davranışında bulduklarını ve işe yansımalarını tespit ederek literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda çalışanların iş yerinde; akraba olma, tanıdık olma, arkadaş olma, aynı cinsiyette olma, hemşehricilik, kıdem gruplaşması, tanıdık olma, aynı pozisyonda çalışma, resmi ilişki ve çıkar ilişkisi gibi sebeplerle formel yapının dışında informel olarak da bir arada oldukları görülmektedir. İş yerindeki bu gruplaşmalar çalışanları olumsuz etkilemekte ve sapma davranışı göstermektedirler. Örgütlerdeki en çok sapma davranışı *politik davranışla ilgili sapma* boyutunda çıkmıştır. Çalışanlar hem iş arkadaşlarının hem de yöneticilerinin dedikodusunu yapmakta aynı zamanda iş arkadaşlarına karşı yıkıcı rekabette bulunmaktadır. İkinci sırada ise çalışanların *üretim ile ilgili sapma davranışı* sergiledikleri görülmüş, çalışanların iş gereklerini yerine getirmemesi ve hasta olmadığı halde rapor alarak çalışmaktan kaçınmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Üçüncü sırada çalışanların *mülkiyetle ilgili sapma davranışının* sergilediği ve çoğunlukla örgütteki teknolojik cihazlara ve demirbaşlara zarar verdikleri tespit edilmiştir. Son sırada ise *kişiler arası sapma davranışı sergilendiği, çalışanların iş arkadaşını herkes içinde mahcup ettiği ve alay ettiği tespit edilmiştir*. Örgütsel sapma davranışı sergileyen çalışanların ağırlıklı olarak sessiz kalma ve işi bırakma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Ek olarak demografik özelliklerin (cinsiyet, tecrübe kademe,) de sapma davranışı üzerinde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 5: Sosyal Ağların Sapma Davranışına Etkisinin Tematik Gösterimi



Yukarıdaki şekil, bir bütün olarak sosyal ağların sapma davranışına etkisini tematik olarak göstermektedir. Bulgulardan hareketle elde edilen sonuçlar örgütlerde çalışanların oluşturdukları sosyal ağların örgütsel sapma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu kanıtlamaktadır.

Hatala ve Lutta (2009:30), örgüt içinde iyi planlanmış bir iletişimin sosyal ağ içindeki üyeler arasındaki bağlantıyı güçlendireceğini, bu durumun kurumsal esneklik, yenilik ve verimliliği beraberinde getireceğini ifade etmektedirler. Resmi ilişkilerin dışında gayri resmi ilişkiler çalışanların profesyonelliğine katkı sağlamaktadır (Penuel vd., 2009:89). Bu olumlu çalışmaların yanı sıra literatürdeki bazı çalışmalar iş yerindeki sosyal ağların negatif yanlarına da değinmektedir. Örneğin Ellwardt ve arkadaşları iş yerinde çalışanların yapmış oldukları olumlu ve olumsuz dedikoduların iş yaşamına etkisini araştırmışlar ve sonuç

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

olarak da negatif olarak yapılan dedikodunun sosyal dışlanmaya sebep olduğunu tespit etmişlerdir (2012:203). Jungst ve Blumberg (2016:21) iş yerinde çalışanların sosyal ağlarının işe bağlılık, performans ve ilişki çatışması arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada; çatışmanın her zaman düşük performansla ilişkili olmadığını, bunun yalnızca yüksek kaliteli sosyal ağlara erişimi olmayan çalışanlar için muhtemel olduğunu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan çalışmalardan da görüldüğü üzere, örgüt içinde belli sebeplerden dolayı çalışanlar birbirleri ile formel ya da informal olarak gruplar oluşturmakta ya da mevcut gruba dahil olmaktadır. Bu gruplaşmalar, bir taraftan çalışanlara ve örgüte olumlu yönde fayda sağlarken diğer taraftan çalışana ve örgüte zarar verebilmektedir. Örgütler çalışanlarından maksimum fayda elde etmek isterler. Dolayısıyla çalışanların sapma davranışı gösterme ihtimali dikkate alınmalıdır. Literatürdeki geçmiş çalışmalar incelendiğinde sosyal ağlar ile örgütsel sapma davranışı ilişkisine ait herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın literatüre yeni bir bakış açısıyla katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöneticiler, beraber çalıştığı insanların davranışlarını ve bu davranış nedenlerini anladığı ölçüde yönetiminde başarı sağlayabilirler (Koçel, 2014:97). Örgütte çalışanların etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarının koşulu doğru kişilerin istihdam edilmesidir. Bu noktada insan kaynakları departmanına önemli görevler düşmekte, sapma davranışı eğilimi olmayan kişilerin işe alınmaması için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

Yapılan tüm bilimsel çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da birtakım kısıtlar ve sınırlılıklar bulunmaktadır. Turizm sektöründe çalışanlar, çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın sadece Afyonkarahisar ilinde yer alan otellerdeki alt, orta ve üst düzey çalışanlarla yapılması, farklı illerdeki otellerde çalışanların hepsine maliyet ve zaman sıkıntısından dolayı ulaşılamaması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmanın ikinci bir kısıtı ise araştırmanın turizm sektörü ile sınırlı tutulmasıdır. Araştırma farklı sektörlerde, farklı illerde de uygulanarak literatüre katkı sağlayabilir. Bundan sonraki araştırmalarda, sosyal ağların; motivasyon teorisi, işe yabancılaşma, örgütsel sinizm ile ilişkileri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri." *Sakarya Yayıncılık, Sakarya*.
- Anasız, B. T. ve Püsküllüoğlu, E. I. (2018). Algılanan Örgütsel Sapma Davranışı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *KSBDD*, (10), 449-469.
- Baron, R.A. and Neuman, J.H (1996). Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.
- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Büyüköze, H. ve Gün, F. (2017). Building The Professional Identity of Research Assistants: A Phenomenological Research. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(1), 237-263.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi. Ankara.
- Çayır, M. Y. ve Sarıtaş, M. T. (2017). Nitel Veri Analizinde Bilgisayar Kullanımı: Bir Betimsel İçerik Analizi (2011-2016). *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 11(2), 518-544.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

- Denzin, N. and Lincoln, Y. (1994). *Handbook of Qualitative Research*, CA: Sage. *Thousand Oaks*.
- Ellwardt, L., Labianca, G. J., and Wittek, R. (2012). Who are the objects of positive and negative gossip at work? A social network perspective on workplace gossip. *Social Networks*, 34(2), 193-205.
- Eren, Z. (2019). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Örgüt Yapılarının Sosyal Ağ Analizi: Öneri ve Güven Ağları Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 1124.
- Fox, S. and Spector, P. E. (1999). A Model of Work Frustration–Aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915-931.
- Freeman, L. C. (2004). *The Development of Social Network Analysis*. Empirical Press, USA.
- Freeman, L. C. (2011). *The Development of Social Network Analysis- With an Emphasis on Recent Events*. (Eds.), *The Sage Handbook of Social Network Analysis* (Ed. J. Scott & P. J. Carrington), Sage Publications, London, 27–39.
- Gerring, J. (2017). Qualitative Methods. *Annual Review of Political Science*, 20, 15-36.
- Gruys, M. L. and Sackett, P. R. (2003). Investigating The Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection And Assessment*, 11(1), 30-42.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşgın, A. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma: Teorik Çerçeve-Pratik Öneriler-7 Farklı Nitel Araştırma Yaklaşımı-Kalite ve Etik Hususlar*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Hatala, J. P., and George Lutta, J. (2009). Managing information sharing within an organizational setting: A social network perspective. *Performance Improvement Quarterly*, 21(4), 5-33.
- Hollinger, R. C. and Clark, J. P. (1982). Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance. *Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343.
- Işıkkay, Ç. (2019). Yıkıcı Örgütsel Sapma: Bir Literatür Değerlendirmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 5, 6623-6634.
- Jungst, M., and Blumberg, B. (2016). Work relationships: counteracting the negative effects of conflict. *International Journal of Conflict Management*, 27(2), 225-248.
- Karakavuz, H. (2020). Havayolu İşletmelerinde Kabin Görevlilerine Uygulanan Performans Değerlendirme Sistemlerinin Mikro Kurumsal Kuram Perspektifiyle Değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi., Eskişehir*.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kızıldağ, D. (2010). Örgütlerde Problemler ve Davranışsal Risk Yönetimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Afyonkarahisar*.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Labianca, G. and Brass, D. J. (2006). Exploring The Social Ledger: Negative Relationships and Negative Asymmetry in Social Networks in Organization. *Academy of Management Review*, 31(3), 596-614.
- Lincoln, Y. S., and Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage.
- Mitchell, J. C. (1974). Social Networks. *Annual Review of Anthropology*, 3, 279-299.
- Özkan, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansına ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma. *Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Mersin.
- Öztürk, İ. (2015). İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsizlik Algıları İle Olumsuz Duyguların Etkileri. *Master's Thesis, TOBB University of Economics and Technology, Graduate School of Economics And Social Sciences*.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sapmaya Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

- Penuel, W., Riel, M., Krause, A., and Frank, K. (2009). Analyzing teachers' professional interactions in a school as social capital: A social network approach. *Teachers college record*, 111(1), 57-95.
- Robinson, S. L. and Bennett, R. J. (1995). A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy Of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sayğan, T., Özer, P. ve Tozkoparan, G. (2015). Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16,81.
- Sözen, C. ve Gürbüz, S. (2017). *Örgütsel Ağlar. Örgüt Kuramları* (Ed. H.Cenk Sözen Ve H.Nejat Basım) Beta Yayıncılık, İstanbul, 317-341.
- Snow, D. L. and Gordon, J. B. (1980). Social Network Analysis and Intervention with The Elderly. *The Gerontologist*, 20(4), 463-467.
- Suna, B. (2017). Otel İşletmelerinde Sahip ve Yöneticilerinin Sosyal Sermaye Unsurlarından Sosyal Ağlarının Müşteri Teminine Etkisi. *Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep.
- Stiles, W. B. (1993). Quality Control in Qualitative Research. *Clinical Psychology Review*, 13(6), 593-618.
- Tichy, N., M., Tushman, M. and Fombrun ,C. (1979). Social Network Analysis for Organizations. *The Academy of Management Review*, 4-27.
- Toptaş, B., Kürşad, M. Ş. ve Bökeoğlu, Ö. Ç. (2018). Araştırma Görevlilerinin Araştırma Problemleri Belirlerken İzledikleri Yol ve Karşılaştıkları Güçlükler: Nitel Bir Çalışma. *Current Research in Education*, 4(2), 48-61.
- Tunçay, S., (2016). Asil ve Vekil İlişkilerinin Sosyal Ağ Analiziyle İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Vardi, Y. and Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik Ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yıldırım, A., ve Simsek, H. (2004). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık .(4. Baskı). Ankara.

*İlgili makale Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında savunulacak olan "Sosyal Ağların Örgütsel Sermayeye Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı doktora tezinden türetilmiştir.