

AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL POLİTİKA: ÇALIŞANLARIN POLİTİK DAVRANIŞLARA YÖNELİK ALGILARI*

Altan DOĞAN**, *Serdar BOZKURT, *H. Talha DEMİRBAŞ******

**** İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı.***

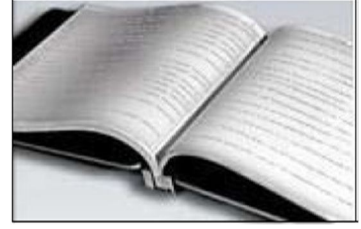
***** Yıldız Teknik Üniversitesi, İ.İ.B.F., Örgütsel Davranış Anabilim Dalı.***

****** İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı.***

Özet: Çalışmada, örgütlerde sergilenen politik davranışların, kamu kurumlarında çalışan kamu personeli tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Sergilenen politik davranışların düzeylerinin ve hangilerinin daha çok sergilendiğinin ortaya konmaya çalışılması da araştırmanın alt amaçlarından. Algılanan örgüt içi politik davranışların demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işyeri kıdemi) göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de yine araştırmanın diğer bir alt amacını oluşturmaktadır. Araştırmada, kamu kurumlarında çalışan 252 kamu personeline anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların politik davranış algılarının “nadiren” ile “bazen” arasındaki seçeneklerde yoğunlaştığı görülmüştür. Ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim durumu değişkenlerine göre politik davranış algısının farklılık gösterdiği görülmüştür. Ancak işyeri kıdemiye göre bir farklılık tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Çalışanları, Politik Davranış, Örgütlerde Politik Davranışlar

* 27-28 Mart 2013 tarihinde Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü tarafından yapılan II. Kamu Etiği Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

*ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN*

*JEL KOD: M10-M12-L20*** ID:492 K:429*

<http://www.akademikbakis.org>

ORGANIZATIONAL POLITICS in PUBLIC ORGANIZATIONS: EMPLOYEE PERCEPTIONS TOWARDS POLITICAL BEHAVIORS

Abstract: The aim of this study was to determine how the political behaviors in organizations are perceived by the public employees in public organizations. The levels of the political behaviors and which political behaviors were demonstrated more were also studied. In addition, whether the political behavior perception differs significantly according to demographic variables (gender, age, education level, organizational tenure) was investigated. 252 public employees participated in the survey. In the research it was found out that the political behavior perception of the public employees showed to concentrate in between “rarely” and “sometimes” options. In addition, the political behavior perception differed significantly according to gender, age, education level, but did not differ according to organizational tenure.

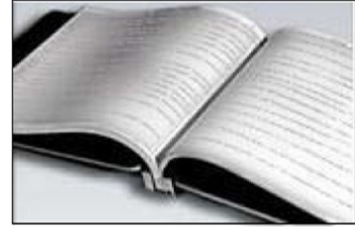
Key Words: Public Employees, Political Behavior, Political Behavior in Organizations

1. GİRİŞ

İdeal bir çalışma ortamının, politik davranışların mevcut olmadığı bir yer olduğu genellikle düşünülse de politik davranışlar, sonuçları olumlu ya da olumsuz olsun örgütlerde kesinlikle oluşan bir kavramdır. Örgütler; çalışanlardan, yöneticilerden ve bu kişilerin oluşturduğu grup/takımlardan oluşmaktadır. Tüm bu kişilerin veya grup/takımların her birinin ayrı ayrı istekleri, beklentileri, amaçları ve çıkarları söz konusudur. Sınırlı imkanlar ve kaynaklar dahilinde de örgütteki herkesin, isteklerine kavuşabilmesi ya da isteklerinin karşılanabilmesi çok zordur. Bu zorluk da amaçlarına ve çıkarlarına ulaşmak isteyen kişileri ve/veya grup/takımları bazı politik

davranış türlerini sergilemeye yönlendirebilmektedir.

Kişilerin ve/veya grup/takımların sergiledikleri politik davranışların boyutları ve sergilenme düzeyleri örgütler açısından oldukça önemlidir. Meşru olmayan ya da etik olmayan politik davranış türlerinin sergilendiği ya da düzey olarak sergilenen politik davranışların çok fazla olduğu örgütler bazı sorunlar yaşayacaklardır. Bu nedenle hangi tür politik davranışların örgütlerde ne sıklıkta sergilendiğinin bilinmesi örgütler açısından faydalı olabilecektir. Bu doğrultuda; meşru-meşru olmayan, etik-etik olmayan şekillerinde ayırımı yapılabilen politik davranışların, kamu sektöründe çalışan kamu personeli tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi araştırmada



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

amaçlanmaktadır. Sergilenen politik davranışların düzeylerinin ve hangilerinin daha çok sergilendiğinin ortaya konmaya çalışılması da araştırmanın alt amaçlarından. Algılanan örgüt içi politik davranışların demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de yine araştırmanın diğer bir alt amacını oluşturmaktadır.

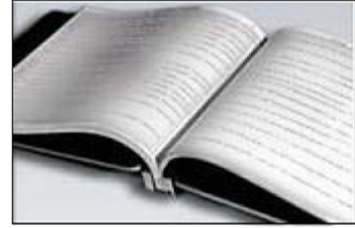
Araştırma ile kamu kurumlarında çalışan personelin algıladıkları politik davranış türleri ve düzeyleri belirleneceğinden, örgütlerde istenmeyen bu davranışların engellenebilmesi için yöneticilere katkı sağlanacaktır. Araştırma temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, örgütsel politikaya ve örgütlerdeki politik davranışlara ilişkin teorik yapı ve konuyla ilgili araştırmalar yer almaktadır. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi bağlamında kapsam, veri toplama aracı ve veri analizi bulunmaktadır. Son bölümde ise elde edilen bulgulara, sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

Politik davranış kavramını açıklamadan önce, politika ve örgütsel politika kavramlarının tanımlarının verilmesi, konunun daha iyi anlaşılması açısından faydalı olabilir. Politika, örgütteki çalışanların veya grupların kendi çıkarlarını artırmak amacıyla güç

kazanmaları ve kullanmaları yönündeki faaliyetleri olarak ifade edilebilir (Wagner ve Hollenbeck, 2010: 252). Örgütsel politika ise çalışanların istedikleri sonuçları elde edebilmeleri için güç ve diğer kaynakları elde etmeleri, güçlerini artırmaları ve kullanmaları şeklindeki faaliyetlerini içermektedir (Moorhead ve Griffin, 2010: 366). Bir başka ifadeyle, örgüt üyelerinin genellikle daha hızlı veya daha üst pozisyonlara yükselebilmek veya mevcut pozisyonlarını koruyabilmek amacıyla örgüt içinde girişmiş oldukları güç mücadeleleri örgütsel politikayı oluşturmaktadır.

Politik davranış kavramı Mayes ve Allen (1977: 673) tarafından örgütün kaynak paylaşım sistemine karşı yapılan faaliyetler olarak ifade edilmiştir. Miles politik davranış; “karar verme üzerinde mantıklı olmayan etki” ve Burns ise “lobi” faaliyeti olarak tanımlamıştır. Politik davranışlar; örgütsel normlar ve hedefler tarafından şekillendirilen biçimsel rollerin bir parçası olmaktan daha ziyade, bireyin kendisinin ve grup çıkarlarının teşviki ile ilişkili informel yapılar şeklinde ifade edilmektedir. Örgütlerde politik davranış, bireyin örgütteki rolünün bir parçası olarak tanımlanmayan faaliyetler veya örgüt içindeki çıkarların dağılımını etkileme çabası olarak görülmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 404).



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

Porter vd. tarafından yapılan diğer bir tanımda ise politik davranış, bireylerin ve grupların kendi çıkarlarını muhafaza etmeleri veya artırmaları için, diğer bireylerin çıkarlarını tehdit eden isteğe bağlı sosyal etkileme girişimi olarak ifade edilmektedir. Politik davranışa bağlı yetenek ise, “politik beceri yeteneği” olarak adlandırılmaktadır. Bu yetenek, iş ortamında diğer çalışanları etkin bir şekilde anlama yeteneği şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bireyin kendi kişisel çıkarlarını koruması ve/veya örgüt amaçları doğrultusunda çıkarlarını artırabilmesi için diğer bireyleri etkileme yönünde mevcut bilgisini kullanması, politik bir beceri olarak düşünülebilir (Treadway vd., 2005: 235).

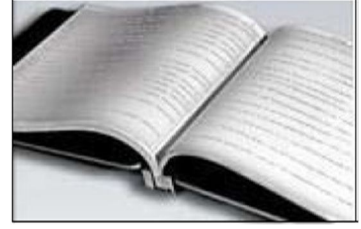
Politik davranışlar, bireyin kendi çıkarlarını korumasını ve/veya örgütsel çıkarlarını artırması için tasarlanmış bireyler/gruplar üzerindeki etki taktiklerini ve bu amaca bağlı olarak ortaya çıkan çatışan çıkarların uzlaştırılmasını ve etkin bir şekilde yönetilmesini içerir. Yönetim alanındaki politik davranışlar arasında; politik stratejiler, etkileme taktikleri ve politik manevralar sıralanabilir (Ullah, Jafri ve Dost, 2011: 37).

Politika ve politik davranış kavramları bireylerin aklına, çalışanların, örgütçe kabul edilmeyecek veya onaylanmayacak şekilde kaynakları kullanmasını veya

istedikleri sonuçları elde etmeleri yönündeki girişimlerini akla getirebilecek olumsuz birer kavramı çağrıştırmaktadır (Vecchio, 2006: 128). Politik davranışlarla ilgili tanımların ortak noktaları; çalışanların çıkarlarına hizmet etmesi, arzulanan sonuçlara daha çabuk ulaşılmasına hizmet etmesi, buna karşın örgüt tarafından hoş görülmemesi olarak sıralanabilir (Demirel ve Seçkin, 2009: 146).

Politik davranış temel olarak örgütsel karar verme sürecini veya doğrudan kişilerarası ilişkileri etkileme girişimlerini içerir. Pfeffer’a göre, objektif performans standartlarından yoksun olduğunda ve önemli kabul edilen örgütsel karar süreçlerine ilişkin gizlilik söz konusu olduğunda politik davranış daha fazla oluşmaktadır (Vredenburg ve Maurer, 1981: 173).

Politik davranış, bireylerin algılamalarına göre farklılık gösterebilmektedir. Çünkü bir çalışanın yöneticisini veya patronunu etkileme yönündeki bir davranışı çalışma arkadaşlarından biri tarafından normal bir davranış olarak karşılanabilirken, diğer bir çalışma arkadaşı tarafından bu hareket hoş olmayan politik bir davranış olarak görülebilir (McShane ve Von Glinow, 2010: 315). Sergilenen bir davranışın politik olarak nitelendirilmesi, örgütte bulunan belirli kişilerin bazı şeyler



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

kazanırken, diğerlerinin ya da örgütün bir bütün olarak tamamının bazı şeyleri kaybetmesi durumuyla ortaya çıkmaktadır (Hellriegel ve Slocum, 2011: 293).

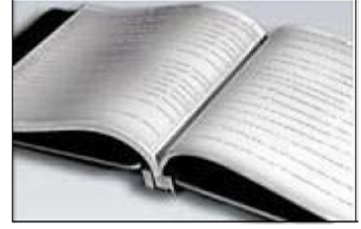
Politik davranış; birey, grup ve örgüt olmak üzere üç farklı düzeyde görülebilmektedir. Bireysel düzeydeki politik davranış, çalışanların kendilerine çıkar sağlayabilmeleri için politik faaliyetlerde bulunması anlamına gelmektedir. Çalışma arkadaşlarıyla birlikte ekip olarak bir projeyi tamamlayan kişinin tüm başarıyı kendisine mal etmesi buna örnek olarak gösterilebilir. Grup düzeyindeki politik davranış genellikle koalisyonlar şeklinde ortaya çıkar. Örneğin örgüte yeni bir yönetici seçilmesi gerektiği zaman, hissedarlardan oluşan grup yönetim kurulunun seçimini etkileyebilmek için ortak hareket edebilir. Politik davranış örgütsel düzeyde de meydana gelebilir. Örneğin herhangi bir örgüt kendisini ilgilendiren önemli konular hakkında karar verilecekse, karar verecek kişileri (milletvekilleri vb.) etkilemek için lobi faaliyetlerinde bulunabilir (Hitt, Miller ve Colella, 2009: 427).

Örgütler, farklı şekillerde politik davranışları ödüllendiriyor olabilirler. Örneğin, örgüt tarafından birey odaklı ödüller sunulduğunda, çalışanlar politik şekilde davranmayı seçebilirler. Politik davranmayı seçen bireylerin faaliyetleri

ödül kazanmayı sağlıyorsa, gelecekte de politik davranışlar sergilemeleri olası hale gelecektir. Diğer yandan, bireyler politik davranışları kullanmıyorsa ve bir ödül kazanamıyorsa gelecekte politik davranışları kullanmaya karar verebilirler. Çünkü diğer bireyler politik davranarak ödül kazanmışlardır. Bu nedenle örgütler, politik faaliyetlerin pekiştirilmediği veya ödüllendirilmediği bir çevre inşa etmelidirler (Kacmar ve Ferris, 1993: 71).

Politik davranışın meşru ve meşru olmayan boyutlarından bahsedilebilir. Meşru politik davranışlar, günlük normal politik davranışları ifade eder. Amirlere şikayette bulunmak, koalisyonlar kurmak meşru politik davranışlara örnek olarak verilebilir. Meşru olmayan politik davranışlar ise, uyulması gerekli olan kuralları bozan davranışları ifade etmektedir. Sabotaj, ihbarda bulunma, bir grup çalışanın aynı anda hastalanması gibi sembolik protestolarda bulunma meşru olmayan politik davranışlara örnek verilebilir (Robbins ve Judge, 2009: 495-496).

Örgütlerde politik davranışın bireysel ve örgütsel nedenleri olabilir. Bireysel nedenlerden bazıları; güç kazanma ihtiyacı ve yüksek başarı beklentisi, Makyavelist kişilik özelliği, kontrol odağı, alternatif iş fırsatları olarak sayılırken, örgütsel nedenlerden bazıları ise; belirsizlik,



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

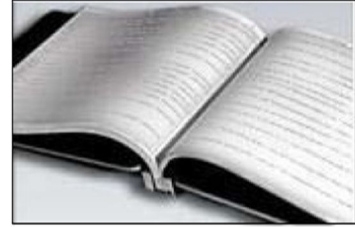
kaynakların yeniden dağıtımı, terfi olanakları, güven eksikliği, rol belirsizliği, açık ve net olmayan performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemleri olarak sıralanabilir (Nair, 2010: 372; Robbins ve Judge, 2009: 479).

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan politik davranış türleri şunlardır: Sosyal mübadele uyarınca iyiliğin iyilik ile değişimi, gözdağı verme ve azarlama gibi yollarla gerçekleşen baskı, karar alma sürecine çalışanların iştirak etmesini içeren danışmanlık, toplantılarda yöneticilerinin fikirlerini destekleme ve onlarla iyi ilişkiler kurmaya dayalı yağcılık, diğer bireyleri mantıklı argümanlarla ikna etme, bir isteği yerine getirmeleri için diğer kişilere son tarihler belirleme gibi davranışları içeren iddialı olma, yüksek konumdaki bireylerin desteğini alma, koalisyonlar kurma, izlenim yönetimi, bilgi gücünü elinde tutma ve kontrol etme, karşı tarafı değerleri kullanarak etkileme, arkadaşlık ilişkilerinden yararlanarak kendisine iyilik yapılmasını talep etme, farklı düşüncelere sahip olan bireyleri transfer veya terfi ettirme, muhalif görüşteki insanları dışlama, emir-komuta yetkisine sahip pozisyonlara geçme, bölmek ve yönetmek, diğerlerini suçlamak ve diğerlerine saldırmak (Bozkurt ve Doğan, 2013: 418-424).

Bu çalışmada politik davranışın boyutları İslamoğlu ve Börü'nün 2007 yılında yapmış oldukları araştırma esas alınarak incelenmiştir. İslamoğlu ve Börü'ye göre "tavizci davranmak", "ikiyüzlü davranmak", "göze girmeye çalışmak", "koalisyon kurmak", "karşılıklı çıkar gözetmek" ve "üst yönetime yaranmaya çalışmak" politik davranışın alt boyutlarını oluşturmaktadır.

Tavizci Davranmak: Taviz; Türk Dil Kurumu'na göre, uzlaşmaya varabilmek için hak, istek veya savlarının bir bölümünden, karşı taraf yararına vazgeçmek anlamına gelmektedir (TDK, 2009: 1531). Örgütlerde de çalışanlar zaman zaman kendi belirlemiş oldukları amaçlara ya da hedeflere ulaşabilmek için tavizci davranışlarda bulunabilmektedirler. "İstedikini elde edebilmek için karşısındakini seviyormuş gibi hareket etmek, inanmadan başkalarının görüşünü savunmak, grup içerisinde sevilme ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmak, adamına göre muamele yapmak, sahip olunan bilgi, beceri ve yetenekleri abartmak" politik davranış ölçeğinde *tavizci davranmak* boyutu altında yer alan ifadelerden bazılarıdır.

Göze Girmeye Çalışmak: Göze girmeye çalışmak, astın, üstleri ve/veya akranları için komplimanlarda bulunması veya onlar



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

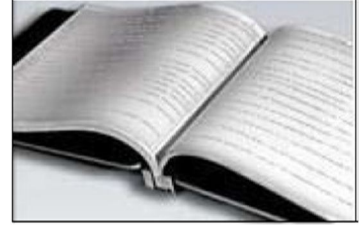
JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

için karşılıksız iyiliklerde bulunması, böylelikle de onlar tarafından onaylanmaları veya benimsenmeleridir. Bu taktik ile çalışan nazik, görgülü ve arkadaşça davranır (Johns, 1996: 421) ve böylelikle de yöneticisi veya akranları çalışan hakkında olumlu duygulara sahip olurlar. (Vecchio, 2006: 129; Wagner ve Hollenback, 2010: 225). Astlar, toplantılarda yöneticilerinin fikirlerini destekleyerek, yöneticilerinin belirttiği yoldan giderek, onlar için küçük şeyler yaparak, övgü ve hediyeler ile yöneticileriyle iyi ilişkiler kurarak bu taktiği uygulayabilirler. Ayrıca astlar, herkesin önünde yöneticilerini överek, yöneticileriyle benzer tutum ve davranışları sergileyerek ve nasihat vermeleri için yöneticilerine istekte bulunarak da göze girmeye çalışmak taktiğini uygulayabilirler. Astlar, yöneticileri kadar çalışma arkadaşları için de onlara arkadaşça, kibar ve alçakgönüllü davranarak bu taktiğe başvurabilirler. (Stroh, Northcraft ve Neal, 2002: 201-202; Johns, 1996: 421; McShane ve Von Glinow, 2010: 313). “Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için ondan yana olduğunu hissettirmek, istediklerini elde etme pahasına üstüne hoş görünmeye çalışmak” politik davranış ölçeğinde *göze girmeye çalışmak* boyutu altında yer alan ifadelerden bazılarıdır.

Koalisyon Kurmak: Koalisyon, iki ya da daha fazla kişinin, bireysel olarak sahip olduklarından çok daha fazlasını ifade eden kolektif bir gücü oluşturabilmek amacıyla kurdukları birliktir (Dunham, 1984: 342). Diğer bir ifadeyle koalisyon, kişilerin kendi güç kaynaklarını bir araya getirerek oluşturdukları topluluktur (Stroh, Northcraft ve Neal, 2002: 203). Bir koalisyona katılım gösterildiğinde grubun diğer üyelerinin gücünden yararlanılarak, bireysel güçte artış sağlanabilir. Koalisyonlar genellikle ortak çıkarlar etrafında kurulur (Hitt, Miller ve Colella, 2009: 428; Schermerhorn, vd, 2011: 285-286; Kumar ve Gopinadhan, 2009: 136). Koalisyon ne kadar geniş tabanlı ise, diğer bir ifadeyle koalisyonu oluşturan üyeler örgütün ne kadar farklı bölümlerinden geliyorsa, çalışanlar, koalisyonun önerdiği fikirleri o derecede kabul ederler (McShane ve Von Glinow, 2010: 311).

Koalisyon kurmak, çalışanların kendi aralarında ittifaklar oluşturarak, örgütteki diğer gruplardan destek sağlamalarını içermektedir (Johns, 1996: 421). Örgüt içindeki diğer kişilerin desteklerini kazanmak, çalışanları başarılı bir biçimde etkileyebilmede oldukça yararlı olmaktadır (Greenberg ve Baron, 2003: 457). Örneğin mühendisler ve bakım teknikerleri aralarında gizli bir koalisyon oluşturarak, yeni alınacak ve kendi işlerinin önemini azaltacak olan bir makinenin alınmaması



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

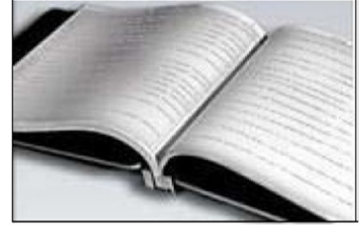
<http://www.akademikbakis.org>

yönünde lobi faaliyetlerinde bulunabilirler (Umstot, 1984: 292-293). Bu taktik, çalışanların sendikaya üye olması durumunda net bir şekilde görülebilir. Çalışanlar sendika üyesi olarak, toplu pazarlık sayesinde, bireysel olarak talep etmeleri durumunda alacaklarından çok daha fazla ücret ve sosyal hakkı elde edeceklerdir (Wagner ve Hollenback, 2010: 225). Yöneticiler de karar verme sürecini kendi istekleri doğrultusunda etkilemek için gerekli olan gücü elde etmek amacıyla diğer yöneticilerle koalisyonlar kurabilirler. Örneğin A, B'nin çıkarı olan bir konuda B'yi destekleyebilir, B de bunun karşılığında A'nın çıkarı olan bir konuda A'yı destekleyebilir (George ve Jones, 2008: 439; Aswathappa, 2010: 343; Daft, 2010: 221). Bazı durumlarda, örneğin farklı bölümlerden kişilerle veya üst düzeydeki yöneticilerle açık şekilde koalisyonlar oluşturulabilir (Luthans, 2011: 331). "Yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için iş arkadaşlarının desteğini almak ve yönetici ile çözümlenemeyen durumlarda, üst yönetimi devreye sokmak" politik davranış ölçeğinde *koalisyon kurmak* boyutu altında yer alan ifadelerden bazılarıdır.

İkiyüzlü davranmak: Politik davranış ölçeğinde *ikiyüzlü davranmak* boyutu altında yer alan ifadelerden bazıları: "yönetici işte yokken işe gelmemek, yapılan iş hakkında bilgi sahibi olmasına

rağmen yardım etmemek, yüze gülüp arkadan konuşmak" şeklindedir.

Karşılıklı Çıkar Gözetmek: Kişiden bulunulan bir isteğin karşılığında kişinin yarar veya iyilik ile ödüllendirilmesini ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2011: 459). Diğer bir ifadeyle bu politik davranışta; kişiye, bir ricayı yerine getirmesi veya bir öneriyi desteklemesi karşılığında ödüller veya maddi faydalar verileceği yönünde açık bir söz verilmektedir (Stroh, Northcraft ve Neal, 2002: 201). Değişim stratejisinde, karşılıklılık normu ana ve odak noktadır. Karşılıklılık normuna göre, kendisine yardımda bulunulan kişilerin, kendilerine yardımda bulunan kişilere yeri geldiği zaman karşılık verecekleri beklenir. Müzakere veya pazarlık kavramı da değişim sürecinde yer alan önemli bir ögedir (McShane ve Von Glinow, 2010: 313-314). Çalışanlar bazen kendilerinden istenmediği halde de karşılarındaki kişiler için bir şeyler yaparak, ileride bu kişilerin normal koşullarda yerine getirmeyecekleri isteklerini yerine getirmelerini sağlayabilirler (Özkalp vd., 2004: 269). Karşılıklı çıkar gözetmek, eski sözlerden olan, "Sen beni kollarsan ben de seni kollayacağım." ile de kısaca açıklanabilir (Hitt, Miller ve Colella, 2009: 428). "Kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmek ve belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M10-M12-L20*** ID:492 K:429

<http://www.akademikbakis.org>

olunacağını hissettirmek” politik davranış ölçeğinde *karşılıklı çıkar gözetmek* boyutu altında yer alan ifadelerden bazılarıdır.

Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak: Bu taktik, örgüt hiyerarşisinde daha yüksek konumda yer alan yöneticiler ve diğer amir ve şeflerin desteğini almak için çaba sarf etmeyi ifade eder (Aswathappa, 2010: 340).“Yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız katılmak ve yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermek” politik davranış ölçeğinde *üst yönetime yaranmaya çalışmak* boyutu altında yer alan ifadelerden bazılarıdır.

Çalışmada ele alınan boyutlardan da görüleceği üzere, politik davranışlar arasında yer alan davranışlardan birçoğu farklı isimlerle de olsa bu çalışmada ele alınarak incelenmeye çalışılmıştır. Çalışanların örgüt içindeki politik davranışlara yönelik algılamaları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda farklı sonuçlarla karşılaşıldığı görülmektedir. Bu çerçevede araştırmamızda, literatürdeki çalışmalar ve çalışmanın amacına bağlı olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Ferris vd.’nin 1989 yılındaki çalışmalarına göre, çalışanların yaş ve cinsiyetleri ile politik davranış algısı arasında ilişki bulunmuştur. Çalışmanın neticesinde kadın ve yaşça büyük olan çalışanların, erkek ve

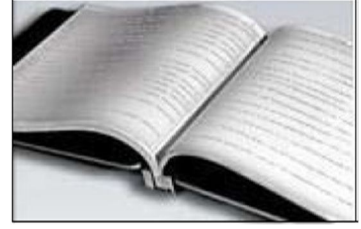
daha genç yaştaki çalışanlara göre terfi ve ödül konularındaki politik davranış algısı daha fazladır (Parker, Dipboye ve Jackson, 1995: 894). Yine Ferris, vd.’nin (1996) çalışmalarında cinsiyet ve yaş değişkenlerinin, politik davranış ile ilişkili olduğu görülmüştür. Adams, Treadway ve Stepina’nın (2008) çalışmalarında ise, politik davranış algısı üzerinde yaşın etkisi görülürken, cinsiyet için böyle bir sonuç söz konusu olmamıştır. Ferris ve Kacmar (1992)’in çalışmasında ise; yaş ve cinsiyetin politik davranış algısı üzerinde etkisi tespit edilememiştir. Parker, Dipboye, Jackson (1995) ile Treadway, Adams ve Goodman (2005)’in çalışmalarında da politik davranış algısının cinsiyet ve yaşa göre farklılık göstermediği belirtilmiştir.

Örgüt içindeki çalışanların yaş ve cinsiyetlerine bağlı olarak çalışmamızda politik davranış algısının farklılık oluşturabileceği düşünülmüş ve H₁-H₂ hipotezleri belirlenmiştir.

H₁: Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, cinsiyete göre farklılık göstermektedir

H₂: Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, yaşa göre farklılık göstermektedir.

Parker, Dipboye ve Jackson (1995) çalışmasında, eğitim düzeyinin politik



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

*ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN*

*JEL KOD: M10-M12-L20*** ID:492 K:429*

<http://www.akademikbakis.org>

davranış algısı üzerinde bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Ancak eğitim düzeyinin, istenilen işin gereklerini yerine getirebilecek uzmanlık gücünü beraberinde getirebileceği ve bu durumun da politik davranışlar oluşturabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda H₃ hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₃: Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Ferris, Frink, Galang, Zhou, Kacmar ve Howard'ın (1996), Ferris, Frink, Bhawuk, Zhou ve Gilmore'un (1996) ve Adams, Treadway ve Stepina'nın (2008) çalışmalarında kıdemli politik davranış algısı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. H₄ hipotezi de şu şekildedir:

H₄: Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, işyeri kıdemine göre farklılık göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1.Araştırmanın Kapsamı

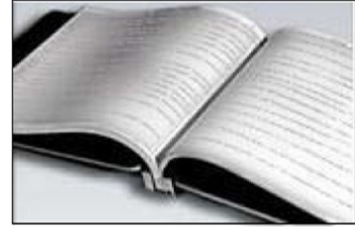
Araştırmanın ana kütesini kamu kurumlarında çalışan kamu personeli oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak “kolayda örneklem tekniği” kullanılmıştır. Araştırma kapsamının geniş tutulması amacıyla da herhangi bir kuruluş kısıtlanmasına gidilmemiştir.

Araştırma için 266 anket doldurulmuş fakat bunlardan 14 tanesi eksik veri içerdiğinden araştırma kapsamına alınmamıştır. Sonuç olarak araştırmaya 252 kişi dahil edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Problemi

Çalışmada, örgütlerde sergilenen politik davranışların, kamu kurumlarında çalışan kamu personeli tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Sergilenen politik davranışların düzeylerinin ve hangilerinin daha çok sergilendiğinin ortaya konmaya çalışılması da araştırmanın alt amaçlarından biridir. Neredeyse her örgütte sergilenebilen politik davranışların, örgütlerde ne düzeyde sergilendiğinin bilinmesi ve en sık olarak hangi tip politik davranışların ortaya konduğunun bilinmesi, örgütlerin etkin ve verimli biçimde faaliyetlerini sürdürebilmeleri açısından önemlidir. Çünkü ortaya çıkacak sonuçlar doğrultusunda gerekli olan önlemler alınabilecek ve iyileştirmeler yapılabilecektir. Dolayısıyla araştırmanın ana problemi şu şekildedir:

Çalışanların sergilemiş oldukları politik davranışlar, kamu kurumlarında çalışan kamu personeli tarafından nasıl algılanmaktadır? Sergilenen politik



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

davranışların düzeyleri nelerdir ve hangileri daha çok sergilenmektedir?

3.3. Araştırmanın Alt Problemleri

Algılanan örgüt içi politik davranışların demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işyeri kıdem) göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de araştırmanın diğer bir alt amacını oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın alt problemleri şu şekilde belirtilebilir:

1. Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, işyeri kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3.4. Veri Toplama Aracı

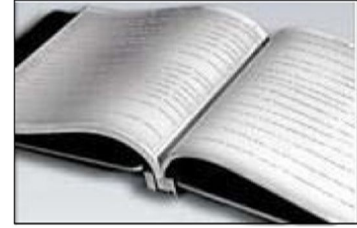
Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu oluşturulurken İslamoğlu ve Börü

tarafından (2007) geliştirilen “Politik Davranış Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ayrıca katılımcıların, sosyo-demografik niteliklerine ait (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, pozisyon) sorular ilave edilerek, anket formu tamamlanmıştır.

Politik davranış ölçeği, altı boyut ve 36 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyutlar; “tavizci davranmak”, “ikiyüzlü davranmak”, “göze girmeye çalışmak”, “koalisyon kurmak”, “karşılıklı çıkar gözetmek” ve “üst yönetime yaranmaya çalışmak” olarak ifade edilmiştir. Ölçekteki ifadelerden dördü, kamu kuruluşları için uygun olmadığından anket kapsamına alınmamıştır.

3.5. Veri Analizi

Politik davranış ölçeğindeki ifadeler “1: Hiçbir Zaman”, “5: Her Zaman” şeklindeki Likert tipi ölçek ile değerlendirilmiştir. Veriler, *SPSS for Windows 18.0* paket programında analiz edilmiştir. Öncelikle veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistik teknikler olarak; aritmetik ortalama ve standart sapmadan yararlanılmıştır. Hipotezlerin sınanması için t-testinden ve tek yönlü varyans



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M10-M12-L20*** ID:492 K:429

<http://www.akademikbakis.org>

analizinden faydalanılmıştır. Verilerin güvenilirliği için Cronbach alpha güvenilirlik değeri bulunmuştur. Yine ölçeğin yapı geçerliliğinin tespiti için faktör analizinden yararlanılmıştır.

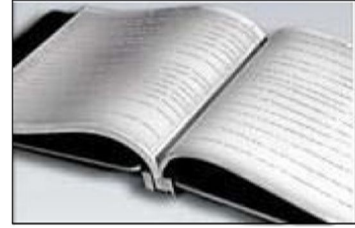
4. BULGULAR ve YORUMLAR

Araştırmaya, kamu kurumlarında çalışan kamu personeli katılmıştır (n=252). Araştırmadaki katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait genel bilgiler şöyledir: Araştırmaya katılanların 112'si kadın (%44,4), 140'ı erkektir (%56,6). Katılımcılardan 19 kişi (%7,5) 18-26 arası

yaş grubunda, 89 kişi (%35,3) 26-34 arası yaş grubunda, 74 kişi (%29,4) 34-42 arası yaş grubunda, 54 kişi (%21,4) 42-50 arası yaş grubunda ve 16 kişi (%6,3) 50 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları; 12 ilköğretim (%4,8), 55 lise (%21,8), 41 önlisans/yüksekokul (16,3), 63 lisans (%25) ve 81 lisansüstü (%32,1) şeklindedir. Katılımcıların işyerlerindeki kıdemleri ise 1 yıldan az 16 kişi (%6,3), 1-4 yıl arası 61 kişi (%24,2), 4-7 yıl arası 28 kişi (%11,1), 7-11 yıl arası 40 kişi (%15,9) ve 11 yıl ve üzeri ise 107 kişi (%42,5) şeklindedir.

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	112	44,4
	Erkek	140	55,6
Yaş	18-26 arası	19	7,5
	26-34 arası	89	35,3
	34-42 arası	74	29,4
	42-50 arası	54	21,4
	50 ve üzeri	16	6,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	12	4,8
	Lise	55	21,8
	Önlisans/Yüksekokul	41	16,3
	Lisans	63	25,0
	Lisansüstü	81	32,1
İşyeri Kıdemi	1 yıldan az	16	6,3
	1-4 yıl arası	61	24,2
	4-7 yıl arası	28	11,1
	7-11 yıl arası	40	15,9
	11 yıl ve üzeri	107	42,5



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

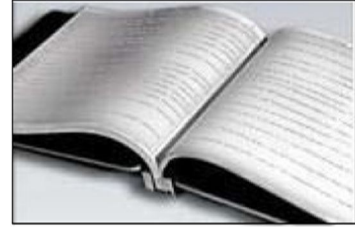
<http://www.akademikbakis.org>

Politik davranış ölçeğindeki ifadeler için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi için örneklem büyüklüğü önemlidir. Vaka sayısı, değişken sayısından fazla olmalıdır. Her değişkende en az 10 vakanın olması arzu edilir. Genel olarak 100-200 denek arası analiz için yeterlidir (Akgül ve Çevik, 2005: 419). 500 üzeri örneklem büyüklüğü mükemmel iken, 200-300 arası bir örneklem büyüklüğü doğru bir analiz için yeterlidir (Gaur ve Gaur, 2009: 134). Bu çalışma da 252 çalışan üzerinde gerçekleştirildiğinden yeterli sayıya ulaşılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizinde Varimax Rotasyonu kullanılmıştır. Faktör sayısına her hangi bir sınır getirilmemiştir. Faktör yük değerinin, 0.45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür (Büyüköztürk, 2007: 124). Fakat araştırmacılar genellikle 0.40'ı alt kesim noktası olarak kullanmaktadırlar (Gaur ve Gaur, 2009: 143). Diğer bazı araştırmacılar da 0.30'un alt kesim noktası için önemli olduğunu kabul etmektedirler (Field, 2005: 637). Hair vd.'ye (1998: 111) göre de 0,30 faktör yükü minimum olarak kabul edilmektedir. 0,40 ise daha iyi bir ölçüdür. Bu çalışmada da faktör yükleri için alt kesim noktası 0.40 olarak kabul edilmiştir.

Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda faktör analizi için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümüne ait değer 0.50'nin

üzerinde olması gerekir. Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) sonucunda, KMO değeri 0,972 olarak bulunmuştur ve bu değer mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Sipahi, Yurtkoru, Çinko, 2008: 80). Bartlett Küresellik Testi sonucu, 8370,016 (p:0,000 <0,001) olarak hesaplanmıştır. Bartlett küresellik testi değerinin yüksek istatistiksel anlamlılık (p<0.001) taşıması, araştırma verilerinin farklı istatistiksel analizler için elverişlilik derecesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu test, elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Kalaycı vd., 2005: 322).

Yapılan analiz sonucu üç faktör elde edilmiştir. Orijinal ölçekte altı boyut olmasına rağmen bu çalışmada üç boyut bulunmuştur. İlk boyut faktör yapısından elde edilen ifadelerden ve literatür doğrultusunda “yağcılık etmek” olarak adlandırılmıştır. Yağcılık etmek boyutu 24 ifadeden oluşmaktadır. Orijinal ölçekteki; tavizci davranmak, ikiyüzlü davranmak, göze girmeye çalışmak ve karşılıklı çıkar gözetmek boyutlarını oluşturan ifadelerin büyük çoğunluğu, yağcılık etmek boyutu altında toplanmıştır. Bu dört boyutu oluşturan ifadelerin birbirine yakın olmasının ve net bir biçimde ayrılmasının, bu durumun nedeni olduğu düşünülmektedir. Araştırmada ikinci boyut “koalisyon kurmak” şeklinde



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

adlandırılmıştır. Bu boyut 4 ifadeden oluşmaktadır ve ifadelerin hepsi orijinal ölçekte yer alan ifadelerle aynıdır. Üçüncü boyut da orijinal ölçekte paralel olarak “üst yönetime yaranmaya çalışmak” biçimde adlandırılmıştır. Bu boyut da 4 ifadeden oluşmaktadır.

Politik davranış ölçeğinin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; yağcılık etmek (0,597-0,816), koalisyon kurmak (0,569-0,780) ve üst

yönetime yaranmaya çalışmak için (0,437-0,802) olarak hesaplanmıştır. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %69,8 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya dahil edilen faktörlerin toplam değişkenliği açıklama oranının, istatistiki olarak anlamlı bir düzeyde olduğu görülmektedir. Yağcılık etmek faktörü, değişkenliğin %47’sini, koalisyon kurmak faktörü %13,4’ünü ve üst yönetime yaranmaya çalışmak faktörü de %9,4’ünü açıklamaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

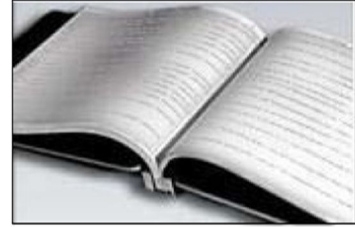
Faktör	Özdeğer	Varyans %si	Varyans kümülatif %si
Yağcılık Etmek	19,463	60,821	60,821
Koalisyon Kurmak	1,787	5,584	66,405
Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	1,077	3,365	69,770

Politik davranış ölçeğine ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizleri de yapılmıştır. Cronbach alpha değeri; ölçeğin tümü için 0,978; ölçeğin alt boyutlarından yağcılık etmek boyutu için 0,983, koalisyon kurmak boyutu için 0,783 ve üst yönetime yaranmaya çalışmak boyutu için 0,691

olarak hesaplanmıştır. Politik davranış ölçeğine ve alt boyutlarına ait Cronbach alpha değerleri sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2005: 405).

Tablo 3. Ölçek ve Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Faktörler	Cronbach Alpha değerleri
Yağcılık Etmek	0,983
Koalisyon Kurmak	0,783
Üst Yönetime Yaranmaya	0,691



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN
JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**
<http://www.akademikbakis.org>

Çalışmak	
Ölçeğin Tümü	0,978

Politik davranış ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; çalışanların, örgütlerinde algıladıkları politik davranışların aritmetik ortalaması 2,33 (std. sapma 1,04) şeklinde hesaplanmıştır. Politik davranış ölçeğinin alt boyutlarından yağcılık etmek boyutunun aritmetik ortalaması 2,27 (std. sapma 1,18), koalisyon kurmak boyutunun aritmetik ortalaması 2,53 (std. sapma ,90) ve üst yönetime yaranmaya çalışmak boyutunun aritmetik ortalaması 2,49 (std. sapma ,89) olarak bulunmuştur. Bu

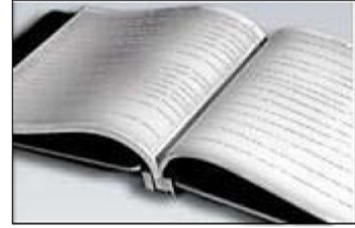
skorlar, katılımcıların genellikle ölçekteki ifadelerden “nadiren” ile “bazen” şeklindeki cevaplar arasında değerlendirme yaptıklarını göstermektedir. Politik davranış ölçeğine ait boyutlara ilişkin ortalama değerler incelendiğinde; en yüksek ortalama değer “koalisyon kurmak” boyutunda (2,53), en düşük ise “yağcılık etmek” boyutunda (2,27) olduğu görülmektedir. Politik davranış ölçeği ve boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalar Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Politik Davranış Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Analizler

	Ortalama	Std. sapma	N
Politik Davranış Ölçeği	2,33	1,04	252
Yağcılık Etmek	2,27	1,18	252
Koalisyon Kurmak	2,53	,90	252
Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	2,49	,89	252

Kamu çalışanlarının politik davranış algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir şeklindeki hipotezin tespiti için yapılan t-

testi analiz sonuçları Tablo 5’te yer almaktadır.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN
JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**
<http://www.akademikbakis.org>

Tablo 5. Politik Davranış Algısı ve Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Ölçek ve faktörleri	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	p-değeri
Politik Davranış	Erkek	140	2,23	1,02	0,068
	Kadın	112	2,47	1,06	
Yağcılık Etmek	Erkek	140	2,14	1,15	0,05
	Kadın	112	2,44	1,20	
Koalisyon Kurmak	Erkek	140	2,51	0,91	0,655
	Kadın	112	2,56	0,89	
Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	Erkek	140	2,44	0,93	0,303
	Kadın	112	2,56	0,85	

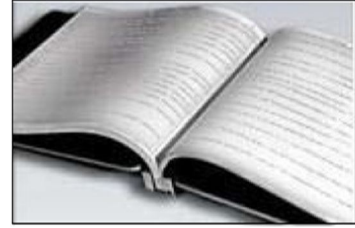
Uygulanan t-testi sonucunda; H_1 hipotezinin, politik davranış algısı ölçeğinin tümü ($p: 0,068 < 0,10$) ve yağcılık etmek faktörü ($p: 0,05 < 0,10$) için doğrulanmış olduğu, diğer faktörler için doğrulanmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle H_1 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir. Kısmi olarak kabul edilen hipotez için yapılan t-testi sonucu elde edilen farklılığın yönünün ise, kadın çalışanlar açısından olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların politik davranış algısı,

ölçeğinin bütününde ($\bar{x}: 2,47$) erkeklere ($\bar{x}: 2,23$) göre daha fazladır. Yine ölçeğin yağcılık etmek boyutunda da kadınların politik davranış algısı daha yüksektir.

Kamu çalışanlarının politik davranış algısı yaşa göre farklılık göstermektedir şeklindeki hipotezin testi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Politik Davranış Algısı ve Yaşa Göre Farklılık Analizi

Ölçek ve faktörleri	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F-değeri	p-değeri
Politik Davranış	18-26 yaş arası	19	2,21	1,00		
	26-34 yaş arası	89	2,53	1,04		
	34-42 yaş arası	74	2,47	1,17	3,428	,009 *
	42-50 yaş arası	54	1,93	,82		
	50 ve üzeri	16	2,14	,86		
Yağcılık	18-26 yaş arası	19	2,14	1,10	3,535	,008 *



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M10-M12-L20*** ID:492 K:429

<http://www.akademikbakis.org>

Etmek	26-34 yaş arası	89	2,50	1,19		
	34-42 yaş arası	74	2,41	1,31		
	42-50 yaş arası	54	1,80	,94		
	50 ve üzeri	16	2,05	,95		
Koalisyon Kurmak	18-26 yaş arası	19	2,67	,95		
	26-34 yaş arası	89	2,62	,90		
	34-42 yaş arası	74	2,64	,94	2,230	,066 *
	42-50 yaş arası	54	2,23	,77		
	50 ve üzeri	16	2,3594	1,03		
Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	18-26 yaş arası	19	2,1711	,83		
	26-34 yaş arası	89	2,5534	,88		
	34-42 yaş arası	74	2,6318	,98	1,587	,178
	42-50 yaş arası	54	2,3472	,79		
	50 ve üzeri	16	2,3906	,84		

* $p < 0,05$; $p < 0,10$

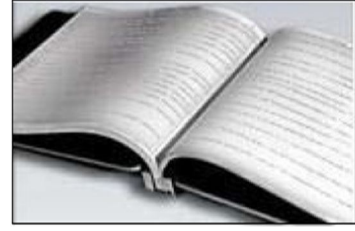
Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda H_2 hipotezinin, politik davranış algısı ölçeği ($p: 0,009 < 0,05$), yağcılık etmek faktörü ($p: 0,05 < 0,008$) ve koalisyon kurmak faktörü ($p: 0,066 < 0,10$) için doğrulanmış olduğu, diğer faktör için doğrulanmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle H_2 hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir. Farklılığın yönü ise, 26-34 yaş aralığı ile 42-50 yaş aralığındaki çalışanların politik davranış algısından

kaynaklanmaktadır. Genç yaşlardaki çalışanlar, orta yaş aralığındaki çalışanlara göre politik davranış algısını daha fazla hissetmektedirler.

“Kamu çalışanlarının politik davranış algısı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklindeki hipotezin testi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Politik Davranış Algısı ve Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

Ölçek ve faktörleri	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F-değeri	p-değeri
Politik Davranış	İlköğretim	12	1,65	,49		
	Lise	55	1,97	,95		
	Önlisans /Y.Okul	41	2,10	1,00	12,064	,000 *
	Üniversite	63	2,17	,93		



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ
Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN
JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**
<http://www.akademikbakis.org>

	Y. Lisans/Doktora	81	2,92	1,02		
Yağcılık Etmek	İlköğretim	12	1,52	,54	11,554	,000 *
	Lise	55	1,86	1,09		
	Önlisans/ Y.Okul	41	1,99	1,10		
	Üniversite	63	2,11	1,08		
	Y. lisans/Doktora	81	2,93	1,16		
Koalisyon Kurmak	İlköğretim	12	2,06	,75	10,427	,000*
	Lise	55	2,19	,86		
	Önlisans/ Y.Okul	41	2,50	,98		
	Üniversite	63	2,33	,73		
	Y.lisans/Doktora	81	3,00	,86		
Üst Yönetime Yaranmaya Çalışmak	İlköğretim	12	2,02	,78	4,600	,001*
	Lise	55	2,42	,88		
	Önlisans/ Y.Okul	41	2,32	,91		
	Üniversite	63	2,34	,85		
	Y. lisans/Doktora	81	2,81	,87		

* $p < 0,05$

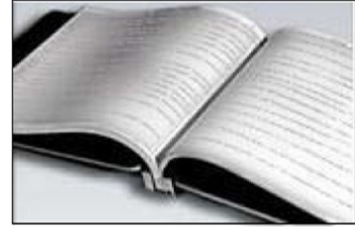
Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda H_3 hipotezinin, politik davranış algısı ölçeği ($p: 0,000 < 0,05$), yağcılık etmek faktörü ($p: 0,000 < 0,05$), koalisyon kurmak faktörü ($p: 0,000 < 0,05$) ve üst yönetime yaranmaya çalışmak faktörü ($p: 0,001 < 0,05$) için doğrulanmış olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma katılımcılarının eğitim seviyesinin artışına bağlı olarak

politik davranış algısının da yükseldiği görülmektedir.

Kamu çalışanlarının politik davranış algısı, işyeri kıdemine göre farklılık göstermektedir şeklindeki hipotezin testi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Politik Davranış Algısı ve İşyeri Kıdemine Göre Farklılık Analizi

Ölçek ve faktörleri	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F-değeri	p-değeri
Politik Davranış	1 yıldan az	16	2,10	,91	1,182	,319
	1-4yıl arası	61	2,41	,96		
	4-7 yıl arası	28	2,44	1,23		
	7-11 yıl arası	40	2,55	,96		
	11 yıl ve üzeri	107	2,21	1,08		



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN

JEL KOD: M10-M12-L20*** ID:492 K:429

<http://www.akademikbakis.org>

Yağcılık	1 yıldan az	16	2,02	1,02	1,352	,251
Etmek	1-4yıl arası	61	2,36	1,10		
	4-7 yıl arası	28	2,40	1,40		
	7-11 yıl arası	40	2,55	1,11		
	11 yıl ve üzeri	107	2,12	1,20		
Koalisyon	1 yıldan az	16	2,42	,88	1,157	,330
Kurmak	1-4yıl arası	61	2,67	,88		
	4-7 yıl arası	28	2,50	1,02		
	7-11 yıl arası	40	2,69	,78		
	11 yıl ve üzeri	107	2,42	,92		
Üst	1 yıldan az	16	2,22	,80	1,182	,319
Yönetime	1-4yıl arası	61	2,45	,87		
Yaranmaya	4-7 yıl arası	28	2,64	,94		
Çalışmak	7-11 yıl arası	40	2,42	,80		
	11 yıl ve üzeri	107	2,54	,94		

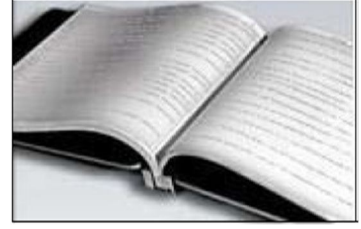
$p < 0,05$

Tek yönlü varyans analizi sonucunda politik davranış algısı ölçeği ve tüm boyutları için p değeri 0,05'in üzerindedir ve bu nedenle H_4 hipotezi reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal mübadele uyarınca iyiliği iyilik ile değiştirme, gözdağı verme ve azarlama gibi yollarla baskı gerçekleştirme, karar alma sürecine çalışanların iştirak etmesini içeren danışma, toplantılarda yöneticilerinin fikirlerini destekleme ve onlarla iyi ilişkiler kurmaya çalışma, yağcılık etme, diğer bireyleri mantıklı argümanlarla ikna etme, bir isteği yerine getirmeleri için diğer kişilere son tarihler belirleme, yüksek konumdaki bireylerin desteğini alma, koalisyonlar kurma, izlenim yönetimi, bilgi gücünü elinde

tutma ve kontrol etme, karşı tarafı değerleri kullanarak etkileme, arkadaşlık ilişkilerinden yararlanarak kendisine iyilik yapılmasını talep etme, farklı düşüncelere sahip olan bireyleri transfer veya terfi ettirme, muhalif görüşteki insanları dışlama, emir-komuta yetkisine sahip pozisyonlara geçme, bölme ve yönetme, diğerlerini suçlama ve diğerlerine saldırma (Bozkurt ve Doğan, 2013: 418-424) gibi farklı biçimlerde ortaya çıkabilen politik davranışların; bireysel amaçları, beklentileri ve çıkarları doğrultusunda bir araya gelmiş bulunan çalışanlar ve/veya yöneticiler tarafından örgütlerde sergilenmemesi neredeyse imkansızdır. Belirtildiği gibi çok farklı türde kendini gösteren politika ve politik davranışın kamu personeli tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi bu çalışmada



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

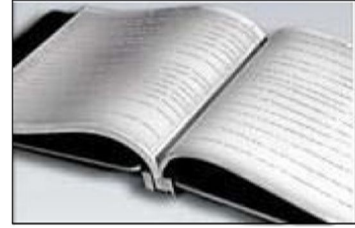
<http://www.akademikbakis.org>

amaçlanmıştır. Bu amaçla İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından geliştirilmiş “Politik Davranış Ölçeği ve bu ölçeğin boyutları doğrultusunda bir araştırma yapılmıştır.

İslamoğlu ve Börü’nün (2007) çalışmasına göre politik davranış 6 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; “*tavizci davranmak*”, “*ikiyüzlü davranmak*”, “*göze girmeye çalışmak*”, “*koalisyon kurmak*”, “*karşılıklı çıkar gözetmek*” ve “*üst yönetime yaranmaya çalışmak*”tır. Bu çalışmada yapılan faktör analizi doğrultusunda ise 3 boyut ortaya çıkmıştır. Faktör sayısının azalmasının ve faktörlerin birbirleriyle çakışmasının nedeni olarak, boyutların ve özellikle boyutları oluşturulan ifadelerin anlamlarının birbirlerine çok yakın olması düşünülmektedir. Zira örneğin orijinal ölçekte bulunan “*tavizci davranmak*”, “*ikiyüzlü davranmak*”, “*göze girmeye çalışmak*”, “*karşılıklı çıkar gözetmek*” boyutlarının ifadeleri birbirleriyle anlam olarak oldukça yakındır. Diğer politik davranış türlerinden açık şekilde farklı olan “*koalisyon kurmak*” davranışının, faktör analizi sonucunda orijinal ölçekle aynı sonucu vermesi bu düşüncemizi kuvvetlendirmektedir.

Kamu personelinin, örgütlerinde çok fazla politik davranış sergilenmediği yönünde bir algıya sahip olduğu çıkan sonuçlar

doğrultusunda söylenebilir. Zira araştırmaya katılanlar, genellikle ölçekteki ifadelerden “*nadiren*” ile “*bazen*” şeklindeki cevaplar arasında değerlendirme yapmışlardır. Politik davranış ölçeğine ait boyutlara ilişkin ortalama değerler incelendiğinde de benzer şeyleri söyleyebiliriz. Politik davranış ölçeğine ait boyutlara ilişkin en yüksek ortalama değer “*koalisyon kurmak*” boyutunda, en düşük ortalama değer ise “*yağcılık etmek*” boyutunda yer almaktadır. Bu boyutların ortalamalarının da yine çok fazla olduğu söylenememektedir. Çalışanların sergiledikleri politik davranışların düzeylerinin kamu personeli tarafından nasıl algılandığının belirlenmesinin yanında, hangi tür politik davranışların örgütlerde en çok sergilendiğinin ortaya konması da araştırmanın amaçları arasındadır. Bu doğrultuda “*koalisyon kurmak*” boyutundaki politik davranışlar, kamu personeli tarafından, sergilendiği en çok algılanan davranışlardır. Literatüre göre politik davranışların örgütlerde sergilenme düzeylerinin oldukça fazla olmasına rağmen daha önceki çalışmalarda (Conner, 2006; Vigoda ve Cohen 2002; Jam vd., 2011) politik davranış algısı orta ve ortanın altında bulunmuştur. Bu çalışmada da daha önceki araştırmaların sonuçlarına benzer bir sonuç ortaya konmuştur. Politik davranış algısının yüksek olduğu literatürde tahmin edilmesine rağmen, ölçüm yönteminden



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

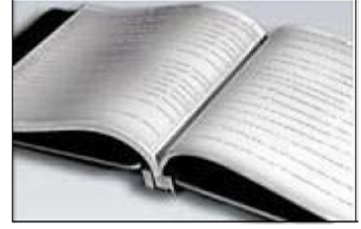
kaynaklanan sorunlar nedeniyle bu algının düşük ya da orta seviyede çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Çünkü araştırma verileri toplanırken her ne kadar ankete ilişkin bilgilerin gizli kalacağı ısrarla katılımcılara söylenmiş olsa da araştırmanın kamu kuruluşlarındaki çalışanlar üzerinde yapılması, katılımcıların sorulara yanıt verirken çekinerek gerçekte olduğundan farklı cevaplar verebildikleri olasılığını düşündürmektedir.

Pek çok işletmede olduğu gibi araştırmaya dahil edilen kamu örgütlerinde de çeşitli düzeylerde politik davranış sergilendiğine dair bir algı tespit edilmiştir. İnsan gruplarının oluşturduğu her tür örgütte görülen bu davranışların en önemli unsuru doğru bir şekilde yönetilebilmesidir. Örgütler için zararlı olan politik davranışın kendisi değil, nasıl ele alınıp yönetildiğidir. Örgütlerde gerek politik davranışlar gerekse bu davranışlardan kaynaklanan algıların dikkatli bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Yöneticilere düşen görev bu algıların örgütün performansını düşürecek, yıkıcı sonuçlar doğurmadan yönetilebilmesini sağlamaktır. Buradaki en önemli unsur ise çalışanların, etkilendikleri her kararda (iş yükü, ücret, performans değerlendirme, terfi vb.) hakkaniyete uygun davranıldığına ilişkin bir örgütsel adalet algısına sahip olmalarıdır. Eğer çalışanlar, örgüt içerisinde alınan

kararlarda adil uygulamalar yapıldığına ilişkin bir algıya sahip olurlarsa, politik davranıştan kaynaklanan bozucu etkinin önüne geçilmiş olacaktır.

Araştırmada, algılanan politik davranışların demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi de amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yapılan analizler sonucunda kadın çalışanların, politik davranışları erkeklerden daha fazla algıladıkları bulunmuştur. Yine 42-50 yaş arasındaki çalışanlarla 26-34 yaş arasındaki çalışanların da politik davranışları anlamlı bir biçimde farklı algıladıkları ortaya çıkmıştır. 42-50 yaş arasındaki çalışanların politik davranış algıları en düşük düzeydedir. Araştırma neticesinde, Ferris vd.'nin 1989'daki ve Ferris, vd.'nin 1996'daki çalışmalarının cinsiyet ve yaş ile ilgili, Adams, Treadway ve Stepina'nın 2008'deki çalışmalarının yaş ile ilgili sonuçlarına benzer neticeler elde edildiği görülmektedir.

Kamu çalışanlarının politik davranış algıları eğitim durumuna göre de farklılık göstermektedir. Çalışanların eğitim düzeylerinin artmasıyla birlikte, algıladıkları politik davranış miktarının da yükseldiği analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Kamu çalışanlarının politik davranış algısının işyeri kıdemine göre ise



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

farklılık göstermediği yine analizler sonucunda bulunmuştur.

Araştırmaya dahil edilen kamu örgütlerinde kadınların, daha genç yaş grubundaki ve daha eğitilmiş kişilerin diğer gruplara göre daha fazla politik davranış algıladıkları belirlenmiştir. Yöneticilerin, karar, davranış ve uygulamalarında belirtilen kesimlere yönelik daha dikkatli olmaları, örgüt içerisindeki pozitif iklimin korunması açısından önemli olacaktır. Alınan kararlar sırasında, ilgili gruplardan kişilerin karar sürecine dahil edilmesi, görüş ve itirazlarının dikkate alınması ve kararların sonuçları hakkında kendilerine geri besleme bulunulması, politik davranışların, örgüt performansını olumsuz etkilemesinin önüne geçecektir. Ayrıca, politik davranışlardan daha fazla etkilenen

gruplardaki kişilerle bire bir ilgilenilmesi, iş hayatında karşılaştıkları problemlere ilişkin mentorluk, koçluk veya personel/kariyer danışmanlığı gibi uygulamalara gidilmesi, olumsuz sonuçların önüne geçecektir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı sektörlerdeki çalışanları kapsayacak şekilde araştırmaların yapılmasının, sektörler arası farklılıkları ortaya koyabileceği düşünülmektedir. Böylelikle, karşılaştırmalı nedensel analizlerin yapılabilmesi olanaklı hale gelecektir. Ayrıca gelecek araştırmalarda mülakat yöntemi kullanılarak, anket yönteminin sakıncaları ortadan kaldırılabilir. Araştırmacılar, mülakat yöntemini kullanarak çok daha sağlıklı sonuçlara ulaşabilecektir.

6. KAYNAKÇA

Adams, G. L., Treadway, D. C. & Stepina, L. P. (2008). The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity, and Self-Efficacy. *Journal of Managerial Issues*, 20 (4), 545-563.

Akgül A. & Çevik, O. (2005). İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi

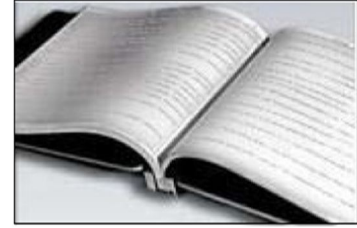
Uygulamaları. 2. Basım, Ankara: Emek Ofset.

Aswathappa, K. (2010). Organisational Behaviour. Mumbai, Indonesia: Global Media.

Bozkurt, S. & Doğan, A. (2013). Güç ve Politika, Edip Örcü- Engin Üngüren (Ed.) Örgütsel Davranış. İstanbul: Lisans Yayıncılık,

Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 7.Bs. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Conner, D. S. (2006). Human-Resource Professionals' Perceptions of



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

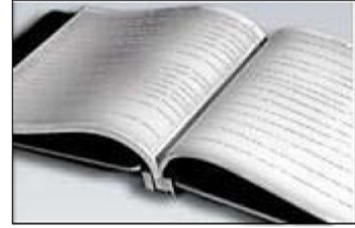
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

- Organizational Politics as a Function of Experience, Organizational Size, and Perceived Independence. *The Journal of Social Psychology*, 146 (6), 717-732.
- Daft, Richard L. (2010).** *New Era of Management. Ninth Edition, International Edition, Canada: South-Western, Cengage Learning.*
- Demirel, Y. & Zeliha S. (2009).** Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan'da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Orta Asya ve Kafkasya Araştırmalar Dergisi*, 4 (7), 143-161.
- Dunham, R. B. (1984).** *Organizational Behavior: People and Processes in Management. USA: Richard D. Irwin, Inc..*
- Farrell, D. & James C. P. (1982).** Patterns of Political Behavior in Organizations. *Academy of Management Review*, 7 (3), 403-412.
- Ferris, G. R., Frink, D.D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M. & Howard, J. L. (1996).** Perceptions of Organizational Politics: Prediction, Stress-Related Implications, and Outcomes. *Human Relations*, 49 (2), 233-266.
- Ferris, G. R., Frink, D.D., Bhawuk, D. P. S., Zhou, J. & Gilmore, D. C. (1996).** Reactions of Diverse Groups to Politics in the Workplace. *Journal of Management*, 22 (1), 23-44.
- Ferris, G.R. & Kacmar, K. M. (1992).** Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18, 93-116.
- Field, A. (2005).** *Discovering Statistics Using SPSS. Second Edition, Great Britain: Sage Publications Ltd.,*
- Gaur, A. S. & Gaur, S. S., (2009).** *Statistical Methods for Practice and Research: A Guide to Data Analysis Using SPSS. Second Edition, New Delhi: Response Books, SAGE Publications Inc..*
- George, J. M. & Jones, G. R. (1999).** *Understanding and Managing Organizational Behavior. 2nd ed. Reading, Mass., Addison-Wesley.*
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003).** *Behavior in Organizations. Eighth Edition, International Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc..*
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006).** *Multivariate Data Analysis. (6th ed). New York: Macmillan Publishing Company.*
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. Jr. (2011).** *Organizational Behavior. 13th Edition, Ohio State: South-Western, Cengage Learning.*
- Hitt, M. A., Miller, C. C. & Collela, A. (2009).** *Organizational Behavior: A Strategic Approach. Second Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc..*
- İslamoğlu, G. & Deniz B. (2007).** *Politik*



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

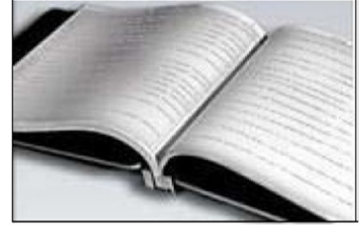
Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

- Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 14, 135-153.
- Jam, F. A., Khan, T. I, Zaidi, B.H. & Muzaffar, S. M. (2011).** Political Skills Moderates the Relationship between Perception of Organizational Politics and Job Outcomes. Journal of Educational and Social Research, 1 (4), 57-70.
- Johns, G. (1996).** Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work. Fourth Edition. New York: HarperCollins College Publishers.
- Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1993).** Politics at Work : Sharpening the Focus of Political Behavior in Organizations. Business Horizons, 36 (4), 70-74.
- Kalaycı, Ş. vd. (2005).** SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kumar, V. B. & Gopinadhan, S. (2009).** Organisational Behaviour and Mass Media. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Luthans, F. (2011).** Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. Twelfth Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mayes, B. T. & Allen, R. W. (1977).** Toward A Definition of Organizational Politics. Academy of Management Review, 672-678.
- McShane, S. L. & Von Glinow M. A. (2010).** Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practise for the Real World. 5th Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2010).** Organizational Behavior: Managing People and Organizations. 9th ed., China: South-Western, Cengage Learning.
- Nair, S. R. (2010).** Organisational Behaviour. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Özkalp, E. vd. (2004).** Davranış Bilimlerine Giriş. 3. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Parker, C., Dipboye, R. & Jackson, S. (1995).** Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences. Journal of Management, 21 (5), 891-912.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009).** Organizational Behavior. 13th ed., Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Int. ed., Pearson Education, Inc..
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011).** Organizational Behavior. 14th. ed., USA: Prentice Hall.
- Schermerhorn, Jr., J. R., Hunt, J. G. Osborn, R. N. & Uhl-Bien, M. (2011).** Organizational Behavior. Eleventh Edition, Asia: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 44 Temmuz – Ağustos 2014

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

**ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZISTAN**

JEL KOD: M10-M12-L20* ID:492 K:429**

<http://www.akademikbakis.org>

- Sipahi, B. Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2008).** Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (2002).** Organizational Behavior: A Management Challenge. Third Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Kacmar C. J. & Ferris, G. R. (2005).** Political Will, Political Skill, and Political Behavior. Journal of Organizational Behavior, 26, 229-245.
- Türk Dil Kurumu (2009).** Türkçe Sözlük. Ankara, Türk Dil Kurumu Yayınları, No: 549.
- Ullah, S., Jafri, A. R. & Bin Dost, M. K. (2011).** A Synthesis of Literature on Organizational Politics. Far East Journal of Psychology and Business, 3 (3), 36-49.

- Umstot, D. D. (1984).** Understanding Organizational Behavior: Concepts and Applications. Minnesota: West Publishing Co..
- Vecchio, R. P. (2006).** Organizational Behavior: Core Concepts. 6th Edition, USA: Int. Student Edition, Thomson South-Western.
- Vigoda, E. & Cohen, A. (2002).** Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. Journal of Business Research, 55, 311-324.
- Vredenburg, D. J. & Maurer, J. G. (1981).** A Process Framework of Organizational Politics. Academy of Management Proceedings, 171-175.
- Wagner, J.A. III. & Hollenbeck, J. R. (2010).** Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage. New York: Taylor & Francis.