

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ALGILANAN ÖRGÜT İÇİ
POLİTİK DAVRANIŞLARIN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rana ALÇİN

Balıkesir, 2019

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ALGILANAN ÖRGÜT İÇİ
POLİTİK DAVRANIŞLARIN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Rana ALÇİN

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Gülay ÖZDEMİR YILMAZ

Balıkesir, 2019

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

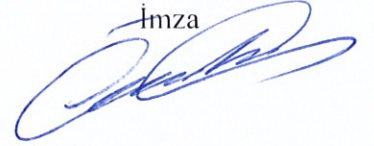
TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 201612501015 numaralı Rana ALÇİN'in hazırladığı "Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların İşe Yabancılaşmaya Etkisi" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 07/01/2019 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/~~OY ÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Özlem KÖROĞLU

İmza



Üye (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Gülay ÖZDEMİR YILMAZ

İmza



Üye

Doç. Dr. Özcan ZORLU

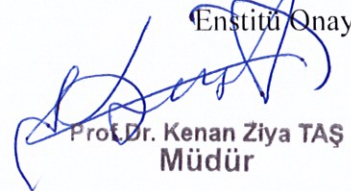
İmza



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

07.10.2019

Enstitü Onayı



Prof. Dr. Kenan Ziya TAŞ
Müdür

“Bu alışma Balıkesir Üniversitesi Rektrlğu Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından BAP 2017/040 numaralı proje ile desteklenmiştir. Teşekkür ederiz”

ÖNSÖZ

İnsanların, hayatlarının çok büyük bölümünü geçirmiş olduğu iş ortamlarının, sağlıklı bir ortam olması, yaptığı işlere ve özel hayatlarına yansımaktadır. İşe karşı beslediği duyguları olumlu şekilde yönlendirmek bireyin huzuru için önemlidir. Bu aşamada, iş şartlarını, işini ve örgütünü sevmesi gerekmektedir. Ancak işyerinde yaşanan ikiyüzlü davranma, üst kademeye yaranmaya çalışma, göze girmeye çalışma, çeşitli koalisyonların kurulması ve bazı kişilerin kural ve düşüncelerinden taviz vermesi gibi olaylar ve bu olayların algılanması örgütün yapısına ve bireylerin işe karşı bakış açısına yansımaktadır. Bu çalışmada, yukarıda alt boyutları sıralanan politik davranışların algısı ve bu algının işe yabancılaşmaya etkileri araştırılmıştır.

Öncelikle, çalışmamın başından beri benden yardımlarını esirgemeyen, beni her konuda destekleyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gülay ÖZDEMİR YILMAZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Lisans ve lisansüstü eğitimimde tecrübeleri ve bilgi birikimleriyle beni her konuda destekleyen ve başarılı olmam için her zaman imkân sağlayan başta Sayın Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT, Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU, Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU ve Doç. Dr. Bayram ŞAHİN olmak üzere bütün hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmamın başından son halini alana kadar, beni daima destekleyen sevgili dostlarım Nur ERTÜRK ve Kağan Çağrı KARACA'ya, her türlü desteğiyle beni onure eden değerli abim Serhat AKYÜZ ve eşi Gülten AKYÜZ'e, onlarla birlikteyken huzuru derinden hissettiğim ve hep yanımda olan BTİYATRO ailesine teşekkürlerimi sunarım.

Sevgisiyle ve bana olan inancıyla her zaman yanımda hissettiğim, varlığıyla mutluluk duyduğum nişanlım Oğuz Can TETİK'e ve son olarak ne yaparsam yapayım hakkını ödeyemeyeceğim, var olma sebebim, her konuda destekçim olan annem Aynur ALÇİN'e, babam Hüseyin ALÇİN'e ve kardeşim Arif Bora ALÇİN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Balıkesir, 2019

Rana ALÇİN

ÖZET

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ALGILANAN ÖRGÜT İÇİ POLİTİK DAVRANIŞLARIN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİ

ALÇİN, Rana

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gülay ÖZDEMİR YILMAZ

2019, 84 Sayfa

Konaklama işletmeleri için, insan faktörü büyük önem arz etmektedir. Bu işletmelerde, bireyler arası ilişkilerin sağlıklı gerçekleşmesi, işletme performansını olumlu şekilde etkilemektedir. Fakat yoğun rekabet ortamında, ayak kaydırma isteği, güç artırma çabaları, bireysel anlamda maddi ve manevi teşvikleri artırmaya çalışmak gibi kişisel kazanç elde etme girişimleri sonucu çalışanlar, örgüt içinde politik davranışlar sergileyebilmektedir. Diğer örgüt üyeleri, bu davranışları algılayıp uygulamakta, algılasa bile görmezden gelebilmekte ya da bu davranışları olumsuz algılayıp, resmi olarak örgütten ayrılmasa bile kendini örgütten çekebilmektedir. Çalışanların, politik davranışları olumsuz algılaması örgüte olan güveni ve örgüt yapısını zedeleyebilmekte ve bu olumsuzluklar çalışanın işine bakış açısını etkileyebilmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak çalışmanın amacı; konaklama işletmelerinde, politik davranışların olup olmadığını çalışanlar gözüyle değerlendirmek ve işe yabancılaşmaya etkisini belirleyebilmektir. Buna bağlı olarak ilk önce ilgili alanyazın taranmış ve ardından politik davranışların örgütteki diğer bireyler tarafından nasıl algılandığını ve bu algının işe yabancılaşmaya etkisini belirlemek amacıyla konaklama işletmeleri çalışanlarına anket uygulanmıştır.

Anketler, Bodrum, Marmaris, Fethiye ve Datça gibi önemli turistik ilçelere sahip, Muğla ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 393 kişiye uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, konaklama işletmelerinde politik davranış boyutlarından en fazla göze girmeye çalışma boyutunun, en az ise taviz verme

boyutunun algılandığına ulaşılmıştır. Sezonluk çalışanlar ile daimi çalışanların politik davranışları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş ve konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışların işe yabancılaşmaya etkisinin olduğu saptanmıştır.

Çalışma beş ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır. İkinci bölüm ise ilgili alanyazından oluşmakta, politik davranış ve işe yabancılaşma ile ilgili çalışmalara yer verilmektedir. Üçüncü bölüm araştırmanın yöntemini içermekte, bu bölüm veri toplama araçları ve tekniklerini, araştırmanın evren ve örneklemini, verilerin analizini kapsamaktadır. Dördüncü bölüm, bulgular ve yorumları içermektedir. Son bölüm olan beşinci bölüm de ise araştırmanın sonuçlarına yer verilmiş ve sonuçları doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Politik Davranış, Algılanan Politik Davranış, İşe Yabancılaşma, Konaklama İşletmeleri, Çalışan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF INTRA-ORGANIZATIONAL POLITICAL BEHAVIOURS PERCEIVED IN ACCOMMODATION ORGANISATIONS ON WORK ALIENATION

ALÇİN, Rana

Master Thesis, Department of Tourism Management

Advisor: Assc. Prof. Dr. Gülay ÖZDEMİR YILMAZ

2019, 84 Pages

For accommodation establishments, the human factor is of great importance. In these establishments, healthy relations among individuals affect the performance of the company positively. However, in a highly competitive environment, employees can exhibit political behaviors within the organization as a result of their attempts such as efforts to increase moral and financial incentives and their power and desire to supersede others in order to obtain personal gain. Other members of the organization may perceive and adopt these behaviors, even if they perceive they may ignore or perceive these behaviors as negative and withdraw themselves from the organization even if they are not officially separated from the organization. Employees' negative perception of political behaviors may harm the trust and organizational structure of the organization and these negativities may affect the employee's perspective on their work. Based on this information, the aim of the study is to evaluate whether there are political behaviors in the accommodation establishments from the point of view of employees and to determine the relation of the work with alienation. In this respect, firstly the related literature was reviewed and subsequently surveys were applied to the employees of accommodation establishments in order to determine how political behaviors were perceived by other individuals in the organization and the effect of this perception on alienation.

The surveys were applied to 393 people working in accommodation establishments operating in Muğla with important touristic districts such as Bodrum, Marmaris, Fethiye and Datça. As a result of the study, it was found that the dimension

of trying to win favor is the most perceived political behavior in accommodation organisation and the least is the dimension of making concessions. It is observed that there is no significant difference between the perceptions of seasonal employees and permanent employees according to perceptions of political behaviors and it is found that the perceived political behaviors in accommodation establishments have an effect on alienation.

The study consists of five main chapters. In the first chapter, the problem, purpose, importance, assumptions, limitations and definitions of the research are included. The second chapter consists of related literature, studies on political behavior and alienation. The third chapter contains the method of research, which includes data collection tools and techniques, the universe and the sample of the research, and the analysis of the data. The fourth chapter contains findings and comments. In the fifth and the last chapter, the results of the research are presented and suggestions are developed in line with the results.

Key Words: Political Behaviour, Perceived Political Behavior, Work Alienation, Accommodation Organisation, Employee.

İTHAF

Canım Kardeşim Arif Bora ALÇİN'e...

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İTHAF	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1. 1. Problem	2
1. 3. Önem	3
1. 4. Varsayımlar	4
1. 5. Sınırlılıklar.....	5
1. 6. Tanımlar	5
2. İLGİLİ ALANYAZIN	6
2. 1. Politik Davranışın Kavramsal Boyutta İncelenmesi	6
2. 1. 1. Örgütsel Politika Kavramı	6
2. 1. 2. Politik Davranış Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tanımı	6
2. 1. 3. Örgütlerde Politik Davranış ve Güç Kavramı.....	8
2. 1. 4. Örgütlerde Politik Davranış ve İzlenim Yönetimi İlişkisi	9
2. 1. 5. Örgütlerde Kullanılan Politik Davranış Taktikleri	10
2. 1. 5. 1. Tavizci Davranmak	12
2. 1. 5. 2. İkiyüzlü Davranmak.....	13
2. 1. 5. 3. Göze Girmeye Çalışmak	13
2. 1. 5. 4. Koalisyon Kurmak	14
2. 1. 5. 5. Karşılıklı Çıkar Gözetmek	14
2. 1. 5. 6. Üste Yönetime Yaranmaya Çalışmak	14
2. 1. 6. Örgütlerde Politik Davranışın Boyutları.....	15
2. 1. 6. 1. Dahili-Harici Boyut.....	16
2. 1. 6. 2. Yatay- Dikey Boyut	17
2. 1. 6. 3. Meşru-Meşru Olmayan Boyut.....	17
2. 1. 7. Politik Davranışa Etki Eden Faktörler	18
2. 1. 7. 1. Bireysel Faktörler.....	19

2. 1. 7. 2. Örgütsel Faktörler	19
2. 1. 7. 3. Çevresel Faktörler (Belirsizlikler)	21
2. 1. 8. Algılan Örgüt İçi Politik Davranışlar.....	21
2. 1. 9. Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların Sonuçları	22
2. 1. 9. 1. Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların Örgütlere Yönelik Sonuçları	22
2. 1. 9. 2. Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların Bireylere Yönelik Sonuçları	23
2. 2. İşe Yabancılaşmanın Kavramsal Boyutta İncelenmesi	24
2. 2. 1. İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	26
2. 2. 1. 1. Anlamsızlık	27
2. 2. 1. 2. Güçsüzlük.....	27
2. 2. 1. 3. Kuralsızlık	28
2. 2. 1. 4. Yalıtılmışlık	28
2. 2. 1. 5. Kendine Yabancılaşma.....	29
2. 2. 2. İşe Yabancılaşmanın Diğer Kavramlar İle İlişkisi.....	30
2. 2. 2. 1. Çatışma.....	30
2. 2. 2. 2. Tükenmişlik	30
2. 2. 2. 3. Stres.....	31
2. 2. 2. 4. İş Tatminsizliği.....	31
2. 2. 3. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri	32
2. 2. 4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları.....	33
2. 2. 4. 1. İşe Yabancılaşmanın Bireylere İlişkin Sonuçları	33
2. 2. 4. 2. İşe Yabancılaşmanın Örgüte İlişkin Sonuçları.....	34
2. 3. Konaklama İşletmelerinde Algılan Örgüt İçi Politik Davranışlar ve İşe Yabancılaşma	34
2. 4. İlgili Araştırmalar	36
2. 4. 1. Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışlarla İlgili Yapılan Araştırmalar ...	36
2. 4. 2. İşe Yabancılaşma ile İlgili Yapılan Araştırmalar	40
3. YÖNTEM.....	43
3. 1. Araştırmanın Modeli	43
3. 2. Evren ve Örneklem.....	43
3. 3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	44
3. 4. Veri Toplama Süreci	45
3. 5. Verilerin Analizi	45
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	47

4. 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler	47
4. 2. Katılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler	48
4. 3. Verilerin Geçerliliği (Faktör Analizi).....	49
4. 3. 1. Algılanan Politik Davranışlara İlişkin Faktör Analizi	50
4. 3. 2. İşe Yabancılaşma İlişkin Faktör Analizi.....	51
4. 4. Katılımcıların Algılanan Politik Davranış Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri	52
4. 5. Katılımcıların İşe Yabancılaşma Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri.....	54
4. 6. Verilerin Güvenilirlik Analizi	55
4. 7. Ölçeklerin Normal Dağılım Testine İlişkin Bulguları.....	56
4. 8. Değişkenlerin Korelasyon Analizine İlişkin Bulguları	57
4. 9. Değişkenlerin Regresyon Analizine İlişkin Bulguları.....	58
4. 10. Farklılık Testleri	59
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	63
5. 1. Sonuçlar.....	63
5. 2. Öneriler.....	65
KAYNAKÇA	67
EKLER	82
Ek-1: Anket Formu.....	82

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Örgütlerde Politik Davranışların Tipolojisi.....	15
Çizelge 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	47
Çizelge 3. Katılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler.....	48
Çizelge 4. Algılanan Politik Davranışlara İlişkin Faktör Analizi.....	50
Çizelge 5. İşe Yabancılaşmaya İlişkin Faktör Analizi.....	52
Çizelge 6. Katılımcıların Politik Davranışları Algılamalarına Yönelik Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri.....	53
Çizelge 7. Katılımcıların İşe Yabancılaşmaya Yönelik Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri.....	54
Çizelge 8. Algılanan Politik Davranışlara İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	56
Çizelge 9. İşe Yabancılaşmaya İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	56
Çizelge 10. Ölçeklerin Çarpıklık Basıklık Değerleri.....	56
Çizelge 11. Algılan Politik Davranış Faktörleri ve İşe Yabancılaşma Faktörlerine İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları.....	57
Çizelge 12. Algılanan Politik Davranış ile İşe Yabancılaşma Arasındaki Regresyon Analizi.....	58
Çizelge 13. Konaklama İşletmelerinde Algılanan Politik Davranışların Cinsiyet, Medeni Hal, Çalışma Biçimine ve İşletme Kapasitesine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	59
Çizelge 14. Konaklama İşletmelerinde Algılanan Politik Davranışların Yaş, Eğitim ve Çalışma Süresi Durumuna İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	60
Çizelge 15. İşe Yabancılaşmanın (İ. Y.) Cinsiyet, Medeni Hal, Çalışma Biçimine ve İşletme Kapasitesine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	60
Çizelge 16. İşe Yabancılaşmanın (İ. Y.) Yaş, Eğitim ve Çalışma Süresi Durumuna İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Politik Davranışı Etkileyen Faktörler.....18

1. GİRİŞ

İş dünyasında günden güne örgütlerin yapıları ve işleyişi değişmektedir. Katı yaklaşımlar yerini esnek örgüt yapısına bırakmakta, üretimden çok hizmete ağırlık verilmekte ve bunlara bağlı olarak insan faktörü önem kazanmaktadır. Çünkü örgütsel yaşamın yapısı insan ilişkileriyle var olmaktadır. İnsan ilişkisi, bireylerin birbirini etkilemesi, iletişim halinde olması ve bunun devamının sağlanmasıdır. İnsan ilişkilerinin oluşması için ortada bir amaç olmalıdır ve bu amaca ulaşmak adına bireyler birbirine etki etmek için uğraşmaktadır. Oluşan etkiye karşılık bir tepki beklenmektedir ve bu tepki kabul ve red içermektedir. Gerçekleşen bu etki ve tepki dizisi, iletişimin sistematüğini oluşturmakta ve örgütü örgüt yapan unsurları bir araya getirmektedir.

Örgütler belirledikleri amaçlara ulaşırken daima; güçlü ve başarılı olmak için uğraşmaktadır. Bu durum örgütler arası rekabette geçerli olduğu kadar örgütteki bireyler arasında da kendini göstermektedir. Örgütlerde, yapılan yenilikler, sistemlerde yaşanan değışmeler, teknolojik gelişmeler, bireylerde belirsizlik algısı yaratmakta ve bu belirsizlik algısı ise çalışanları çıkarlarını korumak için politik davranmaya yöneltmektedir. Her bireyin bu davranışlara bakışı farklıdır. Örgütlerde politik yaklaşımların çok yaygın olması her bireyin aynı düzeyde politik olduğunu göstermemektedir. Politikaya yatkınlık, örgüt, birey ve çevresel faktörlere bağlı değışiklikler göstermektedir. Bazı örgütler politik davranmayı kabullenmişken ve doğal karşılarken, bazı örgütler bu durumu gizlice yürütmektedir.

Örgütlerde oluşan politik ortamda bireyler eş zamanlı olarak birine zıt isteklerde bulunmaktadır. Bu isteklerin doğması bireyler arasında bir güç kurma mücadelesine dönüşmekte ve oluşan bu politik arena da kazananların ve kaybedenlerin neticesi çok büyük önem taşımaktadır. Bu durumlar farklı sonuçlanabilmekte; kaybeden taraf durumu kabul edebilmekte ve isteklerini ertelemekte, ya da örgütten ayrılması söz konusu olabilmektedir. Taraflar fedakârlık yaparak ortak bir karara varılabilmektedir. Ortak nokta ya da kabullenme söz konusu olmaz ise örgütlerde dağılma yaşanmaktadır. Bu durumların gerçekleşmesi diğere bireylerde farklı algılamalar yaratabilmekte ve bu algılar çeşitli davranışlar olarak kendini göstermektedir. Algıların olumlu ya da olumsuz olması kişilerin politik davranışlardan

kaynaklı kazanımlarına veya kayıplarına bağılı olarak şekillenmektedir. Fakat yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, politik davranışa karşı algıların daha çok olumsuz olduğu gözlenmekte ve olumsuz çıktılar beraberinde örgütte sinik davranışlara neden olmaktadır. Sinik davranışların artışı ise, yapılan işe olumsuz yansımaktadır.

Çalışanlar, politik davranışları algıladıklarında kendini güvende hissedememekte ve aidiyet duygusunda azalma yaşanmaktadır. Bununla beraber, iş için harcayacağı odak ve enerjide düşüş yaşanmakta ve sahip olduğu donanımı işe yansıtamamaktadır. Çalışanlar kendine yabancılaşarak yeteneklerini köreltmekte, yaptığı işin işletme için anlam ifade etmediğini düşünmekte ya da işleri sonlandırmak için kendindeki gücü işe yansıtamamaktadır. Bu gibi olguların artması ise bireylerin işlerine yabancılaştığını göstermektedir. Bu çalışmada, insan ilişkilerinin yoğun olduğu konaklama işletmelerindeki çalışanların politik davranış algıları araştırılmış ve bu algıların işe karşı yansımalarına olumsuz etkisinin olup olmadığı ele alınmıştır.

1. 1. Problem

Örgütlerde, bireyler arası ilişkiler çok farklı şekillerde kendini göstermektedir. İş yerlerinde gerçekleşen belirsizliklerin yanına bir de doyumsuz insan faktörü eklenince politik davranışlar kaçınılmaz olmaktadır. İnsanlar her açıdan hep güçlü olmak istemektedir. Bu güçler, en başta para gücü ve mevki gücü şeklinde kendini göstermektedir. İnsanlar bu gücü sağlamak için çeşitli araçlar kullanmaktadır. Bireylerin kullandığı bu araçlar izlenim yönetimi ve politik davranış gibi çeşitli taktikler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bireyler politik davranarak, bazen yasal açıdan elde ettiği gücü bile kendi çıkarları üzerine kullanmaktadır. Bu davranışların sergilenmesi gerçek kişilikleri gizlemekte ve tutumların - davranışların sahteliği zamanla meydana çıkmaktadır. Tutarsız sergilenen bu hareketler zamanla diğer çalışanlar tarafından da fark edilmekte, gittikçe sıklaşan bu durum genel bir güvensizlik atmosferi yaratmaktadır. Örgütün iklimini olumsuz olarak etkilemektedir.

İnsan faktörünün ve örgüt sağlığının çok önemli olduğu turizm sektöründe, insan kaynaklı oluşacak sıkıntıları göz ardı etmek olumsuz getirileri artıracaktır. Çözülmemiş sorunlar, ilerleyen zamanlarda örgütlerde stres, tükenmişlik ve çatışma unsurlarını oluşturacak, bunların devamında ise çalışan bireyler yaptığı işten tatmin

olamayıp, yabancılaşma yaşayacaktır. Bu çalışmanın problemini, konaklama işletmeleri çalışanlarının, örgütteki politik davranışları algılayıp algılamadığını ortaya çıkarmak ve bu davranışların işe yabancılaşmaya etkisini belirlemek oluşturmaktadır.

1. 2. Amaç

Araştırmanın amacı; toplumun kaçınılmaz faktörü olan politik davranışların algısının konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde incelenmesiyle bu davranışların işe yabancılaşmaya etkisi olup olmadığını saptamaktır. Bu doğrultuda araştırmada cevap aranacak sorular aşağıdaki gibidir;

- Konaklama işletmelerinde çalışanların politik davranış algısı demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan farklılık göstermekte midir?
- Konaklama işletmelerinde çalışanların politik davranış algısı, çalışma biçimlerine (sezonluk - daimi) göre istatistiksel açıdan farklılık göstermekte midir?
- Konaklama işletmelerinin kapasitesine göre çalışanların politik davranış algısı istatistiksel açıdan farklılık göstermekte midir?
- Konaklama işletmelerinde çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan farklılık göstermekte midir?

1. 3. Önem

Hizmet sektörünün, nitelikli insan temini en önemli üretim faktörüdür. Hizmet sektöründe çalışanların işletmede, aidiyet hissederek, örgüte adapte olup ve sağlıklı şekilde üretimde olması; yönetici, diğer örgüt çalışanları, sektör sorunları, çalışma şartları gibi faktörlerin etkisiyle gerçekleşmektedir.

Önemli hizmet alanlarından biri olan konaklama işletmelerinde de sistematik bir hizmet ağı ile üretim söz konusudur. Bu sistematik yapının bozulması, diğer bir deyişle, örgütteki kopuklar, hizmeti talep edenlere, üretilenin aktarılmasında sorun arz edecek ve kalitede düşüklük söz konusu olacaktır. Örgütteki bu bütünlüğü bozan sorunlardan birisi ise politik davranışlar ve bunların algılanmasıdır. Politik davranışların varlığı bireysel çıkarların varlığını ön planda tutmakta, örgütsel hedefleri geri plana atmaktadır. Politik davranışların algısı ise bireylerin, kişisel kazanımlarına odaklanmış davranışlarda bulunduğu, örgütün bağlılığına zarar verecek biçimde davranıldığı ve bireylerin çıkarları için adalet ve vicdan kavramını göz ardı edeceği

düşüncesidir. Üye olduğu örgütte politik davranışlarda artış olduğunu gözlemleyen birey, örgütün ondan beklediği çabayı gösterememekte ve bunun devamında iş verimliliği de olumsuz etkilenmektedir.

Kerse (2017: 191)'e göre örgütle özdeşmiş çalışanların işe bağlanma olasılığı artarken, örgüt içinde politik davranışların varlığına inanması ise, işe bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Ferris ve Kacmar (1992: 97)'a göre ise, algılanan politik davranışlara bireyler üç şekilde tepki vermektedir. Bu tepkilerden birisi işten kendini geri çekmektir. Bireyler fiili olarak uzaklaşmasa bile, iç çevreyle olan ilişkilerini azaltmaktadır. Örgütün dışında olan görevlendirmeleri tercih etmekte ya da işi kaytarmaktadır. Kerse (2017)'nin ve Ferris ve Kacmar (1992)'in bu ifadeleri doğrultusunda, çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir;

H₁: Konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışlar ve işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışlar, işe yabancılaşmayı etkilemektedir.

Alanyazın incelendiğinde, politik davranışı ve işe yabancılaşmayı beraber konu alan çalışmanın sayıca az olduğu saptanmıştır. Bu çalışmanın konaklama işletmeleriyle ele alınması turizm yazınına katkı sağlayacaktır.

Çalışma, yaz sezonunda yoğun olan Bodrum, Marmaris, Datça, Fethiye ilçelerinin de arasında bulunduğu Muğla'da gerçekleştirilmiştir. Bunun sebebi, bu ilde turizm faaliyetlerinin yoğun olması ve bunun etkisiyle de konaklama işletmelerinin sayıca fazla olmasıdır.

1. 4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibi ifade edilmektedir;

- Araştırmaya katılım sağlayan konaklama işletmeleri çalışanları, anket sorularını doğru şekilde algılamaktadır.
- Ankete katılım sağlayan konaklama işletmeleri çalışanları, anketleri içtenlikle cevaplanmaktadır.

Ankete katılan bireylerin oluşturduğu örneklem, evreni temsil etmektedir.

1. 5. Sınırlılıklar

- Araştırmanın alanyazın taraması ulaşılabilen kaynaklarla sınırlıdır.
- Araştırma 2018 yılının Haziran-Eylül ayları arasında, Muğla ilinde hizmet veren konaklama işletmelerindeki çalışanlarla yürütülmüştür. Bu sınırlamanın nedeni, Muğla’da farklı ilçelerde hizmet veren çeşitli ve çok sayıda konaklama işletmesinin olmasıdır. Aynı zamanda bu sınırlama ile zaman ve maddi kayıpların çoğalmasa önlenmiştir.

1. 6. Tanımlar

Algılama: Kişinin çevresinden kendine ulaşan bilgileri alması, anlaması ve değerlendirmesi sürecidir (Erdoğan, 1996: 2).

Politik Davranışlar: Bireylerin kendi çıkarlarını düşünerek ve başkalarının olumlu sonuçlara ulaşma ulaşmamalarını göz ardı ederek yapmış olduğu planlı ve bilinçli davranışlardır (Bursalı, 2008: 40-41).

Algılanan Politik Davranışlar: Bireylerin örgütte karşı karşıya kaldığı olaylar ve diğer üyelerin davranışlarının karşısında ortaya çıkardığı zihinsel değerlendirmeleri ifade etmektedir (Vigoda ve Cohen, 2002: 312).

Yabancılaşma: Tanımaz, bilmez duruma gelmek, yabancı olmak, bigâne düşmek (<http://www.tdk.gov.tr>, 28.10.2018).

İşe Yabancılaşma: Kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonelliğe sadık kalamamaktan kaynaklı oluşan, işe ilgi göstermeme durumudur (Aiken ve Hage, 1966: 497).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

2. 1. Politik Davranışın Kavramsal Boyutta İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde, örgütsel politika, politik davranış ve politik davranışın algısı konularına yer verilmektedir.

2. 1. 1. Örgütsel Politika Kavramı

Örgütsel Politika, güç elde etme amaçlı, farklı yöntemler kullanarak bireyleri etkileyebilme davranışları olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2007). Diğer bir ifadeyle, politika içeren amaçları, hedefleri ve kararları belirleme çabalarıdır (Mayes ve Allen, 1977: 677). Başka bir tanımda ise örgütsel politika, gücün yasal hale gelmemiş kullanımınıdır (Mintzberg, 1983: 134). Kimi zaman güç oyunları olarak adlandırılan örgütsel politika yaklaşımı kimi zaman ise adalet duyguları olarak nitelendirilmektedir (Preffer, 1992: 15).

Örgütsel politika kavramı makro ve mikro anlamda iki farklı şekilde incelenmektedir. Makro örgütsel politikalar, çevresel değişkenlerden etkilenecek örgütteki kararların alınmasını konu alırken, mikro örgütsel politikalar ise, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını ele alarak alınan kararları konu almaktadır (Bursalı, 2008: 31). Bu çalışmada, örgütsel politika kavramı mikro anlamda incelendiği için, politik davranışın ne olduğu, bu davranışların sergilenme nedenleri ve politik davranışların algılaması konularına yer vermek ve bunları bir bütün halinde değerlendirmek gerektiği düşünülmektedir.

2. 1. 2. Politik Davranış Kavramının Ortaya Çıkışı ve Tanımı

İnsanoğlu ihtiyacı olanları karşıladıkça, bunlara daha fazlasını eklemeye çalışmaktadır ve sonu olmayan ihtiyaçlarını giderme pahasına sürekli yeni hedefler belirlemektedir. Ulaşılmış hedefler ise, yenisini elde etmek için yeni eylemler gerektirmektedir (Arslan ve Göksoy, 2017: 33). Bu eylemler bilinçsiz ve tesadüfi gelişen eylemler ile bilinçli ve planlı eylemler olarak iki grupta incelenmektedir. Bireylerin kendi çıkarlarını düşünerek ve başkalarının olumlu sonuçlara ulaşımamalarını göz ardı ederek yapmış olduğu planlı ve bilinçli davranışlar “politik davranışlar” ya da “politik olma” sözcükleriyle açıklanmaktadır (Bursalı, 2008: 40-41).

Politik davranış kavramı, alanyazında ilk kez 1936 yılında Lasswell tarafından kaleme alınmıştır. Lasswell (1936) politik davranışı; bireylerin arzuladıklarını, istediği yöntemle ve istediği zamanda elde etmesi şeklinde tanımlamıştır (Aktaran: Kanten ve Kanten, 2016:841). “Örgütlerde güç ve politika” konusu ile politikayı örgütle ele alan ilk kişi Weber olmuştur (Bursalı, 2008:10). Bunun devamında 1960’lı yılların başında örgüt ve politikayla ilgili çalışmaların sayısı artış göstermiştir (Murray ve Gandz, 1980), fakat örgütsel davranış konuları arasında en az ilgi gören konu olmuştur (Koçel, 2005). Politik davranış, uzun zamandır ele alınan ama çokta yaygın şekilde bilim insanları tarafından kullanılmayan ve tanımlanmasında da ortak birlikteliğe varılmamış bir davranış türü olarak bilinmektedir (Kanten ve Kanten, 2016: 842). Bu sebeple alanyazında farklı tanımlarla karşılaşmak mümkündür.

Politik davranışları tanımlamak için örgütte yaşanan belirsiz amaçlar, kısıtlı kaynaklar, belirsiz performans kriterleri, kesinlik olmayan ödüllendirme sistemi, tutarlı olmayan vizyon stratejileri gibi durumlara odaklanmak doğru olacaktır (Evans Qureshi, 2013: 36). Bu ifade edilen durumlarda, güç kullanılması ve bireylerin rolleri dışında örgütçe kabul görmemiş davranışlarda bulunup bulunmaması politik davranmayı doğuracaktır. Bu düşünceyle politik davranış, bireylerin ve örgütlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, bilinçli yaptığı etkileme davranışları olarak tanımlanabilmektedir (Allen, Madison, Porter, Renwick ve Mayes, 1979: 77). Bir başka tanımla; bireyin örgüt içerisinde üstlendiği roller dışında davranarak, örgüte ait avantaj ve dezavantajların dağılmasına etki etmesi ya da buna niyetlenmesidir (Farrell ve Petersen, 1982: 405).

Politik davranışlar sonuçlarına ve kişiler tarafından algılanmalarına göre olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilebilmektedir (Kanten ve Kanten, 2016:845-846). Bazı araştırmacılar politik davranışın, örgütün çevreye adapte olması ve etkili şekilde değişmesi için olumlu çıktıları olabildiğini iddia etmektedir (Fedor, John, Steven ve Kenet 2008: 78, Falbe ve Yunkl, 1992: 639). Buna bağlı olarak Cropanzano, Howes, Grandey ve Toth (1997) politik davranışı bir süreç olarak nitelendirmekte ve bu süreci, organizasyonu bir bütün haline getiren gereklilik olarak tanımlamaktadır. Mintzberg, politik davranışı gayri resmi, bölücü ve örgütçe hoş karşılanmayan tutumlar olarak ifade etmektedir (Mintzberg, 1983:172). Kerse ve Karabey ise resmi görülmeyen fakat bilinçli şekilde yapılmaya devam edilen ve genellikle örgütlerin onay vermediği faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Kerse ve Karabey, 2018:489).

Armağan (2005: 95) ise, gücü resmileştirmek ve üretmenin devamlılığını sağlamak için yapılan sosyo-psikolojik davranışlar olarak politik davranışı tanımlamıştır. Alanyazında genel olarak bakıldığında ise politik davranışın olumsuz yönlerinin daha fazla ele alındığı gözlenmektedir (Kacmar, Andrews, Harris ve Tepper, 2013: 33), bunun sebebi ise, örgütçe kabul edilmemiş davranışların olumsuz sonuçlar doğurma potansiyelinin fazla olmasıdır.

Bu tanımlardan yola çıkarak, politik davranışların bireylerin ya da örgütlerin çıkarlarına hizmet eden, başkalarının ya da diğer grupların zarar görmesi göz ardı edilerek gerçekleştirilen, bilinçli yapılan davranışlar olduğu görülmektedir. Politik davranış kavramını açıklarken bu kavramla benzerlik gösteren diğer kavramlara yer vermek gerekmektedir. Buna bağlı olarak, çalışmanın devamında, güç ve izlenim yönetimi kavramı politik davranışlarla ilişkilendirilerek açıklanmıştır.

2. 1. 3. Örgütlerde Politik Davranış ve Güç Kavramı

İnsanlar hayatlarında birçok amaç edinmekte ve bu amaçlara ulaşınca hayattan mutluluk duyacağını düşünmektedir. İnsanoğlunu amaçlarına ulaştıracak tek bir araç vardır ki, o da güç olgusudur (Ertem, 2011: 36). Güç, insanların geçmişten bu zamana kadar hırslarında ve arzularında başvurduğu soyut bir kavramdır. En genel anlamıyla güç, toplumda kendi arzu ettiklerini, dirençlere rağmen gerçekleştirme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Weber, 1947).

Clegg, Courpasson ve Phillips'in (2006) işletmelerin “nefes alabilmesi için ihtiyaç duyulan oksijen” olarak ifade ettiği güç kavramı sadece üst ilişkisinde değil tüm kurumla alakalı paydaşların ilişkilerinde varlığını hissettirmektedir (Mehtap, 2011: 31) Kurumlarda bir üyenin diğerini yönlendirmesi, kurumun faydası amacıyla gerçekleştiriliyorsa bu güç fonksiyonel güç olarak adlandırılmaktadır. Bireysel kazanımlar söz konusu ise bu güç fonksiyonel olmayan güç olarak değerlendirilmektedir (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 326). Soyut olarak ifade edilen güç kavramı örgütlerde farklı temellere dayanarak kendini göstermektedir. French ve Raven 1959 yılında yapmış olduğu çalışmada gücün beş temeli olduğunu savunmuştur. Bunlar ödül gücü, zorlayıcı güç, meşru güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güçtür (French ve Raven, 1959, Aktaran: Tworoger, 2004: 4-5).

Ödül gücü: Bir örgüt üyesinin diğer örgüt üyesini ödüllendirme yetkisi ile elde ettiği güçtür. Burada esas alınan durum, görevlerin yapılmasından doğacak yararları

vurgulamak, diğer üyelere yarayacak bilginin tek elde toplanmasını sağlamaktır (Jex, 2002: 288).

Zorlayıcı güç: Ödül gücünün karşıtıdır ve cezalandırmayı esas almaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76).

Meşru (yasal) güç: Örgüte ait hiyerarşi ile kazanılmış güçtür. Kişinin bulunduğu pozisyon sayesinde etrafındaki kişileri etkileyebilme gücünü ifade etmektedir (Eraslan, 2004: 162).

Uzmanlık gücü: Bir örgüt üyesinin diğerinden bilgi ya da uzmanlık gerektiren konularda daha donanımlı olduğu noktalarda ortaya çıkmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76).

Karizmatik güç: Diğer bireyleri etkisi altına almayı başarabilen bir güçtür. Çekicilik ön plandadır (Shetty, 1978: 177).

Politika ve güç, sosyal olunan her ortamda, devamlı etkileşim halinde olan iki kavramdır. Politika gücün etkisini arttırırken, güç de politikanın uygulanmasında rahatlık yaratarak amaca ulaşmayı kolaylaştırmaktadır (Eryılmaz, 2014: 22). Madison, Allen, Porter, Renwick, ve Mayes (1980: 94); özellikle yöneticilerin politik davranışlara başvurdukça güçlerinin arttığı ve güçlerini arttırdıkça politik davranışlara başvurduğunu ifade etmektedir. Alanyazına bakıldığında bazı kaynaklarda ise güç ile politika arasındaki ilişkinin zıt olarak kabul edildiği gözlenmektedir. Yeterli güce sahip olmayan insan kaynakları yöneticilerinin ait oldukları örgütlerde daha çok politik davranışlara başvurmaya ihtiyaç duyduğunu gözlemlenmiştir (Luthans 2011: 327 Aktaran: Oruç, 2015: 47). Bunun sonucunda ise başka bireyler üzerinde baskı kurmak ve onları yönlendirmek daha kolay hale gelecektir (Eren, 2010: 390).

2. 1. 4. Örgütlerde Politik Davranış ve İzlenim Yönetimi İlişkisi

Sosyal nitelik taşıyan insan, diğer bireylerle etkileşimi sonunda karşı taraf ile ilgili bir izlenim edinmektedir ve karşı tarafa bir izlenim bırakmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2009: 53). Bu izlenimi kontrol etme süreci ise izlenim yönetimi olarak açıklanmaktadır (Leary ve Kowalski, 1990: 34). İzlenim yönetimi kavramı, sistematik anlamda ilk olarak Erving Goffman tarafından 1959 yılında ortaya atılmıştır (Basım ve Tatar, 2008: 70). Goffman (1959) bu kavramı; iş ortamında insanların kendini sunma şekli, diğer bireylerin onun hakkında edindiği izlenimi ve bu kişinin o bireylerle

iletişim halindeyken yapabileceği ve yapamayacağı davranışları düzenleyiş ve kontrol ediş şekli olarak tanımlamaktadır (Ünaldı, 2005: 14-15). İzlenim yönetiminin ilgili yazında birçok taktiği yer almaktadır ve bu taktikler olay ve kişilere göre değişiklik göstermektedir (Doğan ve Kılıç, 2009: 53). Üstlerini övme, yağcılık yapma ve onaylama gibi saldırgan taktikler çalışanlara fırsat sağlayacak durumlarda kullanılırken özür dileme ve benzeri savunma taktikleri ise, çalışanların olumsuz durumlarda uyguladığı taktiklerdir (Oğuzhan, Köksal ve Turgut, 2015: 91). Bu taktiklerin örgütlerde kullanılması politik yetenekler üzerindeki etkiyi arttıracaktır (Ferris, 2000: 31-32).

Yapılan çalışmalarda izlenim yönetimini etkili kullanan kişilerin terfi ve ödül alma aşamasında diğer bireylere göre daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir (Blakely, Andrews ve Fuller, 2003: 133; Parks ve Mount, 2005: 12). Cingöz (2013)'e göre kariyer planlamalarında olumlu sonuç alabilmek isteyen kişiler politik davranışlarla farklı ağlar oluştururken, izlenim yönetimi bu aşamada politik davranışları güçlendirici aracı rol oynamaktadır (Cingöz, 2013: 175). Sonuç olarak her iki kavramda bireylerin kendi istekleri doğrultusunda karşı tarafı etkilemek adına kullandığı yöntemlerden oluşmaktadır.

2. 1. 5. Örgütlerde Kullanılan Politik Davranış Taktikleri

Örgütlerde, bireyler sosyal etkileşimlerini arttırmak amacıyla birbirleri hakkında bilgi sahibi olmak istemektedirler (Özdemir, 2006: 4). Bunu yaparken ise başkaları tarafından takdir edilme ve başarılı gözükme arzusuna kapıldığı için izlenimlerini yönetmektedirler (Basım ve Çetin, 2010: 256). Başka bir deyişle, karşısındaki bireylerin isteğine uygun davranışlar geliştirmeye özen göstermektedirler. Böyle zamanlarda, normalde sahip olmadıkları düşünceleri dile getirip, özümsemedikleri düşünceleri savunmaktadırlar, kısacası politik davranış sergilemektedirler (Bursalı, 2008: 55).

Örgütlerde gücü elinde tutma olarak kendini gösteren politik davranış şekilleri bazen o gücü elde etmek, bazen olanı korumak, bazen ise güce güç katmak için başvurulan davranışlardır. Kendi güç stratejisini önemseyen bireyler, karşı tarafın gücünü de göz ardı etmemekte ve başarısız olması için çeşitli politik davranışlarda bulunmaktadır. Bu gücün temelinde; mevki, uzmanlık, ayrıcalıklar, zenginlik, gözde bir grup üyesi olmak gibi hususlar yer almaktadır (Van Dijk, 2005: 317-318). İşte bu

temelde yatan maddi ve manevi nimetlerin kazanımları için bireyler politik taktikler geliştirmektedirler.

Her araştırmacı politik davranışların taktiklerini farklı şekillerde ele alarak incelemiştir. Falbo (1977), çalışmasında üst yönetimi ele alarak 16 taktiği ortaya koymuştur. Bu taktikler; tehdit, düşünce manipülasyonu, basit ifade, rasyonellik, sebat etme, ikna, imalı davranma, emirvaki yapma, uzmanlık, sakınma, aldatma, uzlaşma, orta yolu bulma, onaylama, duyguyu temsil etme ve duygusal hedeflerdir. Allen ve diğerleri (1979) politik davranış taktiklerini dikey boyutta ele almış ve 8 taktik belirlemiştir. Başkalarına saldırmak ve suç atmak, izlenimi yönetmek, fikirlere destek aramak, yağcılık ve övgü, güçlü müttefiklerle güçlü koalisyon kurma, etkili ortaklıklar kurma ve karşılıklı çıkar yaratma Allen ve diğerleri tarafından belirlenmiş 8 politik davranış taktikleridir. Yukl ve Falbe (1990)'nin çalışmasında ise politik davranış; dikey ve yatay boyut olarak ele alınmıştır. Bu taktikler; baskı yapma, üste yapılan itirazlar, koalisyon kurma, gönüllü olma, rasyonel iknalar, ilham verici yollar, danışma ve değişimde bulunma taktiği şeklinde toplamda 8 taktikten oluşmaktadır.

Politik davranış üzerine çalışma yapan bazı yazarlar, “ılımlı-zorlayıcı” veya “saldırgan- savunmacı” diye taktik sınıflandırması yapmaktadır (Ertem, 2011: 62). Kipnis, Schmidt ve Wilkinson 1980 yılında yapmış oldukları çalışmada, 370 tane etkileme davranışını sınıflandırarak, 8 temel politik davranış taktiği belirlemiştir. Bu taktikler yağcılık, yaptırımlar, rasyonellik, kayırmacılık, engelleme, girişkenlik (ego), ilgi çekme ve destek oluşturmaktır. Bu taktikler ise zorlayıcı ve ılımlı olarak iki farklı ana kategoride incelenmiştir (Kipnis, Schmidt ve Wilkinson, 1980);

Zorlayıcı Taktikler:

Yaptırımlar: Ödüllendirme ve cezalandırma sistemine başvurarak istenilen kişiyi etkilemek ve bu sayede amaca ulaşmaktır (Öztürk, 2017: 26).

Kayırmacılık: Belirlenmiş pozisyona eleman alımı yaparken, niteliksel özelliklerden çok akrabalık, tanıdıklık gibi kriterlere bakılarak işgören alımı yapılması kayırmacılık olarak ifade edilmektedir (Kurt ve Doğramacı, 2014: 83).

Engelleme: Amaçlarına ulaşmak isteyen bireylerin, zor kullanarak diğer bireylerin gelişiminin önüne geçmesi durumudur (Altıntaş, 2009: 98).

Ego/Öz Güvenme: Hedeflenene ulaşmak amaçlı, prosedürlere ve olması gerekenlere ihtiyaç duymaksızın direk güç göstermektir (Öztürk, 2017: 26).

Destek Oluşturma: Birini çıkarları uğruna ikna etmek amaçlı ittifak kuracak bireyler aramak (Karadal, 2008:11).

Üst makama başvurma: Üst kademedeki kişilerin gücünden yararlanarak diğer çalışanlara karşı güçlü görünmeye çalışma girişimidir (Karadal, 2008: 11).

İlimli Taktikler:

Rasyonellik: Bireyin karşısındaki bireye arzuladıklarının makul istekler olduğuna inandırmak için avantajlı yanlarından devamlı bahsetmesi (Karadal, 2008: 10).

Yağcılık: Sempatik görünmek ve olumlu algılanmak için yapılan davranışları içermektedir (Gardner ve Martinko, 1988: 44).

İslamoğlu ve Börü (2007)'nün çalışmasında ise 6 politik davranış taktiğine yer verilmiştir. Bu taktikler taviz verme, ikiyüzlü davranma, göze girmeye çalışma, koalisyon kurma, karşılıklı çıkar ilişkisi kurma ve üste yararlanmaya çalışmak şeklindedir. Bu taktiklerin neler içerdiklerini anlamak için çalışmanın devam eden bölümünde bu taktikler açıklanmaktadır.

2. 1. 5. 1. Tavizci Davranmak

Türk Dil Kurumu'na göre tavizci davranmak, uzlaşmaya varabilmek için hak, istek veya savlarının bir kısmından, karşı taraf yararına vazgeçmek anlamındadır (T.D.K., 2009: 1531). Bu kavram çatışma konularını ele alan çalışmalarda, kısa süreli uyumluluğu yakalayıp, ortada buluşma açısından güzel bir davranış olarak ele alınmıştır (Koçel, 1993: 406; Tuğla, 1996: 70). Fakat ilerleyen zamanlarda taviz verilen kişi veya kişilerin bu konuyu öğrenmesi aldatıldık hissiyatı yaşamalarına sebep olabilmekte ve bunun devamında daha büyük çatışmalar yaşanabilmektedir (Gülen, 2008: 71). Örgütlerde üst düzey çalışan bireylerin, çalışanları adına karar alırken, adaletten ve örgütçe alınan kurallardan taviz vermemesi gerekmektedir, aksi takdirde örgütün iklimi zedelenecek ve devamında çalışanlar işe küsecektir (Ayhan ve Gürbüz, 2014: 89). Örgüt üyeleri, sürekli birilerine övgüler yağdırarak, istediğini elde etmek için karşısındakini seviyormuş gibi yaparak, inanmadan başkalarının görüşlerini savunarak tavizci tavırlar sergilemektedir (İslamoğlu ve Börü, 2007).

2. 1. 5. 2. İkiyüzlü Davranmak

Bireylerin, gücü elde etmek amaçlı başvurduğu yollardan biri de ikiyüzlülük kavramıdır. İkiyüzlülük, bireylerin sahip olduğundan daha fazla ahlaklı imajı sergilemesi, fedakârlık, bağlılık, idealistlik gibi değerleri araç olarak kullanıp, kurnazlıkla kendi çıkarlarını sağlamasıdır (Fernando ve Gross, 2006). İkiyüzlü bireyler, başkasının başarısını hazmedememekte. Kendinden üstün bireylere başarısızlığı yaşatmak için stres kaynaklarını öne sürmekte ve yaptıklarını bilinçli şekilde gerçekleştirmektedir (Tınaz, 2006: 62). İkiyüzlülük terimi bireylere yönelik incelendiği gibi, örgüt kavramı ile beraber de incelenmektedir ve örgütsel ikiyüzlülük adını almaktadır. Örgütsel ikiyüzlülük; örgütün kabul gördükleriyle çatışan, daha önce bir kural bütünlüğü kabul edilmişken, o kuralların dışına çıkarak fikirlerin davranışları ya da tam tersi davranışların fikirleri tutarsızca yönetmesine izin verilmesidir. Bu tür eylemler, politik örgütlerde herkesi memnun edip, çevrenin desteğini elde etmek için yapılmaktadır (Kılıçoğlu, 2017: 488).

İşgörenler, çalışma ortamında, iş arkadaşlarına karşı dostça tavırlar sergilerken, üst kademeye o kişinin olumsuz yönlerinden bahsederek, çalışma arkadaşına karşı ikiyüzlü tavır sergileyebilmektedir (Baykal, 2005: 10 Aktaran: Çekin, 2013: 13). İkiyüzlü davranmanın farklı yolları İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından haklı ile haksızı görüp, bildiği halde taraf tutmamak, konuştuğunun ve düşündüğünün tersine davranmak, kendini daha nitelikli göstermek için diğer bireyleri ve yaptıkları işleri küçümsemek, hataları görse bile bunları düzeltmeyip, ileride koz olarak kullanmak şeklinde ifade edilmektedir.

2. 1. 5. 3. Göze Girmeye Çalışmak

Üst, ast veya aynı kademede çalışan bireylere iltifatlarda, övgülerde bulunmak ya da işlerinde yardımcı olmak, bunun karşılığında da onlar tarafından kabullenilmeyi beklemek göze girmeye çalışmak olarak açıklanmaktadır (Doğan ve Bozkurt ve Demirbaş, 2014: 45). Diğer bir tanımla göze girmek; bireyin, sosyal imajını yüceltmek için bilinçli olarak yapılan etkileme davranışları kümesidir (Deluga ve Perry, 1994). Genelde göze girme çabası olan kişiler; nazik, dostça yaklaşımlar sergileyerek kendi imajını pozitif olarak yönetmektedirler (Wagner ve Hollenback, 2010: 225) ve ilerleyen zamanda bu imajı hedeflerine ulaşmada araç olarak kullanmaktadırlar (Brodsky ve Cannon, 2006, 103).

Günaydın (2017) çalışmasında göze girmeye çalışma taktiğinin 9 türü olduğunu belirtmiştir. Bu taktikler; diğerlerini yüceltme, aynı görüşte olduğunu gösterme, iyilik yapma, kendini sunma, etkili bağımlılık, önemli kişilerden bahsetme, kendini küçültme, üçüncü kişiye yönelik yorumlar ve duruma göre değişme şeklinde sıralanmaktadır.

2. 1. 5. 4. Koalisyon Kurmak

Koalisyon, birden fazla kişinin güç kaynaklarını birleştirmek adına bir arada olmalarına verilen addır (Stroh, Northcraft ve Neal, 2002: 203). Kişiler tek olarak ulaşamadıklarına sayılarını arttırarak güçlü bir yaptırımla ulaşabileceklerini düşünmektedir. Diğer bir tanımla koalisyon, kararlara yön vermek adına takım ruhu kurmak ve çevre baskısına başvurmadır (Barbuta ve Moss: 2006: 31). Çünkü, üst çevresiyle ne kadar güce sahipse, üst üzerinde de o kadar etkilidir. Üstlerin çevresi ne kadar etkili ve geniş ise astları üzerinde etkisi bir o kadar fazla olacaktır (Aytürk, 2010: 20). Koalisyon üyelerinin örgüte ait farklı farklı departmanlardan olması (Doğan ve diğerleri, 2014: 45) ve diplomaside olduğu gibi daha güçlü (üst kademe) kişilerle koalisyon kurulması etkiyi daha fazla güçlendirecektir (Karadal, 2008: 7).

2. 1. 5. 5. Karşılıklı Çıkar Gözetmek

Bir isteğin gerçekleştirilmesi veya fikirlerin kabulünün karşılığında çeşitli kazanımlarda bulunacağına dair, karşı tarafa söz vermek karşılıklı çıkar gözetmek olarak adlandırılmaktadır (Stroh, Northcraft ve Neal, 2002: 201; Robbins ve Judge, 2011: 459). Bu taktik kişiye özel nitelendirilmektedir. Kendi düşüncesini gerçekleştirmek için sürekli daha önce yapılan iyilikler hatırlatılabilir (Barbuta ve Moss, 2006: 31). Kendisine yapılan iyiliğin karşılığının olacağını ima etmek, karşılığını alma şartıyla başkalarına yardımcı olacağını dile getirmek gibi davranışlar da yine karşılıklı çıkar gözetme taktikleri örneğidir (İslamoğlu ve Börü, 2007).

2. 1. 5. 6. Üste Yönetime Yaranmaya Çalışmak

Hiyerarşik düzende, personelin üst kademenin desteğini alma çabasını ifade etmektedir (Barbuta ve Moss, 2006: 31). Bireyler kendi üstlerinin yanında diğer bölümlerin amirlerinin desteği için de çabalayıp onlara da kendini benimsetmeye çalışmaktadır (Aswathappa, 2010: 340).

Örgütlerde üstlere yaranma; yöneticilerinin istediği şekilde giyinmek, yöneticinin istediği sosyal aktivitelere zorluk çıkarmadan katılım göstermek, yönetici ile olan ilişkilerde onu her zaman üstün tutmak ve ona önemli biri olduğunu hissettirmek şeklinde gerçekleşmektedir (İslamoğlu ve Börü, 2007). Örgütlerde daha çok astlar, üstlerini toplum içinde överek, görüşlerine bağlılığını sürekli ifade ederek veya çeşitli armağanlarla amirlerini yüceltmektedir (Johns, 1996: 421). Bunun sebebi ise üstlerin ödül- ceza ve otorite yaptırımlarına sahip olmasıdır (Allen, ve diğerleri 1979).

2. 1. 6. Örgütlerde Politik Davranışın Boyutları

Politik davranış, birçok araştırmacı tarafından farklı bölümlere ayrılarak incelenmiştir (Kipnis, Schmidt ve Wilkinson, 1980; Farrell ve Petersen, 1982; Kipnis ve Schmidt, 1988; Zanzi ve O’Neill, 2001). Politik davranış özelliklerinin göz önünde bulundurularak yapılan bu sınıflamanın en kapsamlı hali Farrel ve Petersen’in önermiş olduğu 3 tipolojili boyutlamasıdır (Farrell ve Petersen, 1982). Farrell ve Petersen’in oluşturduğu bu sınıflandırma, politik davranışın sosyal yaşamda kabul görme biçimine göre meşru ve meşru olmayan diye ayrılmaktadır. Meşru olan politik davranışlar, iş ortamında yapılması kabul edilebilir niteliği taşımakta, meşru olmayan politik davranışlar ise iş ve örgüt kültürüne uygun olmadığı öngörülmektedir. İçsel ve dışsallık boyutu ile anlatılmak istenen ise davranışların kaynağının nerede olduğudur. Diğer tipoloji olan, yatay dikey boyutu ise politik aktörün kim olduğunu vurgulamak amaçlı ele alınmıştır. Örgütteki konum ve uygulanan politik davranışın yönü bu boyutun içeriğini oluşturmaktadır. Bu politik davranış tipolojisine Çizelge 1’de yer verilmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 406).

Çizelge 1. Örgütlerde Politik Davranışların Tipolojisi

MEŞRU (YASAL)		
	DİKEY	YATAY
İÇSEL (DAHİLİ)	I. Yöneticiye şikayet etmek, emir komuta gerekliliklerine uymak, kuruma ait politikaları engellemek	II. Güçlü kişilerle koalisyon kurmak, misilleme yapmak, karşılıklı çıkar gözetmek
DIŞSAL (HARİCİ)	III. Açılan davalar	IV. Profesyonel etkinlikler gerçekleştirerek, diğer işletmelerdeki bireylerle ilişkilerde bulunmak.

Çizelge 1'in devamı

MEŞRU OLMAYAN (YASAL OLMAYAN)		
	DİKEY	YATAY
<i>İÇSEL (DAHİLİ)</i>	<i>V.</i> İsyanlar, Ayaklanmalar, Sembolik Protesto, Sabotajlar	<i>VI.</i> Tehditler
<i>DIŞSAL (HARİCİ)</i>	<i>VII.</i> Ahlaki olmayan olayların yöneticiye duyurulması	<i>VIII.</i> Hilede bulunma, ihanet etme

Kaynak: Farrell, D. ve J, C. Petersen, (1982). Patterns of Political Behavior in Organizations. The Academy of Management Review, 7(3), 403-412.

Çizelge 1'de politik davranışın 3 tipolojik hali görülmektedir. Meşru boyutunun I. kısmında içsel politik davranışlar mevcuttur. İçsel davranış örgütlerde en sık rastlanan politik davranış türlerinden oluşmaktadır. Örgütlerde karara katılamama ve adil olmayan kaynak dağılımları bu davranışların tetikleyicisidir. İkinci kısımda bulunan yatay politik davranışlarda, koalisyon kurma taktiği fazla uygulanmaktadır. Çünkü, koalisyon gücün eşit dağıldığı zamanlarda kullanılmaktadır. Üçüncü kısımda, dışsal dikey ve aynı zamanda meşru olan davranışlar yer almaktadır. Dördüncü kısımda ise, örgüt dışındaki bireylerle iletişime geçerek güce ulaşma çabası mevcuttur.

Meşru olmayan bölümdeki taktikleri uygulayan bireyler, çeşitli yaptırımlarla ya da örgütten uzaklaştırmayla karşı karşıya kalabilmektedirler. Beşinci kısımda bulunan isyanlar ve ayaklanmalar dikey ve içsel davranışın en belirgin taktikleridir. İspyonculuk, bireylerin örgüte zarar verecek hoş olmayan uygulamaları, örgütte var olan sorumsuz davranışları medyatik organlara sızdırma gibi davranışlar ise dış dikey meşru olmayan davranışları oluşturmaktadır. Sekizinci bölümdeki taktikleri uygulayan bireyler, bağlı olduğu örgütten ayrılarak ya da ayrılmadan şirket kurmaları ya da rakip şirketlere hizmet vermeleri şeklinde davranışlarda bulunabilirler. Dış, yatay ve meşru olmayan davranışlar da böylece hile ve ihanet şeklinde gerçekleşmektedir (Farrell ve Petersen, 1982: 407-408).

2. 1. 6. 1. Dahili-Harici Boyut

Dahili ve harici boyut politik davranışı gerçekleştirirken kullanılan kaynakların örgütün içinden mi yoksa dışarıdan mı olduğu ile ilgilenmektedir (Farrell ve Petersen, 1982). Koalisyon kurma, misilleme yapma, tehdit etme ve muhalefette bulunmak gibi davranışlar örgütlerin iç kaynaklarını kullanılarak gerçekleştirilen davranışlar olduğu için dahili boyutlar arasında yerini almaktadır (Ertekin ve Yurtsever, 2003: 41).

Hukuki davalara başvurma, örgüt harici birileriyle işbirliği yapma, ihanette bulunma, dışarıya örgütün bilgilerini sızdırma ve ispiyonculuk gibi davranışlar ise, örgüt dışı kaynaklarla gerçekleşen ve harici (dışsal) boyutta incelenen politik davranışlardır (Farrell ve Petersen, 1982).

2. 1. 6. 2. Yatay- Dikey Boyut

Politik davranışın bu boyutunda ise politik davranarak iş arkadaşlarını üstlerini ve astlarını etkileme söz konusudur. Yatay boyut aynı kademede olan örgüt bireyelerine, hiyerarşik düzene göre aynı kategoride yer alan kişilere uygulanan politik faaliyetleri içerir. İnfomal ilişkilerde bulunma, koalisyon kurma, misilleme yapma ve karşılıklı çıkar gözetmek gibi davranışlar yatay politik davranışlar boyutunda incelenmektedir (Farrel ve Petersen, 1982).

Dikey boyutta ise hiyerarşi sisteme bağlı kalarak üst ve alt kademede bulunan örgüt üyelerine yapılan davranışlar incelenmektedir. Aşağıya ve yukarıya olmak üzere iki biçimde gerçeklemektedir (Oruç, 2015: 62). Aşağıdan yukarıya yani astın üste yaptığı davranışlar; şikayet, emir komuta zincirini yok sayma ve yağcılık şeklindedir. Yukarıdan aşağıya yani astlara yapılan etkileme amaçlı davranışlar ise yaptırımda bulunma ve çeşitli engeller koyma gibi davranışlardır (Ertekin ve Yurtsever, 2003: 61).

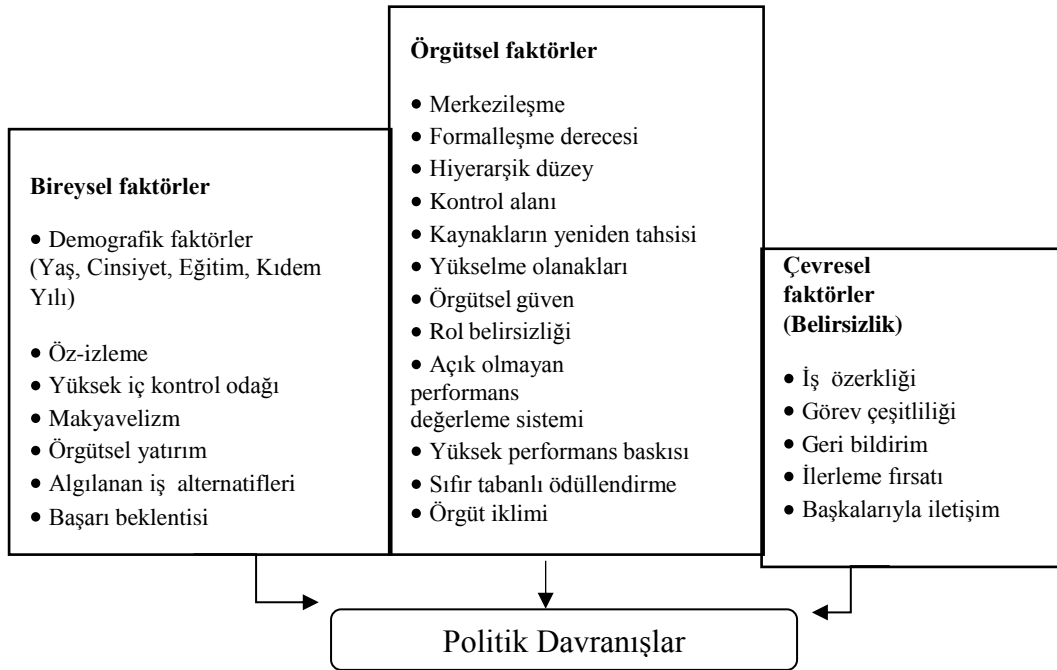
2. 1. 6. 3. Meşru-Meşru Olmayan Boyut

Örgüt içerisinde her ne kadar istenmese de, resmi anlamda kabul edilmese de politik davranışlar rutin hayatın bir parçası ve gerçeği olmuştur (İslamoğlu ve Börü 2007: 139). Örgütlerde politik davranışı anlamlandırabilmek adına, bu ayrıma ilk kez Mayes ve Allen (1977: 65) değinmiştir. Örgütün amaçlarına ulaşmasına kolaylık sağlayan ve örgütü tehlikeye sürüklemeyeceği öngörülmüş bazı politik davranışlar vardır. Bu davranışlar örgüt üyeleri tarafından uygunsuz şekilde algılanmamakta ve nitelendirilmemektedir. Fikirlere ve projelere üst kademedeki kişilerden (sponsor) destekleyici aramak, ittifaklar kurmak ve karşılıklı iyiliklerde bulunmak gibi davranışlar meşrulaştırılmış davranışlar olarak kabul görülmektedir. Hilede bulunma, ispiyonculuk yapma, tehditler ve ayaklanmalar ise örgütün meşru olarak kabul etmediği davranışlardandır (Farrel ve Petersen, 1982: 406). Örgüt üyelerinin genelde meşru olmayan davranışlardan kaçındığı ve bu tür davranışları gerçekleştiren

bireylerin ise dışlanmış ve örgüte bağlılığını yitirmiş bireyler olduğu gözlenmiştir (Ertem, 2011: 49).

2. 1. 7. Politik Davranışa Etki Eden Faktörler

Politik davranışın sergilenmesi gruplar arasında ve işletmelere göre farklılık göstermektedir (Alp, 2010: 11). Bu farklılıkların nedenleri araştırmacılar tarafından merak uyandırmıştır Robert Miles (1980), örgütlerde genel olarak politik davranışın nedenlerini; amaçların net olmaması, teknolojinin gelişmesi, kıt kaynaklar, iş çevresindeki karmaşık durumlar ve örgütte programsızlık olarak ileri sürmüştür. Ferris ve Kacmar'a göre ise kişilerin örgütlerde birtakım güçlere sahip olmalarının yanında, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlere bağlı olarak politik davranışlar sergiledikleri düşünülmektedir (Ferris ve Kacmar 1992: 95). Bu faktörler detaylarıyla birlikte şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Politik Davranışı Etkileyen Faktörler

Kaynak: Robbins, S. P. ve Judge, T. A., (2012). Örgütsel Davranış - Organizational Behavior / Stephen P. Robbins - Timothy A. Judge- Çeviri Editörü: Prof. Dr. İnci Erdem 14. Basımdan Çeviri, XXII + 666 s.; Ferris, G. R., & Kacmar, K. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18 (1), 93-116.

2. 1. 7. 1. Bireysel Faktörler

Mayes ve Allen (1977: 677), bireylerin kişilik özelliklerinin ve ilgi alanlarının, politik davranış sergilemesine doğrudan etki ettiğini savunmaktadır. Vigoda ve Cohen (2002: 320), demografik algıların büyük bir etken olduğunu vurgulamaktadır ve yaptıkları çalışmada kadın çalışanların, kıdem yılı fazla olan bireylerin ve düşük eğitim düzeyine sahip örgüt üyelerinin iş ortamlarını daha fazla politik algıladıklarını ortaya koymuştur.

Çalışma ortamında sosyal bir güç elde etmek amaçlı diğer kişiler ile etkileşime bilerek ve aktif olarak yön vermeye öz izleme denilmektedir (Yücel, 2013: 4). Kumar ve Beyerlain (1991: 624) çalışmasında öz izlemenin politik davranma boyutlarından biri olan göze girme ile alakalı olduğuna ve öz izleme yapan bireylerin sıklıkla politik davrandığına vurgu yapmıştır. Makyavelizm kavramı da politik davranmada bireysel faktörler arasında yerini almaktadır. Bir bireyin başarı elde etmesi için başkalarını kullanması anlamına gelen makyavelizm (Güney ve Mandacı, 2009: 84) ile politik davranış boyutlarından baskı uygulama taktikleri ve karşılıklı çıkar sağlama arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır (Barbuto ve Moss, 2006: 43). Robbins ve Judge (2012: 434)'e göre bireylerin nadide yeteneklere sahip olması, iş piyasasında tanınması ve örgüte mensup olmayan bireylerle iyi iletişim içinde olması bireyde iş alternatifinin fazla olduğu algısını yaratacaktır. Bu algı sonucu ise birey daha fazla politik davranışa başvuracaktır.

2. 1. 7. 2. Örgütsel Faktörler

Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş bireylerin oluşturduğu örgütler de politik davranışlar sergilemede büyük bir etkidir. Bunun sebebi ise örgüte üye bireylerin, farklı farklı kişisel özelliklere sahip olmalarıdır (Oruç, 2015: 75). Politik davranmayı etkileyen örgütsel etkenler Şekil 1'de görüldüğü üzere çok farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır.

Örgütlerde var olan merkezileşme, güç ve kontrol yetkisi üst kademelerde toplamaktadır. Alt kademeler merkeziyetçilik yapısında pek kararlara karışmadığından, merkeziyetçi örgütlerde üst düzey kişiler arasında politik davranışlara daha fazla rastlanmaktadır (Oruç, 2015: 76). Hiyerarşi seviyesinin arttığı örgütlerde ise, birimler arası farklılaşmalar gerçekleşecek ve karar alma esnasında uzmanların kendi çıkarlarını ön planda tutması kolaylaşacaktır (Ertekin ve Ertekin,

2003: 96; Bursalı, 2008: 71). Örgütün politik davranışları etkileyen diğer bir unsur da formalleşme derecesidir. Formalleşme, işlerin gerçekleşme aşamasındaki prosedürlerin ve kuralların sayısı veya beklenenlerin tanımlanma derecesi olarak ifade edilmektedir (Altunoğlu, 2000: 109). Örgütlerde net şekilde belirlenmemiş kurallar kişilerin yetkilerini çıkarları doğrultusunda kullanmasını kolaylaştıracaktır. Böylelikle örgüte politik davranan kişi sayısı artacaktır. Yöneticilerin, örgüt üyelerine prosedürleri anlaşılır, net şekilde ifade etmesi bu sebeple gerçekleşen politik davranışı ortadan kaldıracaktır (Kacmar ve Ferris, 1992: 71). Yöneticilerin kontrol alanlarının geniş ya da dar olması da politik davranmayı etkilemektedir. Yöneten kişiye bağlı olan çalışan sayısı arttıkça, çalışanların denetimi zorlanacaktır. Bununla beraber belirsizlikler ortaya çıkacak ve örgüt içinde politik davranışa daha fazla yönelme olacaktır (Ferris ve Kacmar 1992: 96; Doğan, 1997: 33). Kaynakları elde etme ve küçülmeye gitme durumunda kaynaklarını koruyabilme çabası da örgütlerde politik davranışa etki edenler arasındadır (Eryılmaz, 2014: 26). Bu aşamada herkes payını arttırmak isteyecek ya da sınırlı sayıda olan kaynağı elde etmek için farklı manipülasyonlarda bulunacaktır (Bursalı, 2008: 46).

Çalışan bireylerin büyük kısmının politik davranış kavramını maaş ve ödüllerden fazla pay almak için yapılan girişimler olarak algılanmaktadır (Gull ve Zaidi, 2012). Ödül almak bir bütün halinde değerlendirilmelidir. Ödülü birinin kazanmış olması, diğer örgüt üyelerinin kaybetmesi ile sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla ödüllendirme sistemi diğer üyeleri karalama ve daha gözde olmaya çalışma şeklinde politik davranışlar doğurabilmektedir (Kanten ve Kanten, 2016: 866). Terfi olanaklarından, maaş artışından ve ödüllendirmelerden yararlanan çalışanların genelde yöneticilerin kendilerine yakın hissettiği bireylerden seçildiği görülmektedir. Bu gibi durumlarda çalışanlar politik davranışı bir gereklilik olarak algılamakta ve beklenti içerisine girmektedir (Kacmar ve Carlson, 1997: Yalçın, 2012: 435-436). Politik davranarak kazanımlarda bulunan bireylerin sayısının artması ise, örgütün iklimini değiştirecek ve diğer çalışanların yapması gereken işlerin yanı sıra politika ile süslenmiş davranışlarla meşgul olduğu gözlenecektir. Bunların yanında; yüksek performansta bulunma zorunluluğu, performans değerlendirmedeki kriterlerin net şekilde çalışanlara aktarılmaması ve örgüte güvenememek gibi olaylar örgütün çalışanlarını politik davranmaya itecek diğer sebepler arasında yer almaktadır (Robbins ve Judge, 2012: 436).

2. 1. 7. 3. Çevresel Faktörler (Belirsizlikler)

Örgütlerde iş ortamının ve işlerin geleceğe dair belirsizlikleri çalışanlar üzerinde endişeyi artıracaktır. Bu artan endişe örgütün iklimini zedeleyecek ve kişiler arasında hoş olmayan davranışlara ve örgüte olan güvensizliğe sebebiyet verecektir (Poyraz ve Kama, 2008: 144). İş özerkliği, iş çeşitliliği, geribildirim, ilerleme fırsatları ve başkalarıyla iletişim politik davranışlar içerisinde çevresel (belirsizlikler) faktörleri oluşturmaktadır.

İş özerkliği, iş çeşitliliği ve geri bildirimler ile örgütlerde, iş denetimi kendiliğinden gerçekleşmektedir. Bunun sonucunda da örgütlerde politik davranışa rastlanma sıklığı azalmaktadır. İşyerlerinde ilerlemeye fazla fırsat tanınmaması ve başkalarıyla devamlı iletişimde olmak gibi etmenlerde örgütlerdeki politik davranışı arttıracaktır (Ferris ve Kacmar, 1992: 96).

2. 1. 8. Algılan Örgüt İçi Politik Davranışlar

Algılama, kişinin çevresinden kendine ulaşan bilgileri alması, anlaması ve değerlendirmesi sürecidir (Erdoğan, 1996: 2). Duyu organları bilgiyi alma aşamasında aktif olarak görev almaktadır. Çevrede var olan bilgiler görerek, koklayarak, tadarak, dokunarak ve duyarak hissedilmekte, beyinde sentezleyerek o hissedilen objeler algılanmaktadır (Bakan ve Kefe, 2014: 20). Böylece kendimiz dışında gerçekleşenler hakkında bilgi sahibi olunmaktadır. Algılama eylemi, çeşitli sebeplerden dolayı kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu sebepler; yaşam tarzı, kültür, inançlar, kişilik özellikleri ve değerler olarak sıralanabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 116).

Beyinde gerçekleşen algılama eylemi sonucu bireyler, birtakım fikirlere sahip olmaktadır ve bu fikirler ışığında davranışlarını gerçekleştirmektedir (Eren, 2010: 69). Örgüt üyelerinin nesnellik değil daha çok algısal gerçeklik ile hareket ettiği düşünülmekte ve bunun beraberinde ise politik algı veya politik davranışın algısı kavramı öne çıkmaktadır. Politik davranış algısı; bireylerin örgüte karşı karşıya kaldığı olaylar ve diğer üyelerin davranışlarının karşısında ortaya çıkardığı zihinsel değerlendirmeleri ifade etmektedir (Vigoda ve Cohen, 2002: 312). Bu olay “görünen gerçek” değil “gördüğü gerçek” olarak da adlandırılmaktadır, yani “ne gösterilmek isteniyor” olayına değil de, daha çok “karşı taraf bundan ne alıyor”, “nasıl değerlendiriyor” söz konusudur (Bursalı, 2008: 27). Örgütlerde bazen politik davranış sergilenmekte ama başkaları tarafından algılanmamakta, bazen açık ve net bir şekilde

ifade edilmekte bazen ise gizli yürütülmektedir. Bu yüzden de davranışları algılama eylemi kişilere, durumlara ve zamanlamaya göre farklılık göstermektedir; kısacası öznellik taşımaktadır. Bu sebeple örgütte politik bir girişim olmasa bile, politik yaklaşım var gibi algılanabilmekte, örgüte olan bakış açısı buna göre şekillenmektedir (Kerse, 2017: 29).

Bireyler kendi yaptığı davranışları genelde politik olarak isimlendirmezken başka biri yaptığında ise, bu davranışı politik algılayabilmektedir (Erol, 2015: 61; Kerse, 2017: 27). Diğer örgüt çalışanlarınca gerçekleştirilen bu politik davranmaların çıktıları çok önemlidir ve bireyler tarafından çıkarlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Örneğin, davranışların algılanmasıyla olumsuz etkilenen kişiler bu davranışlara karşı olumsuz olarak bakarken, politik davranarak yerini garantilemiş ya da çeşitli kazanımlarda bulunmuş bireyler ise bu davranışları örgüt için çok önemli stratejiler olarak nitelendirmektedirler (İşcan, 2005: 150; Kacmar ve Carlson, 1997: 627).

2. 1. 9. Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların Sonuçları

Örgütlerde politik davranışların ve tutumların sergilenmesi, diğer bireyler tarafından bu davranışların algılanması, örgütlerde ve bireylerde farklı şekillerde sonuçlar doğuracaktır. Bu sebeple, çalışmanın devamında bu konu; örgütlere ve bireylere yönelik sonuçlar şeklinde iki başlık altında incelenmiştir.

2. 1. 9. 1. Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların Örgütlere Yönelik Sonuçları

Çeşitli kişilik özelliklerine sahip bireylerin bir araya gelerek bir amaç uğruna çaba göstermeleri sırasında mükemmel uyum sağlamaları beklenmektedir. Bu uyumu sağlarken, politik davranışları sergilemenin ortamı yumuşatacağı düşünülmektedir. Ancak bunu politik yetiye sahip kişiler gerçekleştirebilmektedir. Politik yetiye sahip bireyler; iletişimi etkili kullanarak, sosyal zekasıyla, samimi davranabilme becerisiyle bireyleri etkileyerek örgütte düzeni sağlayabilmektedir (Aktaran: Erkutlu ve Karacaoğlu, 2015). Fakat örgütte olumlu sonuçlara ulaşabilmek için, örgüt üyeleri tarafından politik davranışlar yasal anlamda kabul görmüş olmalıdır. Eğer aksi bir durum söz konusu ise politik davranışın örgüt açısından olumsuz sonuçlanması kaçınılmaz olacaktır (Kanten ve Kanten 2016: 872).

Örgütsel veya kişisel çıkar adına yapılan politik davranışlar bireyler tarafından farklı biçimlerde algılanmakta ve bu algı örgütsel uyumu etkilemektedir. Örneğin, örgütsel vatandaşlık ve algılanan politik davranış konularını içeren çalışmalar incelendiğinde bu iki kavram arasında olumsuz bir ilişkiye rastlanmıştır (Vigoda, 2000; Shrestha ve Baniya, 2016). Bu durum politik davranış ile örgüte bağlılık kavramlarında da aynıdır. Bu iki kavramın beraber ele alındığı çalışmalarda, bireylerin politik davranış algısının fazla olduğu zaman, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının düştüğünü gözlemlenmiştir (Bodla ve Danish, 2009; Utami, Bangun ve Lantun 2014). Örgütteki bağlılığın azalması, örgüt kültürünü zedelemekte (Aksay ve Yasım, 2016: 1602) ve beraberinde performansta düşüşe sebep olmaktadır (Uygur, 2007: 15). Kirel (1998: 526)'e göre kültürün zedelenişi ve örgüte olan bağlılıkların azalış, ekonomik yönden işletmelere kayıplar yaşatacaktır. Politik davranışların örgüt üyeleri tarafından algılanmasının diğer sonuçları ise örgütlerin vizyon ve misyonlarına uygun davranılmaması, adam kayırmacılığının yaşanması, örgütsel sessizliğin gerçekleşmesi, örgüte karşı güvensizlik, haksız rekabet ve örgütsel kaynakların verimli kullanımını engelleme gibi örgütü olumsuz etkileyen sonuçlar şeklindedir (Demirel ve Göç, 2011: 282-283).

Bireyler örgütleri ve örgütteki kaynakları kendi lehine kullanmak için çaba sarf etmektedir. Bu durumda, örgütü düşünmek ve önemsemek kişisel çıkarların sağlanması sonrasında gerçekleşmektedir. Öncelik hep “kendim” anlayışıdır (Kanten ve Kanten, 2016: 872). Çalışmanın devamında ise algılanan politik davranışların bireylere yönelik sonuçları incelenmiştir. Bunun sebebi ise örgütün diğer öğelerinin bu olayları algıladıktan sonra verdiği tepkileri bireysel anlamda ele almaktır.

2. 1. 9. 2. Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların Bireylere Yönelik Sonuçları

Politik davranışların sergilenmesi bireysel anlamda incelendiğinde, kişilere hem olumlu hem olumsuz sonuçlar yaşatmaktadır. Örneğin, politik aktörler bu yetenekleriyle istediği statüye rahat ulaşmak için gereken gücü elde edebilmekte, sosyal çevresini genişletebilmekte ve yöneticilerini istekleri doğrultusunda yönlendirebilmektedir. Başka bir açıdan bakıldığında ise örgütteki diğer bireyler bu yapılanların kasten yapıldığını anlayarak politik aktörün gücünü görmezden gelebilmekte veya azaltabilmektedir. Bu olay, politik aktörün stres ve endişe yaşamasına sebebiyet verebilmektedir (Kanten ve Kanten, 2016: 871). Politik aktörlerin kasti şekilde davranışlarda bulunduğunu idrak eden bireyler ise üç şekilde

tepki gösterecektir. Bunlar; örgüte bağlı kalıp politik davranmaya dâhil olmak, örgüte bağlı kalıp politik davranmaya dâhil olmamak ve örgüte bağlı kalmamak şeklindedir (Ferris ve Kacmar, 1992: 97). Politik olmayı kabullenen bireyler, kişisel anlamda kazanımlarda bulunacağını düşünerek bu davranışları olumlu değerlendirebilmektedir. Fakat, örgüte bağlılığını yitiren kişiler için politik davranışların olumsuz olarak değerlendirildiği düşünülmektedir.

Politik davranışların adaletsizlik olarak algılanması tükenmişliği, endişeyi ve stresi beraberinde getirmektedir (Valle ve Perrew, 2000: 372; Cropanzano ve Li, 2006: 141). Bunların devamında örgüte olan güvenin sarsılması (Cropanzano ve diğerleri, 1997: 175), bireylerin işteki verimliliklerinin azalması ve işten ayrılma kararının alınması gibi olaylar ortaya çıkacaktır (Christiansen ve diğerleri, 1997; Valle ve Perrew, 2000).

Ertekin (2003: 12) ise, politik davranışların çalışanlarda şüphe ve tedirginlik yaratacağını belirtmiştir. Tedirginliğin beraberinde işten doyum alınamaz hale gelecek ve işten ayrılma isteği ortaya çıkacaktır. İşten ayrılma isteğinin artmış olması beraberinde işe karşı isteksizliği doğuracak ve çeşitli nedenlerle işine son veremeyen bireyler diğer politik çalışanlara uyum sağlamak zorunda kalacaklardır. Yani onlar da politik davranmaya itilecek, sonuç olarak örgütün kültürü zedelenecektir. Liu ve diğerleri de politik davranışların insanların doğallığını yitirmesine sebep olacağından örgüt üyelerinde de tükenmişlik gibi olumsuz olguların hâkim olacağına vurgu yapmıştır (Liu ve diğerleri, 2006: 170).

2. 2. İşe Yabancılaşmanın Kavramsal Boyutta İncelenmesi

Yabancılaşma kavramının kökü Latin dillerine dayanmaktadır. Yunanca “allosiss” ve bundan türetilen Latince “alienatio” sözcüklerinden türetilmiştir (Demirer ve Özbudun, 1999: 10). Yabancılaşma sözcüğünün, Türkçeye Farsçadaki “yaban” sözcüğünden geldiği görülmektedir. Yaban, Farsçada “boş, ıssız yer” anlamına gelmektedir. Türk Dil Kurumuna ait Türkçe sözlükte “yabancılaşmak” sözcüğü “tanımaz, bilmez duruma gelmek, yabancı olmak, bigâne düşmek” ve “alışmamak, yadırgamak, yabancılik çekmek” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, 28.11.2017).

Yabancılaşma, insanlık tarihi kadar eski bir olgudur (Yapıcı, 2004: 1). Tarih boyunca da birçok araştırmacı tarafından farklı açılardan incelenmiştir. İlk olarak

felsefi terim olarak kullanılan çıkan bu kavram, ilerleyen zamanlarda sosyo-psikolojik ve sosyo- ekonomik bir terim haline gelmiştir. Alanyazın incelendiğinde yabancılaşma kavramının felsefe dalındaki ilk anlam ve yorumu, Alman Filozof George Wilhelm Friedrich Hegel tarafından, iktisadi ve siyasi açıdan ilk anlam ve yorumunun ise, Alman Filozof Karl Marx tarafından yapıldığı görülmektedir (Kaya, 2016: 36).

Hegel için yabancılaşma kavramı ilk olarak “The Phenomenology of Mind” ve “The Philosophy of History” de belirttiği ana fikirleri üzerinde şekillenmiştir (Kang, 1969: 37). Hegel’e göre yabancılaşma, insanın kendinde barındırdığı ruh ve fizik ayrımı sonucu ortaya çıkmaktadır. Hegel yabancılaşmayı, mutlak ruhun kendisine dönme aşaması olarak görmektedir (Aydın, 2015). Marx ise yabancılaşmayı “işgörenin kapitalizm nedeniyle üretim faaliyetini kontrol edememesi ve ürettiği ürüne sahip olamayacağını bilmesinden dolayı hissettiği güçsüzlük duygusu” olarak açıklamaktadır (Aydoğan, 2015: 279). Marx’a göre işgören, harcadığı emeği kendi eylemi olarak benimsemezse emek yabancılaşması yaşamaktadır. Eğer örgüt olumsuz koşullara sahip ise çalışanın emeğini kendine yabancılaştırabilmektedir. Emeğine yabancılaşan çalışan ise gittikçe kendine de yabancılaşmaktadır (Başaran, 2000: 230).

Yabancılaşma, kişinin iş yaşamı açısından ele alındığında “işe yabancılaşma” olarak nitelendirilmektedir. Pearlin, işe yabancılaşmayı, bireylerin yaptığı işte kontrollerini yitirmesi ve işe karşı güçsüzlük hissetmesi olarak açıklamaktadır (Pearlin, 1962: 315-316). Aiken ve Hage işe yabancılaşmayı kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonelliğe sadık kalamamaktan kaynaklı oluşan olumsuz duygular olarak tanımlamıştır (Aiken ve Hage, 1966: 497). Hirschfeld ve Feild ise işe yabancılaşmayı “çalışmaya ilgi göstermemek” olarak ifade etmiştir (Hirschfeld ve Feild, 2000: 790). Gücenmez ise iş yerindeki kurallara, ilkelere, örgüt kültürüne ve iş arkadaşlarına karşı duyulan ilgisizlik ve umursamazlık tavırları olarak tanımlamıştır (Gücenmez, 2007: 77). Elma ise çalışanın işini anlamlandıramaması, örgüt içi ilişkilerden doyum alamaması, yalnızlığa kapılması, kendini işe karşı faydasız görmesi, umutsuz olması ve güçsüz kalmasının işe yabancılaşma olduğunu ifade etmiştir (Elma, 2013: 16).

Çeşitli araştırmacıların bu tanımlamalarından yola çıkarak işe yabancılaşma belirtilerini kişilerin kendini güçsüz, organizasyonda anlamsız, örgütte yalnız, insan

ilişkilerinde huzursuz, amaçlarından uzaklaşmış ve işe karşı ilgisini yitirmiş hissetmesi şeklinde ifade etmek mümkündür.

2. 2. 1. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

1950'lerin sonlarına doğru yabancılaşma ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Dean (1961) yabancılaşmayı üç boyutta ayırmıştır. Bunlar; güçsüzlük, yalıtılmışlık ve kuralsızlıktır. Feuer (1963, Aktaran: Özbudun, Markus, Demirer, 2008: 40), sınıflı toplumların yabancılaşması, ırkın yabancılaşması, rekabetçi toplumun yabancılaşması, sanayi toplumunun yabancılaşması, kuşakların yabancılaşması ve kitle toplumunun yabancılaşması olarak altı farklı boyutta yabancılaşmayı incelemiştir. Middleton (1963)'da yabancılaşmayı altı boyutta incelemiş ve boyutlandırmayı şu şekilde yapmıştır; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, sosyal uzaklaşma, kültürel uzaklaşma ve işten uzaklaşma. Mottaz (1981) ise, yabancılaşmayı üç boyutta ele almıştır. Bu boyutlar; anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşmadır. Seeman tüm bu çalışmalara öncülük yapan ampirik çalışmasını 1959 yılında yapmıştır. Seeman çalışmasında yabancılaşmanın beş farklı alt boyutunu ele almıştır (Seeman, 1959: 784-791). Bu boyutlar;

- Anlamsızlık
- Güçsüzlük
- Kuralsızlık
- Yalıtılmışlık
- Kendine yabancılaşma, şeklinde sıralanmaktadır.

Seeman bu çalışmada araştırmaya katılan bireylerin kişisel bakış açılarının beş türünün ortaya konulmasına imkan tanımaktadır. Yabancılaşmanın farklı boyutlarını ele alan çalışmaların sayısı çok olsa da Seeman tarafından yapılmış bu boyutlandırma en etkili yabancılaşma sınıflandırılması olarak nitelendirilmektedir (Hoy, 1972: 41). Seeman'ın bu çalışmasını inceleyen araştırmacılar, işletme, iktisat ve politika gibi farklı bilim dallarında da güçsüzlük ve kuralsızlık ölçeklerini geliştirmişlerdir (Kılıç, 2009: 48). Çalışmanın devamında ise bu boyutlar daha kapsamlı şekilde incelenmiştir

2. 2. 1. 1. Anlamsızlık

Anlamsızlık boyutuna göre, bireylerin toplumu ve çevresinde olup bitenleri anlayamaması söz konusudur (Şimşek, Çelik, Akgemci, ve Fettahlıoğlu, 2006: 574). Örgütlerde anlamsızlıkla karşı karşıya kalan bireyler neye inanacağını bilememekte (Yeniçeri, 2009: 142) ve netliğin olmadığı bu gibi durumlarda bireyler anlamlandıramadıkları sosyal olayları daha basite indirgeyip, bir gruba suçu yükleyerek olaylardan kaçmaya çalışmaktadır (Seeman, 1959: 786).

Üretimin bireysel anlamını görememe, işin genelini kavrayamama, çalışma sürecindeki kopukluklar ve katı yaklaşımlar, tek düze işler, bürokratik engeller, kaynaklara ve bilgiye ulaşamama, olması gereken ve gerçekte olan arasındaki büyük farkın bireyleri etkilemesi gibi olaylar kişilerde anlamsızlık duygusunu arttırmaktadır (Elma, 2003: 30). Örgütlerde, olması gerekenler ile olanlar arasındaki farkı yaratan sebepler arasında politik davranışların varlığından bahsedilebilmektedir. Çünkü politik davranışlar örgütte yasal olmayan davranışların sergilenmesiyle adaletsizliklere sebebiyet vermektedir (Bursalı, 2008: 28). Örneğin; bireyler, hedeflere ulaşmak için çabalarlarken, çaba sarf etmeyen diğer bireylerin politik davranarak hedeflediği yerlere gelmesi, harcanılan çabanın anlamsız olarak algılanmasına sebep olabilmekte ve böylece birey ne yapması gerektiğini sorgulamakta diğer bir ifadeyle anlamsızlık yaşayabilmektedir.

2. 2. 1. 2. Güçsüzlük

Güçlü olmak, idare edebilme ve kontrolü sağlayabilmeye mümkündür. Bireyin beklentilerinin başka biri tarafından yönetilmesi ve kendi işinin gidişatına yön veremeyeceğine inanması ise beraberinde güçsüzlüğü getirecektir (Seeman, 1983: 173). Güçsüzlük sonucu bireyler sadece olaylara tepki vermekle yetinmekte, kendini ve başkasını yönetemez hale gelmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 34).

Güçsüzlük nedenlerine bakıldığında özerklik ve kontrol edebilme duygularının tatmin edilememesi öncelikli nedenler arasında yerini almaktadır. Bunun yanında çalışma süresince denetim ve yönetimden yoksun kalma, yetersizlik duygusunun artışı, kuralların sıklıkla değişim göstermesi, teknolojinin hızlı gelişimi, hizmet karşısında dışlanmayı hissetme ve çalışanların sorunlarına çözüm bulmada başarılı olamama, güçsüzlük duygusunun ortaya çıkma ve artış gösterme nedenleri olarak sayılabilmektedir (Elma, 2003: 28).

Çalışmanın başında güç kavramı politik davranma ile ilişkilendirilerek verilmiştir. Orada politik davranan bireylerin güç ile kendine kişisel döngüleri arttırdığına değinirken, burada ise politik davranışı örgütte algılayan bireyin güçsüz olduğunu hissetmesine sebep olabileceği vurgulanmaktadır. Kanten ve Kanten (2016: 866)'e göre, ödüllendirme bir bütün olarak incelenmelidir. Bu bütünün içerisinde kazanan ve kaybeden bulunmaktadır. Buna bağlı olarak güç için savaşılan politik aktörlerin diğerlerini güçsüz düşürerek bu gücü elde edeceği vurgulanmalıdır.

2. 2. 1. 3. Kuralsızlık

Normsuzluk olarak da adlandırılan kuralsızlık boyutu, toplumun genelinin kabul etmiş olduğu kuralların yok sayılması sonucu kişilerin bencilce davranışlarının artması şeklinde görülmektedir (Seeman, 1959: 787-755). Kuralsızlık bireylerde veya toplumlarda değerlerin ya da amaçların yok olmasıyla oluşan dengesizlikler şeklinde tanımlanabilmektedir (Elma, 2003: 33). Sosyologlar kuralsızlık boyutundaki yabancılaşmayı şu şekilde gözlemektedir; bireyler düzen bozukluğu yaşamakta, kendini karmaşıklık içinde hissetmekte, sürekli kararsızlık yaşamakta, olumsuz düşüncelere kapılmakta ve belirsizliklere maruz kalmaktadır (Dean, 1961: 754-755). Bu yabancılaşma türünde bireyler değer ve ilkeleri anlamsız bulmaktadır ve Ofluoğlu ile Büyükyılmaz (2008)'a göre bu tür yabancılaşmanın yaşandığı örgütlerde bireyler çıkarıcı ve kendi yararına davranışlar sergilemektedir.

2. 2. 1. 4. Yalıtılmışlık

Yalıtılmışlık, bireylerin psikolojik ya da çevresel sıkıntılar sebebiyle insanlardan uzak kalması ya da ilişkilerine mesafe koymasıyla gerçekleşen yabancılaşmadır (Kazoğlu, 2014: 44). Çalışmalarda “tecrit” veya “toplumsal yalıtım” boyutu olarak da ele alınmaktadır (Yıldız, 2016: 83; Şimşek ve diğerleri, 2006: 574). İşletmelerde yalıtılmışlık, Blauner (1964)'a göre, çevreden (iş ortamından) kendini uzak tutma, örgüt amaçlarını benimsememeye, çalışma ortamına aidiyet hissedememeye ve bunlarda bir anlam bulamamaya bağlıdır. Bunun yanında iş ortamının atmosferi, gürültüsü, makinelerin boyutlarının büyük olması, bireyin diğerleri ile olan ilişkisini kısıtlayabilmekte ve onlara yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Aydın, 2015: 17). Bu yabancılaşma türü, gruplarda yer alamama ve örgütün üyeleriyle uyum yakalayamama şeklinde kendini göstermektedir (Seeman, 1983: 176). Örgütlerde uyum sağlayamama durumu politik davranışların algılanması

sonucu da kendini göstermektedir. Bu algısal süreçte politik davranıştan olumsuz etkilendiğini düşünen bireyler kavramı olumsuz olarak nitelendirmektedir. Örgütte iyi pozisyonda yer alan kişiler, pozisyonunu korumuş kişiler ve terfi almış kişiler ise politik davranışı örgüt adına ihtiyaç olarak değerlendirmektedir (İşcan 2005: 150). Politik davranışı algılayan bireyler Ferris ve Kacmar (1992)'a göre üç şekilde tepki vermektedir ve bu tepkilerden birisi ise kendini örgütteki kişilerden çekmek ve çalışanlardan çeşitli bahanelerle uzaklaşmaktır.

2. 2. 1. 5. Kendine Yabancılaşma

Çalışmalarda “öz soğuma” adıyla da anılan kendine yabancılaşma boyutu, bireylerin öz benliğinden uzaklaşmasını ifade etmektedir (Akgemci ve diğerleri, 2014: 177). Bu boyut bireylerin kendi varlığını hissetmeyişi ve potansiyel güçlerinin bilincinde olmaması sonucu gerçekleşmektedir. Bireyler başkalarının kendisinin yerine karar verdiğini gözlemler ve kendi isteklerinin anlamsızlığının farkına varmaktadırlar. Sonucunda ise, kendi istek ve arzularından zamanla uzaklaşmaktadırlar (Feuerlicht, 1978: 41-49; Korman, 1977: 205).

Modern teknolojinin, insan özgürlüğü kısıtlaması, insanın yaratıcılığını ortaya çıkaramamasına ve kendinde olanları yaptığı işe yansıtamamasına sebep olmaktadır. Bunun sonucunda ise bireyler yarattığı ürünle arasında bir ilişki kuramaz hale gelmekte ve giderek kendi varlığı ile olan ilişkisini de yitirmektedir (Bayat,1996: 84). Minibaş (1993:40)'a göre kendine yabancılaşma boyutu üç aşama ile ortaya çıkmaktadır. Bunlar; kendilik değerinin zedelenmesi, kendini gerçekleştirememe ve kendinden kopma (duygu ve davranışın senkronize olamaması) şeklindedir.

Örgütlerde kısıtlı kaynakların paylaşım sürecinde yöneticilerin adaleti göz önünde bulundurmadan taviz vermesi, örgütün çalışanlarca itibarının zedelenmesine neden olabilmektedir. Adaletin sosyalliğine vurgu yapan etkileşimsel adalet ve bireylerin çabaları ve performansı göz önünde bulundurularak değerlendirildiği dağıtımsal adaletin uygulanmasında adil bir yaklaşım sergilememek, örgütteki bireylerin kendine yabancılaşmasında zemin oluşturabilmektedir (Zengin ve Kaygın, 2016: 389).

2. 2. 2. İşe Yabancılaşmanın Diğer Kavramlar İle İlişkisi

İşe yabancılaşma kavramıyla, diğer kavramların ilişkilerine değinmek konuyu daha anlaşılır kılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın devamında yabancılaşma ile ilişkili kavramlara yer verilmiştir.

2. 2. 2. 1. Çatışma

Çatışma için her bilim dalında farklı farklı tanımlamalar mevcuttur. En genel anlamda çatışma, iki ya da ikiden fazla bireyin veya grubun; arzular ve amaçlar sürecinin, uyumsuzlukla son bulması olarak tanımlanır (Ertürk, 1994: 121). Örgütlerdeki çatışmaların temelinde şunlardan söz edilebilir (Özdemir, 2003: 8);

- Başka kültürlerde doğmuş, büyümüş ve eğitim görmüş; farklı karakterlere sahip çalışanlar arasında farklı amaçlardan dolayı oluşan zıtlıklar vardır.
- Sınırlı olan kaynakların paylaşılmasında ya da iş ve görevlerde birliktelik gerektiren durumlarda ortaya çıkan uyumsuzluklar mevcuttur.

Çatışma, örgütün atmosferini olumsuz etkileyen, çalışanların hoş karşılanmayan davranışlar sergilemesine neden olan, duygu, davranışlar ve algıda kutuplaşmaya sebep olan ve hemen yok edilmesi gereken bir durumdur (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 216). Çatışmalar, beraberinde huzursuzluk, stres, kavga ve düşmanlık gibi olumsuzluklar yaratmaktadır (Akkirman, 1998: 2). Çatışmaların yaşanma nedenlerine bakılacak olursa; bireyler arası iletişim, davranışlar (Özkalp ve Kırel, 2001: 391), çalışma ortamındaki örgüt yapıları ve yönetim şekli (Kılınç, 1985) gibi unsurlara rastlanmaktadır.

Çatışma kavramı ve yabancılaşma kavramının arasında fonksiyonel bir bağ vardır. Aralarındaki ilişki karşılıklı olarak neden- sonuca dayanmaktadır. Yani kimi zaman çatışma sonucu olarak yabancılaşma, kimi zaman ise yabancılaşma sonucu çatışma yaşanmaktadır (Kaya, 2016: 59).

2. 2. 2. 2. Tükenmişlik

Tükenmişlik, 1974 yılında psikoloji dalında çalışma yapan Freudenbergar sayesinde alanyazına girmiştir (Freudenbergar, 1974: 159). Bu kavram, bireysel ve örgütsel açıdan çalışma ortamlarını zedeleyen bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenme, aşırı şekilde isteme ve beklentiler ile kendini göstermektedir (Klarreich, 1996: 124). Herhangi bir sebeple bireyler çalışma güdülerini yitirdiği ve belli başlı

amaçlara hizmet edemediği zaman tükenme eylemi yaşanmaktadır (Freudenberger, 1974: 162).

Tükenmişlik 1970 yıllarından sonra işletmecilerin de konusu olmaya başlamıştır (Pelit ve Türkmen, 2008:120). Büyük istek ve ideallerle işe başlamış bireyler bir süre sonra fiziki ve duygusal anlamda kendini yetersiz hissetmekte ve işe karşı kontrolünü yitirdiğini düşünmektedir. İşe karşı ardı ardına yaşanmış bu güçsüzlük tükenmişliğin göstergesi olmakla beraber yabancılaşmanın alt boyutunu da ifade etmektedir (Kırıcı ve Özkoç, 2016: 21).

2. 2. 2. 3. Stres

Stres kelimesi yabancı bir kelimedir ve günlük hayatta birçok kez duyulan hatta kullanılan bir kavramdır. Bu kavram, bilimde ilk olarak elastik nesnelerin çevreden aldığı darbe ya da bu nesnenin dış kuvvetler arasındaki ilişkisini anlatmakta kullanılmıştır. İlerleyen zamanlar da ise farklı disiplinler bu kavramı konu almıştır. (Graham, 1999: 24). Örgütler ile ilgili psikolojide ise bu kelime; sıkıntı, baskı altında hissetme ve gergin olma anlamında kullanılmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 303). Luthans örgütün stres kaynaklarını incelerken örgütsel politikaların varlığından da bahsetmiştir (Luthans, 1992: 404). Örgütlerde iş düzeni ve disiplininin olamaması, işçilerin ve işverenlerin beklentilerinin uyuşmaması gibi durumlar örgütün iklimini zedeleyici sorunlardır. Aynı şekilde, iş yerindeki dile getirilmiş şikayetlerin giderilmemesi ve kişisel sebebiyetle yaşanan düşmanlıklar da iş ortamında huzursuzlukların doğmasına sebebiyet verecektir. Bu tarz yaşanan olayların artış göstermesi ve önüne geçilmemesi bir süre sonra strese yol açacak ve çalışanın örgütten ve işinden yabancılaşmasını hızlandıracaktır (Akgündüz, 2006: 58).

2. 2. 2. 4. İş Tatminsizliği

İş tatmini her araştırmacı tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır. Bunun nedeni ise işten duyulan tatmin sebeplerinin bireylere göre farklılık göstermesidir. İş tatmini; işten kazanılan deneyimin bireyde bıraktığı pozitif etkidir (Erdoğan, 1991: 376). Çalışanın işin sağladıklarına karşı algısı ve buna karşı verdiği duygusal tepkidir (Schneider ve Snyder, 1975: 31). Çalışanların, yaptıkları iş karşısında aldıkları manevi karşılıktır (Yiğit, Dilmaç, Deniz, 2011: 4).

İş tatmini kavramı çok dinamik bir yapıya sahiptir, çabuk kazanıldığı gibi bir o kadar çabuk kaybedilebilmektedir. Kaybedildiğinde ise iş tatminsizliği başlayacak ve disiplinsizlik, verimsizlik doğacaktır (Aşık, 2010: 35-36). Alanyazın incelendiğinde iş tatminsizliği ile yabancılaşma arasında kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. Yabancılaşan kişilerin işini benimsemediği, kendini beraber çalıştığı örgütten görmediği ve özüne bile küstüğü gözlenmiştir (Başaran, 1998: 206).

2. 2. 3. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

Yabancı olma durumu bireyin ait olduğu toplumun kültürü, sosyal çevresi, iş ortamı ve karakter yapısı gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Çalışır, 2006: 26-27). Klasik yönetim anlayışıyla, Marx'a göre yabancılaşma nedenleri şöyle sıralanabilir (Başaran, 2000: 30);

- “Yabancılaşma durumunda ne üretim araçları, ne de ürettiği ürün çalışanın malıdır.
- Uzmanlık, iş görene işin bütünü küçük bir parçasını üretme olanağı verdiği için, çalışanın ürettiğinin ne olduğunu görmesi ve yaratıcılığını geliştirmesi engellenmiştir.
- Tekdüze, küçük parça üretimi yüzünden çalışan, ortaya çıkan ürüne “ben ürettim” diyememektedir.
- Çalışan kullandığı teknolojiye uyum sağlamak zorunda kaldığından çalışanın, kendini denetleme isteği elinden alınarak, denetimi makineye devredilmiştir.
- Makine ile baş başa bırakılan çalışanın toplumsallaşmanın ve kişilik geliştirmenin vazgeçilmez gereği olan insanlarla ilişki kurma olanağı elinden alınmıştır.
- Çalışan, örgütün denetimi altına girerek kendi geleceğini denetleme hakkından vazgeçmiştir
- Çalışan, sonunda örgütteki yaşamında denetlenmeyi ve kendini anlatmayı red edip işinden soğumaktadır”.

Şimşek ve diğerleri (2006), işe yabancılaşma nedenlerini iki grup olarak incelemiştir. Bunlar örgütsel ve çevresel olarak ayrılmaktadır.

Yabancılaşmaya yol açan örgütsel nedenler:

- Yönetim şekli,

- Örgütün büyüklüğü (merkeziyetleşme, denetim sahası ve uzman iş gören),
- Bilgiyi aktarma durumu,
- Geçmişteki yaşanmışlıklar ve tecrübeler,
- Grubun nitelikleri (Grupların sosyalliği, grupların yapıları, grup kuralları),
- Modüler ilişkiler (kurulan yapmacık, formalite ve kısa süreli ilişkiler),
- Üretim tarzı (sipariş usulü, seri üretim, birime göre üretim),
- İşbölümü,
- Çalışma şartları (aydınlatma, fala ses, vardiya, monotonluk, yorgunluk),
- İnançlar ve tutumlar.
- Yabancılaşmaya yol açan çevresel nedenler:
- Ekonomik politikalar, enflasyon, piyasadaki dalgalanmalar,
- Teknolojik yapı,
- Kültürel ve toplumsal beklentiler,
- Kentleşme, üretim yapısı, sosyal çözümler,
- Politik yapı ve yasalar,
- Örgütlenmeler (Sendikalar),
- Basın, yayım organları.

2. 2. 4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Bu çalışmada işe yabancılaşmanın sonuçları bireylerde ve örgütlerde olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

2. 2. 4. 1. İşe Yabancılaşmanın Bireylere İlişkin Sonuçları

Herhangi bir şeye karşı bir bağlılık hissedememe, ilgisiz olma, ilişki kopukluğu yaşama, hevesli olamama, soğuma gibi duygular yabancılaşmanın göstergeleridir (Erjem, 2005: 1). Kimlik kayıplarına sebep olabilecek bu süreç, iş yerinde gerçekleşiyorsa çalışma koşullarındaki memnuniyetsizlikler gözden geçirilmelidir ve onarılmalıdır (Ulusoy, 1988: 83; Ayyıldız ve Dulupçu, 2003: 31; Banai, 2004: 377). Aksi takdirde işe karşı yabancılaşma sonucu birey, emek harcamamakta, kendini geliştirmek amaçlı çabalamamakta, işi zorunluluk olarak algılamakta (Lukes, 1998) yaratıcılığını yitirmekte, yönetilmeye ihtiyacı olduğunu hissetmektedir (Fromm, 1995). Başaran (2008)'a göre işine yabancılaşan birey; işi ile kazanmış olduğu itibarı rededilmekte, yaptığı iş ile gururlanmamakta, çalışma saatleri dışında işi ile ilgili konuşmamakta, iş dışı gerçekleşecek aktivitelerde yer almamakta ve örgüt dışındaki

aktivitelerde kendini tatmin edebilecek arayışlara girmektedir. Moç (2018) ise işe yabancılaşma sonucu bireylerin; tükenmişlik, iş tatminsizliği, işte devamsızlık yapma isteğinde artış, işten ayrılma gibi sorunlar yaşayacağına değinmiştir. Elma (2003)'a göre işinden yabancılaşan bireyler anlamsızlık, verimsizlik, ilgisizlik, iletişim kurmama isteği, işine anlam yüklememe ve heyecanını yitirme gibi olaylarla karşı karşıya kalmakta ve sadece iş dışı etmenler bireylerde motive edici olabilmektedir.

2. 2. 4. 2. İşe Yabancılaşmanın Örgüte İlişkin Sonuçları

İşe yabancılaşma, örgütte adaletsizlik, örgüt bireyleri arasında uyumsuzluk, örgütsel bağlılığın azalması ve örgüte olan güvenin yok olması ile ilişki göstermektedir. Bireyler bu davranışların olduğu örgütlerde iş ile ilgili olumsuz duygular beslemektedir (Moç, 2018: 51). Yabancılaşma duygusu yaşayan bireyler, örgütten uzaklaşacak ve kendini izole edecektir. Bunun devamında ise örgütsel sessizlik kendini gösterecektir. Bireyler zorunda olduğu için, işlerine devam edeceklerdir (Babür, 2009: 55).

İş yerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgileri doğru şekilde kullanmama, psikolojik tacizler örgütsel bağlılığı etkileyecek ve bu durumda, bireylerle işler arasındaki bağ zedelenecektir (Demirel, 2011: 116). Bunların devamında örgütte devamsızlıklar artacak ve belki de işten ayrılmalar söz konusu olacaktır. Bu olaylar çerçevesinde örgütte motivasyon ve verimlilik düşecektir (Moç, 2018: 54).

2. 3. Konaklama İşletmelerinde Algılan Örgüt İçi Politik Davranışlar ve İşe Yabancılaşma

Ülke gelirlerine katkılarıyla, çoğu ülkede önemli bir yere sahip olan turizm, dünyada en hızlı büyüyen sektör olarak görülmektedir (Goh ve Law, 2002: 499). Bu sektörü bütün yapan, en önemli parçaların başında konaklama işletmeleri gelmektedir. Konaklama işletmeleri, turistlerin geceleme yaptıkları işletmelerdir (Akat, 2000: 81). Başka bir ifade ile konaklama işletmeleri, bireylerin geçici konaklama, yeme-içme, eğlence gibi faaliyetlerini gerçekleştirdiği işletmelerdir (Olalı ve Korza, 1993: 14). Hizmet veren bu işletmelerde, insan faktörü çok önemlidir. Çalışanların, işinden tatmin olması verdiği hizmetin kalitesini de doğrudan artırmaktadır. İç müşteri olan çalışanların doyumu, dolaylı olarak dış müşteri olan misafire olumlu yansımaktadır (Aras, 1993: 5; Avcı ve Küçükusta, 2009: 33). Çalışanlar işletmelerin elçileri olarak

görülmektedir. Sunulan hizmet veya üretilen ürünü satın alan bireyler, işletmenin kalitesini çalışanları göz önünde bulundurarak değerlendirmektedir (Kotler, 2016: 90). Bu sebeple son zamanlarda turizm sektöründe çalışan bireylerin, üretimde kullanılan diğer faktörlerden daha fazla önemsendiği görülmektedir. Konaklama işletmesinde, insan kaynaklarının nitelikli bireyler arasından alınması kadar, o çalışan bireyin işletmede tutulması işlevi de büyük önem arz etmektedir. Konaklama işletmesinde çalışan bireylerin işletmeye ve örgüte adaptasyonu tamamlandıktan, gereken tecrübe ve gelişimi sağlandıktan sonra kaybedilmesi işletme adına önemli bir maddi kayıptır. Bu sebeple örgüte kazandırılmış bireylerin sağlıklı bir şekilde örgütte varlığını sürdürmeleri, diğer bir anlamda örgüte ve işletmeye bağlılıklarını yitirmemeleri gerekmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009: 36).

Turizm sektörünü ilgilendiren belli başlı sorunlar mevcuttur. Bu sorunlar; mevsimsellik (Günel, 2009), iş gücü devir hızı (Akova, Tanrıverdi ve Kahraman, 2015), kurumsallaşmama (Özkoç ve Kemer, 2017), etik anlayışının yoksunluğu (Şahin, 2011), rekabet (Coşar, 2008), çalışma şartlarının zorluğu (İzgu ve Olcay, 2008) ve nitelikli elemanların azalması (Türker, Uçar ve Ateş, 2016) şeklinde sıralanabilir. Bu mesleki sorunların artışı politik davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Böylelikle örgütlerde, ikiyüzlülük, taviz verme, göze girmeye çalışma, koalisyon kurma, karşılıklı çıkar gözetme, üst yönetime yaranmaya çalışmak gibi politik taktikler kendini göstermektedir (İslamoğlu ve Börü, 2007).

Politik taktiklerin örgüt ve örgüte üye bireyler açısından olumlu çıktılarının olup olmadığı konusu, davranışın kendi gerçekliği dışında nasıl algılandığına bağlı olarak değişmektedir (Parker, Dipboye ve Jackson, 1995: 892). Politik yönlendirmeler, eğer içtenlik ve samimiyet içerirse, etkilenmesi istenilen birey ya da bireylerde imrenme ve benimseme gerçekleşecektir. Bu durum açığa çıktığında, politik davranışları hedeflere ulaşmada faydalı davranışlar olarak nitelendirmek mümkündür. Fakat samimiyetsiz algılar söz konusu olursa yarardan çok, örgütte büyük zararlar açığa çıkaracaktır. Örgüte karşı olan güven olgusu sarsılacak (Armağan, 2005: 99), beraberinde örgüte olan bağlılık azalacak, örgüt kültürü zarar görecektir (Aksay ve Yasım, 2016: 1602) ve örgütte çalışanların iş motivasyonunda düşme söz konusu olacaktır (Uygur, 2007: 15).

Hizmet sektöründe görev alan bireylerin, misafir ve müşterilere yönelik uyguladığı duygu yönetimi taktiğinin çalışanlara bir süre sonra psikolojik anlamda zarar vermiş olduğu saptanmış ve işe yabancılaşmasına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 322). Bunun yanında, çalışanların politik davranış algısına sahip olması, zamanla örgütüne karşı olan olumlu hislerin de kaybına sebep olmaktadır. Bu algının gerçekleşmesi, empati yapabilme, doyuma ulaşma, ilişkilerde samimiyet, örgütüne güvenme ve psikolojik anlamda kendini sağlıklı hissetme düzeylerinde belirgin anlamda azalmalar yaratmakta ve buna bağlı olarak örgüt de işe yabancılaşma düzeyinde artış gerçekleştirmektedir (Erkutlu ve Karacaoğlu, 2015: 898). Örneğin, ikiyüzlülük davranışının örgütlerde algılanması, adil örgüt inancını olumsuz etkilemekte devamında ise iş performansında ve iş memnuniyetinde düşüş yaratmaktadır (Jansen ve Van Gilnow, 1985; Philippe ve Koehler, 2004).

İşletmelerde merkezîyetçi yapının artması, yönetimden kaynaklı belirsizlikler, kurumsal kültürün oturmaması, örgüt içindeki kontrolü azaltacak ve bireylerin belirli amaçlarla koalisyon kurmasına, karşılıklı çıkarları gözetmesine, yaranmaya çalışarak bireysel isteklerini karşılamasına fırsat sağlayacak ve bu davranışları algılayanlara ise tehdit ortamı oluşacaktır (Bursalı, 2008: 3). Bu tehdit altında bireyler işlerini gerçekleştirirken kendini örgüte karşı izole etmekte, kuralsızlığı algılayarak görevinin anlamsız olduğuna inanabilmekte, bu hislerle beraber kendini işine karşı güçsüz hissedebilmektedir ve yapamadıklarını gördükçe kendine yabancılaşma yaşamaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2006: 576).

2. 4. İlgili Araştırmalar

Politik davranışların algısı ve işe yabancılaşma hem birey hem örgüt hem de işletmeler açısından oldukça önemli etkiler yaratmaktadır. Bu önem konuyla ilgili araştırmalar yapılmasını gerekli kılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde konuyla ilgili daha önce yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2. 4. 1. Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışlarla İlgili Yapılan Araştırmalar

İlgili alanyazın incelendiğinde politik davranma ve politik davranışın algılanmasıyla ilgili birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmaların bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

Ferris ve King (1991) tarafından “İnsan Kaynakları Kararlarında Siyaset: Bilinmeyen Tarafa Yürüyüş” isimli çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada insanların politik davranış ile bu davranışın algılanması arasında ilişki olduğu varsayılarak şu tespit edilmiştir; kişiler örgütten ayrılabilir, örgütte olanları görmezden gelerek bağlılığını sürdürebilmektedir ya da politik davranma sergileyerek üyeliklerine devam edebilmektedir.

Ferris ve Kacmar (1992) tarafından “Örgütsel Politikanın Alguları” isimli çalışma, üretim işletmelerinde personel yöneticisi, hemş-hemşire ve hasta bakıcısı olmak üzere farklı örgütlerden kişilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Anket, toplamda 264 çalışana uygulanmıştır. Bu çalışmayla politik davranış ve politik algıların aynı olaylar ve olgulardan etkilendiğinden yola çıkarak bu iki kavram arasında büyük bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Aryee, Debrah ve Chay (1993) tarafından yapılan “Bir Kariyer Stratejisi Olan Yağcılığın Sorgulanması” adlı araştırma 214 kamu ve özel çalışan personelin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma Singapur da yapılmıştır. Politik davranmanın taktiklerinden biri olarak kabul edilen yağcılığın, (beklenenin tersine) örgütsel politika ile arasında hiçbir ilişkiye rastlanmamıştır.

Vigoda, (2000), İsrail’ in kuzeyindeki 2 yerel belediyenin 303 çalışanına uygulamış olduğu ampirik bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada iş ortamındaki iç politikanın iş ahlakı, örgütsel vatandaşlık ve performansa etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonunda politik davranışın algısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş ahlakı arasında doğrusal yönde bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Vigoda ve Cohen (2002) yapmış oldukları “Örgütsel Politikanın Etkisi ve Alguları: Boylamsal Bir Çalışma” adlı çalışmayla politik davranış algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlamıştır ve sonuç olarak aralarında doğrusal olmayan bir ilişki olduğuna rastlanmıştır.

Zivnuska, Kacmar, Witt, Carlson ve Bratton (2004), izlenim yönetimini uygulayarak çalışan bireylerin örgütteki politika algıları arasındaki ilişkiyi ve bunların performansa etkisini araştırmıştır. Çalışma sonunda politika düşük olarak izlendiğinde izlenim yönetimi yapan bireylerin yapmayanlara göre yüksek performans değerlendirmeleri aldıklarına rastlanmıştır.

Bursalı (2008) tarafından yapılan “Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler” isimli çalışmaya İstanbul Sanayi Odası’na kayıtlı olan işletmelerdeki 350 çalışan katılım sağlamıştır. Çalışma nicel olarak yürütülmüştür. Çalışmada politik algı ve politik davranış arasındaki ilişki iki yönlü şekilde analiz edilmeye çalışılmış ve sonuçlar neticesinde bu ilişkiyi destekleyen nitelikte anlamlı bulgulara ulaşıldığı görülmüştür. Çalışanların örgütleri politik olarak algılamadıklarına ulaşılmıştır.

Bursalı ve Bağcı tarafından, 2011 yılında “Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler” adlı çalışma 350 kamu ve özel sektör çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonucunda, çalışan bireylerin politik algıları ile sergilenen politik davranışlar arasında çeşitli boyutlar açısından karşılıklı ilişkiler olduğuna rastlanmıştır.

Mehtap (2011) tarafından yapılan “Örgüt İçi Politik Davranışların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi” isimli çalışma ilaç sektörü firmasında faaliyet gösteren 263 beyaz yakalı çalışana uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, genel anlamda olumsuz çıktıları olduğu düşünülen örgüt içi politik davranışların, olumlu usule uygun performans sonuçlarına bağlanarak, örgüt içindeki politikaya karşı algının kuvvetlenmesine katkı sağladığına ulaşılmıştır.

Sonaike (2013) tarafından yapılan çalışmada, araştırmaya katılan bireylere, organizasyonlarda ne tür politik davranışlarla karşı karşıya kaldığı ve bunları ne şekilde algıladıklarını öğrenmek üzere 8 soru sorulmuştur. Araştırma görüşme tekniği ile gerçekleşmiştir. Katılımcılar, politik davranışların, örgüt açısından olumlu sonuçlar doğuracağını yalnız, bireysel rekabetlerde sergilenen bu tarz davranışların çalışanlara psikolojik anlamda zarar vereceğini ifade etmişlerdir. Araştırmanın nihayetinde; bu tarz davranışların verimliliği azaltacağı, aynı zamanda bireylerin ikili ilişkilerde politik davranma sebebiyle zarar göreceği ve devamında ise örgütsel güvensizlik olacağı sonucuna varılmıştır.

Doğan, Bozkurt ve Demirbaş (2014) tarafından yapılan “Kamu Örgütlerinde Örgütsel Politika: Politik Davranışlara Yönelik Algıları” adlı çalışmada, örgütlerde sergilenen politik davranışların, kamu kurumlarında çalışan kamu personeli tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 252 kamu personeli katılım sağlamıştır ve sonuç olarak demografik özelliklerin politik davranış algısına göre

farklılık gösterdiğine ulaşılmıştır. Katılımcıların daha çok “nadiren” ve “bazen” seçeneklerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Oruç (2015) “Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi; Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasını, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin politik davranışlara etkisini belirlemek amaçlı gerçekleştirmiştir. Çalışma hem nitel hem nicel olarak yürütülmüştür. 72 profesör, 45 doçent, 111 yardımcı doçent, 65 öğretim görevlisi ve okutman, 82 araştırma görevlisi araştırmaya katılmıştır. Nitel veriler ise 20 katılımcıdan alınan 420 cevap ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan akademisyenlerin buldukları örgütte politik davranış sergileme olasılıklarının düştüğü saptanmıştır.

Aydın, (2015) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Muhalefet, Örgütsel Politika ve Politik Davranış Algıları Arasındaki İlişki” isimindeki çalışmanın örneklemini, Bolu ili ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na resmi olarak bağlı 261 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Nitel verilerden alınan sonuçlara göre; örgütsel muhalefet ile örgütsel politika ve politik davranış algıları arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Başar ve Varoğlu (2016), çalışan bireylerin politika algısının, ihmalkârlık ve işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini ölçen bir çalışma yapmıştır. Çalışma kamu kurumunda çalışan 314 katılımcı üzerinden yürütülmüştür. Çalışmanın sonunda ise çalışanların politik davranış ile haksız kazançlar elde ettiğini gören bireylerin örgütsel yaşadığına ulaşılmıştır. Bunun beraberinde ise işten ayrılma isteğinin doğduğu ve ihmallerin çoğaldığı tespit edilmiştir.

Kerse (2017), “İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısını Etkileyen Örgütsel Faktörler” adlı çalışmasını, 218 banka çalışanı tarafından doldurulmuş anket üzerinden yürütmüştür. Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında; özdeşleşme, işe bağlanma ile doğrusal yönde ilişki içerisindeyken; politik davranış algısı ile doğrusal olmayan yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak politik davranış algısı arttığında işe bağlılığın azaldığı saptanmıştır.

Günaydın (2017) tarafından “Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesi İlişkisi ve Bir Alan Araştırması” adlı çalışma, güç mesafesi ve göze girme davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılmıştır. Araştırma

nicel olarak yürütülmüştür ve Balıkesir'in Edremit İlçesi'nde faaliyette bulunan termal otel çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda, güç mesafesi ve göze girme davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Güç mesafesi arttıkça göze girme davranışlarının da arttığı gözlemlenmiştir.

Kuru (2017) tarafından yapılan “Algılanan Etik Liderlik, Politik Davranış ve Örgütsel Güven Etkileşimi: Tuzla (İstanbul) İlçesinde Resmi Okullardaki Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma” isimli çalışmayla öğretmenlerin okul müdürlerine ait etik liderlik algısı ile okulda var olan politik davranışlara ilişkin tutumların örgütsel güven üzerindeki etkileşimi araştırılmıştır. Araştırmaya 472 gönüllü öğretmen katılım sağlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel güven ve etik liderlik ile politik davranış arasında olumsuz bir ilişkiye rastlanmıştır. Örgütsel güvenin en temel belirleyicinin ise etik liderlik olduğu saptanmıştır.

Politik davranışlarla ilgili yapılan çalışmalar gerek hizmet, gerek eğitim, gerek ise üretim alanında çalışanlar üzerinden yürütülmüştür. Alanyazında yer alan politik davranış ve bu davranışların algıları ile ilgili yapılan araştırmaların bulgularında, bireylerin bu davranışlardan olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır.

2. 4. 2. İşe Yabancılaşma ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İlgili yazın incelendiğinde işe yabancılaşma ile ilgili birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmaların bazılarında aşağıda yer verilmektedir.

DiPietro ve Pizam'ın (2008) çabuk servis hizmeti yapan restoranlarda personellerin işe yabancılaşmasını araştırdığı çalışmada; yabancılaşmanın, saatle çalışıp ücret alan, erkek, genç, siyahi ve eğitim almış işgörenlerde daha yaygın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, yabancılaşmanın sebeplerinin liderlik stilleri ve yönetsel olduğu saptanmıştır.

Günsal (2010) tarafından, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi Türkiye'deki banka çalışanları üzerinde yürütülen araştırma ile incelemiştir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında ters yönde anlamlı bir etkisinin olduğuna rastlanmıştır.

Yumuk'un (2011) konaklama işletmelerinde işe yabancılaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında; işe yabancılaşmayı üç boyutta incelemiştir. Bunlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşmadır. Araştırma

neticesinde işe yabancılaşma boyutları ve iş tatmini arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğu saptanmıştır ve alt boyutların demografik özellikler ve çalışma şartlarına göre değişkenlik gösterdiğine ulaşılmıştır.

Kaya ve Serçeoğlu (2013) tarafından “Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma” adında bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, duygusal emek ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki düzeyi incelenmiştir. Bu ampirik araştırma için geliştirilen hipotezler, 138 otel, 130 çağrı merkezi ve 71 mağaza satış görevlisi çalışanından edinilen anket verilerine uygulanan analizler neticesinde test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, duygusal emek ve işe yabancılaşma arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bununla birlikte, işe yabancılaşma üzerinde duygusal çelişkinin daha yüksek düzeyde etkili olduğu görülmüştür.

Özdoğan tarafından 2014 yılında “İşe Yabancılaşma, Örgütsel İklim Ve Koçluğun İş Tatminine Etkileri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Çalışma” adlı araştırma 207 şirket personeline uygulanmış 38 adet soru ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlarda iş tatminine en çok etki eden faktör ılıman iklim alt faktörü olduğu saptanmıştır. Çalışana değer veren, yöneticilerle iyi ilişkilerin olduğu örgütlerde çalışanların iş tatmininin artış gösterdiği görülmüştür.

Sayü (2014) tarafından yapılan çalışma, İstanbul’da faaliyet gösteren elektrik-elektronik ürünler ve dayanıklı tüketim malları, sanayi malları–yarı mamul üretici firmaları, telekomünikasyon firmaları ve bankacılık/finans kuruluşları çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmadır. Çalışmanın amacı, örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışma ile, örgütsel adalet algısı ve işe yabancılaşma davranışı arasında ters yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kasapoğlu (2015), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının çeşitli değişkenler açısından incelemiş ve örgütsel adalet algılarının, işe yabancılaşmayı yordayıp yordalamadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya göre, “işlemsel adalet” algısının “güçsüzlük” şeklindeki işe yabancılaşmayı, “etkileşimsel” adalet algısının ise “yalıtılmışlık” şeklindeki işe yabancılaşmayı açıklamada önemi olduğu vurgulanmıştır.

Kahraman (2015) tarafından, Marmaris ve İstanbul’daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 289 iş gören üzerinde uygulanmış çalışma, lider üye etkileşimi ve işe yabancılaşma ilişkisini araştırmaktadır. Araştırma sonucunda; lider-üye

etkileşiminin yüksek düzeyde, işe yabancılaşmanın orta düzeyde olduğu, lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşmanın bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği ve işe yabancılaşma ile genel lider-üye etkileşimi ve etki, katkı ve profesyonel saygı alt boyutları arasında ters yönde zayıf ilişkiler olduğuna ulaşılmıştır.

Kaya (2016) tarafından, 121'i kamu, 151'i özel sektör çalışanı olmak üzere 272 kişi üzerinden yürütülen çalışmanın amacı, kamu ve özel sektör çalışanlarının algıladıkları ayrımcılık ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma bulgularına göre, algılanan ayrımcılık türlerinin her ikisinin de (ırk/etnik kökene dayalı algılanan ayrımcılık ve cinsiyete dayalı algılanan ayrımcılık) işe yabancılaşma üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre kamu ve özel sektör çalışanlarının algıladıkları ayrımcılığın işe yabancılaşma düzeylerine etki edebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma modeli, araştırma evren ve örnekleme, veri toplama araç ve teknikleri, veri toplama süreci ve verilerin analizi kısımları yer almaktadır.

3. 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, araştırmanın amacına bağlı olarak ve ekonomik şartlara uyum sağlayarak verilerin toplanabilmesi ve analiz edilmesi adına gereklilikleri yerine getirmektir. Bu çalışmada sosyal bilimlerde sıkça tercih edilen, tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli mevcut durumu ortaya koymak amaçlı kullanılmaktadır (Balcı, 2006). Araştırma, konaklama işletmelerinde algılanan örgüt içi politik davranışların algılanıp algılanmadığını ortaya çıkarmak, bu algıların işe yabancılaşmayla ilişkisini tespit etmek ve konaklama işletmelerindeki çalışanların algıladıkları politik davranışların işe yabancılaşmaya etkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmak olduğundan tarama modeli kullanılmıştır. Ayrıca tarama modeline ek olarak, konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışların, demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak adına ilişkisel tarama modeline de çalışmada yer verilmiştir.

Örgütlerde politik davranış, politik davranış algısı, işe yabancılaşma ve konaklama işletmelerinde örgüt yapısı ile ilgili alanyazın taraması yapılmıştır. Bu taramanın ardından, konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışları belirleyebilmek ve algılanan politik davranışların işe yabancılaşma ile ilişkisini incelemek adına anket yöntemi seçilmiş, toplanan verilerle bulgular değerlendirilmiştir.

3. 2. Evren ve Örneklem

İnsanın emeği ve niteliğiyle kalitesini ortaya koyan turizm sektörü, sektör yapısına bağlı olarak çeşitli sorunlar içermekte ve bu sorunlar çalışan bireyler arasında rekabete bağlı politik hareketlerin sergilenmesine zemin hazırlamaktadır. Politik davranışlar, örgüte üye bireyler tarafından algılanmakta ve bu durum yaptıkları işe yansımaktadır. Araştırmada, hizmet üretme amaçlı insan faktörüne gereksinim duyulması, rekabetin ve iş gücü devir hızının fazla olması, departmanlarıyla sistematik

bir örgüt yapısına sahip olması sebebiyle konaklama işletmelerinin çalışanları araştırma alanı olarak belirlenmiştir.

Konaklama işletmelerindeki çalışanların, politik davranış algılarını incelemeyi ve işe yabancılaşmaya etkisini ölçmeyi amaçlayan bu araştırmanın evrenini Muğla ilinde konaklama işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Muğla ilinde, 405 adet işletme belgeli tesis, 49 033 oda ve 104 890 yatak kapasitesi bulunmaktadır (Muğla İl ve Turizm Kültür Müdürlüğü, 2018). Uluslararası alanda otel işletmelerinde iki yatağa bir işgören düşmesi gerekmektedir (Erdem, 2014: 48). Buna bağlı olarak Muğla ilinde konaklama tesislerinde çalışanların sayısı 52 445 (104 890 yatak sayısı /2) olmaktadır. Bu rakam aynı zamanda çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Fakat Muğla ilinde bulunan tüm konaklama işletmeleri çalışanlarına ulaşmak zaman ve ekonomik açıdan zorluk yaratacağı için, örneklem hesaplama yönteminin yapılması uygun görülmüştür. Örneklem tablosuna göre 384 ankete ulaşmak yeterli kabul edilmektedir (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım,2015: 137). Buna bağlı olarak Muğla'nın Bodrum, Marmaris, Fethiye ve Datça ilçelerinde yer alan konaklama işletmesi çalışanlarına, 1 Haziran ve 12 Eylül arası, toplamda 393 katılımcıya ulaşılmış ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3. 3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada öncelikli politik davranış, politik davranış algısı ve işe yabancılaşma ile kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Kavramsal çerçeveyi oluştururken konuyla ilgili elde edilen bilgiler doğrultusunda birincil verilerin toplanması gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması üç bölümden oluşan anket aracılığıyla yapılmıştır.

Anketin birinci bölümünde 9 soruya yer verilmektedir. Soruların ilk 4 tanesi demografik özelliklere ilişkin, 5 tanesi ise çalışma koşullarına ilişkin bilgilere ulaşmak amaçlı sorulardır. İkinci bölümde ise, politik davranış algısını ölçmek amaçlı İslamoğlu ve Börü (2007) tarafından geliştirilen “Politik Davranış” ölçeğinden yararlanılmıştır ve 36 ifadeye yer verilmiştir. Beşli likert ölçeğiyle katılımcılardan kendilerine uygun olan “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir. Üçüncü bölümde ise katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek amaçlı, Mottaz (1981)'in 17 tane ifadeden oluşan ölçeğine yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümde olduğu gibi, katılımcılardan kendilerine uygun olan “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

3. 4. Veri Toplama Süreci

Verilerin elde edilmesi için hazırlanmış olan anketin güvenilirlik analizinin yapılması amacıyla, Muğla'daki 50 konaklama işletmesi çalışanına, 2018 yılının Mayıs ayında ön test uygulanmıştır. Ön test uygulanırken yüzyüze anket tekniği uygulanmış ve soruların katılımcılar tarafından anlaşılabilir olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan, konaklama işletmelerinde örgüt içi politik davranış algılarına yönelik ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,931 ve işe yabancılaşma ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,912'dir. Ön testin sonuçları ölçeklerin güvenli olduğunu göstermektedir. Buna bağlı olarak, anketin mevcut durumunun korunması uygun bulunmuştur. Anket, 1 Haziran - 12 Eylül arası 405 konaklama işletmesi çalışanına uygulanmış fakat 12 tanesi boş ve hatalı yanıtlanması sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır.

3. 5. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler istatistiksel analiz programı vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Bunun için ilk önce veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve istatistik programına kaydedilmiştir. İlk olarak araştırmaya katılan işgörenlerin demografik ve çalışma koşullarına ilişkin bilgileri, sayı ve yüzde değeriyle analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin örgütteki politik davranış algıları ve işe yabancılaşma düzeyleri ortalamalar ve standart sapmalar ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Elde edilen veriler istatistiksel analiz programı vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Bunun için ilk önce veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve istatistik programına kaydedilmiştir. İlk olarak araştırmaya katılan işgörenlerin demografik ve çalışma koşullarına ilişkin bilgileri, sayı ve yüzde değeriyle analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin örgütteki politik davranış algıları ve işe yabancılaşma düzeyleri ortalamalar ve standart sapmalar ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada katılımcıların, politik davranış algısı ve işe yabancılaşma ölçeklerine ait faktörlerin belirlenmesi amacıyla faktör analizi testi uygulanmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılım sağlayıp sağlamadığını tespit etmek amaçlı,

normallik testi uygulanmış ve yapılan test sonucunda verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak analizlerde, parametrik testler kullanılmıştır. Farklılıkları ortaya koymak amaçlı, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü Anova testi, araştırmanın hipotezlerini analiz etmek amaçlı ise, korelasyon ve regresyon testi uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4. 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi verilmek amaçlanmıştır. Buna bağlı olarak, katılımcılara cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumunu öğrenmek üzere sorular sorulmuştur. Çizelge 2’de, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler gösterilmektedir.

Çizelge 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

		N	%
CİNSİYET	Kadın	186	47,3
	Erkek	207	52,7
	TOPLAM	393	100
MEDENİ DURUM	Evli	145	36,9
	Bekâr	248	63,1
	TOPLAM	393	100
YAŞ	16-20 yaş	85	21,6
	21-29 yaş	174	44,3
	30-39 yaş	104	26,5
	40-49 yaş	25	6,4
	50 yaş ve üstü	5	1,2
	TOPLAM	393	100
EĞİTİM DURUMU	İlkokul -Ortaokul	19	4,8
	Lise	120	30,5
	Üniversite 2 yıllık	114	29,0
	Üniversite 4 yıllık	123	31,3
	Lisansüstü	17	4,4
	TOPLAM	393	100

Çizelge 2’ye göre araştırmaya katılanların %52,7’si (n=207) erkek, %47,3’ü (n=186) kadındır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında ise; %63,1’i (n=248) bekar, %36,9’u (n=145) evlidir. Araştırmaya katılanların %44,3’ünün (n=174) 21-29 yaş aralığında, %26,5’inin (n=104) 30- 39 yaş aralığında, %21,6’sının

(n=85) 16-20 yaş aralığında, %6,4'ünün (n=25) 40-49 yaş aralığında ve %1,2'sinin (n=5) 50 yaş ve üstü olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin, büyük bir kısmı üniversite mezunudur. Eğitim oranları şu şekilde dağılmaktadır; Katılımcıların %31,3'ü (n=123) 4 yıllık üniversite, %30,5'i (n=120) lise, % 29,0'u (n=114) 2 yıllık üniversite, %4,8'i (n=19) ilkokul-ortaokul, %4,4'ü (n=17) lisansüstü düzeyinde eğitimlerini tamamlamışlardır.

4. 2. Katılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler

Bu bölümde katılımcıların çalışma koşulları hakkında bilgi verilmek amaçlanmıştır. Buna bağlı olarak, katılımcılara çalıştığı departman, çalışma biçimleri, çalışmakta olduğu işletmede kaç yıldır çalıştıkları, konaklama işletmelerini ilk gelir kaynağı olarak değerlendirip, değerlendirmedikleri ve çalıştıkları otelin kapasitesi hakkında bilgileri öğrenmek üzere sorular sorulmuştur. Çizelge 3'te, katılımcıların çalışma koşullarına ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Çizelge 3. Katılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler

		N	%
ÇALIŞILAN DEPARTMAN	Ön Büro	99	25,2
	Satış ve Pazarlama	40	10,2
	Yiyecek ve İçecek	107	27,2
	Mutfak	50	12,7
	İnsan Kaynakları	22	5,6
	Kat Hizmetleri	40	10,2
	Diğer	35	8,9
	Toplam	393	100
ÇALIŞMA BİÇİMİ	Sezonluk	143	36,4
	Devamlı	250	63,6
	Toplam	393	100
ÇALIŞMA SÜRESİ	1 yıldan az	168	42,7
	1-5 yıl arası	145	36,9
	6-10 yıl arası	71	18,1
	11-15 yıl arası	7	1,8
	16-20 yıl arası	2	0,5
	Toplam	393	100
GELİR KAYNAĞI	Birinci gelir kaynağı	352	89,8
	Ek gelir kaynağı	41	10,2
	Toplam	393	100
ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETMENİN KAPASİTESİ	Küçük ölçekli 25-99 oda	142	36,1
	Orta ölçekli 100-299 oda	201	51,1
	Büyük ölçekli 300 ve üzeri oda	50	12,8
	Toplam	393	100

Çizelge 3'e göre araştırmaya katılanların %27,2'si (n=107) yiyecek – içecek departmanında, %25,2'si ön büroda (n=99), %12,7'si (n=50) mutfakta, %10,2'si (n=40) kat hizmetlerinde yine %10,2'si satış ve pazarlama departmanında, %5,6'sı (n=22) insan kaynaklarında ve %8,9'u ise bu departmanlar harici departmanlarda görev almaktadır.

Katılımcıların buldukları işletmede çalışma biçimlerine bakıldığında; %63,6'sı (n=250) devamlı, %36,4'ü (n=143) ise sezonluk personel olarak çalışmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin, aktif olarak çalıştıkları işletmedeki çalışma sürelerine bakıldığında ise %42,7'si (n=168) (sezonluklar ve devamlı dahil olmak üzere) 1 yıldan az, %36,9'u (n=145) 1 ile 5 yıl, %18,1'i (n=71) 6 ile 10 yıl, %1,8'i (n=7) 11 ile 15 yıl, %0,5'i (n=2) ise 16-20 yıl süreyle çalıştıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan 393 kişinin %89,8'i (n=352) buldukları işletmeyi birinci gelir kaynağı olarak görmekteyken, %10,2'si (n=41) buldukları işletmeyi ek gelir kaynağı olarak görmektedir. Katılımcıların çalıştığı konaklama işletmelerinin kapasiteleri incelendiğinde; %51,1'i (n=201) orta ölçekli, %36,1'i (n=142) küçük ölçekli ve %12,8'i ise büyük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır.

4. 3. Verilerin Geçerliliği (Faktör Analizi)

Faktör analizi, birçok değişkenin arasındaki ilişkinin açıklanması ve yorumlanması adına yapılan ve değişkenleri daha az boyuta indirgemek veya özetlemek için uygulanan istatistiksel analiz tekniğidir (Kurtuluş, 2010: 189). Verilere, bu analizin yapılması için öncesinde; Barlett testi, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) testi ve korelasyon matrisinin oluşturulması gibi yöntemlere başvurulmalıdır.

KMO istatistiği veri matrisinin faktör analizine uygunluğunu ölçmekte ve araştırmacılar genelde en düşük 0,7 değeri ile tatmin olmaktadır. Bu değer ölçüt aralıkları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

$1 \leq \text{KMO} \leq 0,90$ (Mükemmel)

$0,90 < \text{KMO} < 0,80$ (İyi)

$0,80 < \text{KMO} < 0,70$ (Orta düzey)

$0,70 < \text{KMO} < 0,60$ (Zayıf)

$0,60 < \text{KMO}$ (Kötü)

Barlett testi ise tüm korelasyonların genel anlamlılıklarını ifade etmeye yarayan bir istatistiksel testtir. Faktör analizi için aranan diğer bir yöntem ise korelasyon matrisidir. Analizde var olan tüm değişkenlerin arasındaki ilişkilerini yansıtan tabloya korelasyon matrisi adı verilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, çalışmanın devamında değişkenlerin faktör analizlerine değinilmektedir.

4. 3. 1. Algılanan Politik Davranışlara İlişkin Faktör Analizi

Çizelge 4’te algılanan politik davranışlara ilişkin faktörler verilmektedir. İlk aşamada Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi değerleri incelenmelidir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri (0,949), Bartlett değeri (sig <0,05) faktör analizinin yapılması adına gereken ön koşulu sağlamaktadır. Elde edilen KMO değeri örneklemin mükemmel olduğunu ifade etmektedir (Coşkun ve diğerleri, 2015: 268). Algılanan politik davranış ölçeğinde 28 ifade 6 boyutta incelenmiştir. Boyutların adlandırılması İslamoğlu ve Börü’nün (2007) çalışmasına bağlı kalarak yapılmıştır. Bu 6 boyut toplam varyansın %75,734’ünü ifade etmektedir.

Çizelge 4. Algılanan Politik Davranışlara İlişkin Faktör Analizi

Algılanan Politik Davranışlar	Faktör Yüğü	Varyans	Ort.
Taviz Verme		%4,192	3,28
Bu işletmede çalışanlar, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmaktadır.	0,608		
Bu işletmede çalışanlar istediğini elde edebilmek için karşısındaki seviyormuş gibi hareket etmektedir.	0,768		
Bu işletmede çalışanlar bir grup içinde sevilme ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmaktadır.	0,786		
Bu işletmede çalışanlar inanmadan başkalarının görüşünü savunmaktadır.	0,755		
İkiyüzlülük		%50,380	3,46
Bu işletmede çalışanlar yapılan iş hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen yardım etmemektedir.	0,677		
Bu işletmede çalışanlar dostça davranıp sınırlarını alıp sonradan karşı tarafın aleyhine kullanmaktadır.	0,707		
Bu işletmedeki çalışanlar yüze gülüp arkadan konuşmaktadır.	0,690		
Bu işletmede çalışanlar başkalarının fikrini kendi fikriymiş gibi satmaktadır	0,719		
Bu işletmede çalışanı çalışmayandan ayırmadan herkese eşit ödül dağılımı yapılmaktadır.	0,604		
Bu işletmede çalışanlar kendini daha vasıflı göstermek için başkalarının çalışmalarını eleştirmek ve küçümsemektedir.	0,694		
Bu işletmede çalışanlar hataları görse bile söylemeyip ileride koz olarak kullanmaktadır.	0,679		
Göze Girmeye Çalışma		%7,011	3,87
Bu işletmede çalışanlar yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, ondan yana olduğunu hissettirmektedir.	0,650		
Bu işletmede çalışanlar yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, başarılı gözükme çalışmaktadır.	0,756		

Çizelge 4'ün devamı

Bu işletmede çalışanlar istediklerini elde etme pahasına, üstüne hoş görünmeye çalışmaktadır.	0,781		
Bu işletmede çalışanlar durumun, zamanın gerektirdiği gibi davranarak kendi çıkarlarını gözetmektedir.	0,767		
Bu işletmede çalışanlar üst yönetim ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmaktadır.	0,701		
Koalisyon Kurmak		%5,410	3,78
Bu işletmede çalışanlar, yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, iş arkadaşlarının desteğini almaktadır.	0,802		
Bu işletmede çalışanlar, yöneticiyi istenilen fikirler doğrultusunda etkilemek için çalışanların desteğini almaktadır.	0,816		
Bu işletmede çalışanlar, yöneticiyi etkilemek için iş arkadaşlarının desteğini almaktadır.	0,778		
Bu işletmede çalışanlar, yönetici ile çözümlenemeyen durumlarda, üst yönetimi devreye sokmaktadır.	0,467		
Bu işletmede çalışanlar, yöneticisine düşünceleri topluluk içinde tek başına söylemek yerine iş arkadaşlarının da desteğini alarak iletmektedir.	0,628		
Karşılıklı Çıkar Gözetmek		%4,869	3,52
Bu işletmede çalışanlar, kendi istediğinin yapılması karşılığında, özveride bulunulabileceğini hissettirmektedir.	0,533		
Bu işletmede çalışanlar, kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmektedir.	0,749		
Bu işletmede çalışanlar, başkalarından bir iyilik istenirken, geçmişte kendisi tarafından yapılan iyilikleri hatırlatmaktadır.	0,778		
Bu işletmede çalışanlar, belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı olunacağını hissettirmektedir.	0,794		
Üste Yaranmaya Çalışmak		%3,872	3,70
Bu işletme çalışanları yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız katılmaktadır.	0,751		
Bu işletmede çalışanlar üstlerin beğenisine göre giyinmektedir.	0,779		
Bu işletmede çalışanlar yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermektedir.	0,641		

Faktör analizi toplamda 36 ifade üzerine uygulanmıştır fakat diğer ifadelerle aynı faktörleri yansıtmayan 8 ifade elenmiştir. Böylece geriye kalan 28 ifade faktör analizinde ele alınmıştır. Bu 28 ifade toplam varyansın %75,734'ünü açıklamaktadır ve bu varyans boyutlar arası şu şekilde dağılmaktadır; %50,380'sini "İkiyüzlülük", %7,011'ini "Göze Girmeye Çalışmak", %5,410'unu "Koalisyon Kurmak", %4,869'unu "Karşılıklı Çıkar Gözetmek", %4,192'sini "Tavizci Davranmak", %3,872'sini ise "Üste Yaranmaya Çalışmak" oluşturmaktadır.

4. 3. 2. İşe Yabancılaşma İlişkin Faktör Analizi

İşe yabancılaşma ölçeği oluşturulurken Mottaz (1981)'in işe yabancılaşma ölçeğinden yararlanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri (0,931), Bartlett değeri (sig <0,05) faktör analizinin yapılması adına gereken ön koşulu sağlamaktadır. Elde edilen KMO değeri örneklemin mükemmel olduğunu ifade etmektedir.

Çizelge 5. İşe Yabancılaşma İlişkin Faktör Analizi

İşe Yabancılaşma	Fak.Yükü	Varyans	Ort.
Güçsüzlük		52,075	3,07
İşimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam.	0,839		
İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim	0,852		
İşyerinde yaptığım işler çoğunlukla başkaları tarafından belirlenir.	0,857		
İşimi yaparken kendi beklentilerimi gerçekleştiriyorum.	0,673		
Yaptığım işin denetimini kendim yapma olanağından yoksunum.	0,794		
Birlikte çalışacağım kişileri seçme olanağından yoksunum.	0,794		
Anlamsızlık		15,260	2,60
Bu kurumun başarısına benim işimin katkısını göremiyorum.	0,809		
Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor	0,870		
İşimin, kurumun genel işleyişindeki rolünü göremiyorum.	0,868		
İşimin, diğerlerinin işleri ile nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlayamıyorum	0,800		
Kendine Yabancılaşma		7,227	3,67
İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	0,604		
İşim bana kişisel bir tatmin hissi vermiyor	0,733		
Yaptığım işte gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkânım çok az.	0,800		
Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissini veriyor.	0,785		
Yaptığım iş rutin ve sıkıcı, yaratıcılık için çok az imkân tanıyor	0,781		
İşim gayret göstermemi gerektiren bir iş değil.	0,724		

İşe yabancılaşmanın faktör analizi 17 ifade ile yapılmıştır, ancak 1 ifade farklı faktör gruplarının altında yer alması sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Bu madde “Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.” ifadesidir. Analiz sonucunda, 16 ifade 3 boyut şeklinde ele alınmıştır. 16 ifade toplam varyansın %74,563’ünü açıklamaktadır. Bu varyans dağılımı %52,075 “Güçsüzlük”, %15,260 “Kendine Yabancılaşma”, %7,227 “Anlamsızlaşma” şeklinde gerçekleşmektedir.

4. 4. Katılımcıların Algılanan Politik Davranış Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

Konaklama işletmelerinde çalışanlara, algılanan politik davranışlar ile ilgili 36 önerme sunulmuştur ve bu önermelere (1) Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden sadece bir tanesini seçerek düşüncelerini belirtmeleri istenmiştir. Konaklama işletmeleri çalışanlarının algılanan politik davranışlara yönelik verdiği cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Çizelge 6’da yer almaktadır.

Çizelge 6. Katılımcıların Politik Davranışları Algılamalarına Yönelik Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri

İFADELER	\bar{x}	S.S
Bu işletmede çalışanlar, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmaktadır.	3,06	1,14
Bu işletmede çalışanlar istediğini elde edebilmek için karşısındakini seviyormuş gibi hareket etmektedir.	3,41	1,14
Bu işletmede çalışanlar bir grup içinde sevilme ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmaktadır.	3,37	1,14
Bu işletmede çalışanlar inanmadan başkalarının görüşünü savunmaktadır.	3,28	1,15
Bu işletmede çalışanlar yapılan iş hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen yardım etmemektedir.	3,32	1,19
Bu işletmede çalışanlar dostça davranıp sırlarını alıp sonradan karşı tarafın aleyhine kullanmaktadır.	3,44	1,19
Bu işletmedeki çalışanlar yüze gülüp arkadan konuşmaktadır.	3,62	1,13
Bu işletmede çalışanlar başkalarının fikrini kendi fikriymiş gibi satmaktadır	3,51	1,16
Bu işletmede çalışanı çalışmayandan ayırmadan herkese eşit ödül dağılımı yapılmaktadır.	3,36	1,18
Bu işletmede çalışanlar kendini daha vasıflı göstermek için başkalarının çalışmalarını eleştirmek ve küçümsemektedir.	3,48	1,18
Bu işletmede çalışanlar hataları görse bile söylemeyip ileride koz olarak kullanmaktadır.	3,53	1,14
Bu işletmede çalışanlar yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, ondan yana olduğunu hissettirmektedir.	3,79	1,03
Bu işletmede çalışanlar yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, başarılı gözükmeye çalışmaktadır.	3,86	1,02
Bu işletmede çalışanlar istediklerini elde etme pahasına, üstüne hoş görünmeye çalışmaktadır.	3,86	1,07
Bu işletmede çalışanlar durumun, zamanın gerektirdiği gibi davranarak kendi çıkarlarını gözetmektedir.	3,89	1,05
Bu işletmede çalışanlar üst yönetim ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmaktadır.	3,97	1,01
Bu işletmede çalışanlar, yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, iş arkadaşlarının desteğini almaktadır.	3,92	1,01
Bu işletmede çalışanlar, yöneticiyi istenilen fikirler doğrultusunda etkilemek için çalışanların desteğini almaktadır.	3,82	1,01
Bu işletmede çalışanlar, yöneticiyi etkilemek için iş arkadaşlarının desteğini almaktadır.	3,78	1,03
Bu işletmede çalışanlar, yönetici ile çözümlenemeyen durumlarda, üst yönetimi devreye sokmaktadır.	3,79	2,81
Bu işletmede çalışanlar, yöneticisine düşünceleri topluluk içinde tek başına söylemek yerine iş arkadaşlarının da desteğini alarak iletmektedir.	3,58	1,12
Bu işletmede çalışanlar, kendi istediğinin yapılması karşılığında, özveride bulunulabileceğini hissettirmektedir.	3,74	1,05
Bu işletmede çalışanlar, kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmektedir.	3,49	1,13
Bu işletmede çalışanlar, başkalarından bir iyilik istenirken, geçmişte kendisi tarafından yapılan iyilikleri hatırlatmaktadır.	3,43	1,16
Bu işletmede çalışanlar, belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı olunacağını hissettirmektedir.	3,41	1,19
Bu işletme çalışanları yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız katılmaktadır.	3,50	1,13
Bu işletmede çalışanlar üstlerin beğenisine göre giyinmektedir.	3,63	1,15
Bu işletmede çalışanlar yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermektedir.	3,97	1,07

Genel ortalama: 3,60
Genel standart sapma: 0,79
Croanbach's Alpha: 0,953

Çizelge 6 incelendiğinde, ifade ortalamalarının 3,06 ile 3,97 aralığında değişmekte olduğu saptanmıştır. Değişim aralığı, 0,79'dur. Sonuçlara göre katılımcıların görüşleri arasında önemli farklılıkların olmadığı söylenebilmektedir. İfadelere katılım dereceleri incelendiğinde; 3,06 ortalama ile “Bu işletmede çalışanlar, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmaktadır” ifadesinin en düşük katılıma sahip ifade olduğu görülmektedir. Katılımcıların en fazla katılım gösterdiği ifadeler ise; 3,97 ortama ile “Bu işletmede çalışanlar üst yönetim ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmaktadır” ve yine 3,97 ortalama ile “Bu işletmede çalışanlar yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermektedir” şeklinde tespit edilmiştir. Genel ortalamanın ise 3,60 olduğuna rastlanmıştır. Bu ortalama ise katılımcıların ifadelere “katılıyorum” ağırlıklı cevap verdiğini göstermektedir (Tekin, 1996).

4. 5. Katılımcıların İşe Yabancılaşma Sorularına Verdiği Cevaplara Göre Standart Sapma ve Aritmetik Ortalama Değerleri

Konaklama işletmelerinde çalışanlara, işe yabancılaşma ile ilgili önerme ler sunulmuştur ve bu önermelere (1) Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden sadece bir tanesini seçerek düşüncelerini belirtmeleri istenmiştir. Konaklama işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşmaya yönelik verdiği cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması Çizelge 7'de yer almaktadır.

Çizelge 7. Katılımcıların İşe Yabancılaşmaya Yönelik Standart Sapma, Aritmetik Ortalama Değerleri

İFADELER	\bar{x}	S.S
İşimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam.	3,72	1,04
İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.	3,65	1,08
İşyerinde yaptığım işler çoğunlukla başkaları tarafından belirlenir.	3,71	1,09
İşimi yaparken kendi beklentilerimi gerçekleştiriyorum.	3,44	1,19
Yaptığım işin denetimini kendim yapma olanağından yoksunum.	3,63	1,21
Birlikte çalışacağım kişileri seçme olanağından yoksunum.	3,89	1,13
Bu kurumun başarısına benim işimin katkısını göremiyorum.	2,61	1,14
Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor	2,65	1,17
İşimin, kurumun genel işleyişindeki rolünü göremiyorum.	2,55	1,15
İşimin, diğerlerinin işleri ile nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlayamıyorum.	2,61	1,15

Çizelge 7'nin devamı

İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	3,18	1,25
İşim bana kişisel bir tatmin hissi vermiyor.	3,09	1,19
Yaptığım işte gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkanım çok az.	3,10	1,19
Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissini veriyor.	2,96	1,23
Yaptığım iş rutin ve sıkıcı, yaratıcılık için çok az imkan tanıyor.	3,23	1,22
İşim gayret göstermemi gerektiren bir iş değil.	2,83	1,26
Genel Ortalama: 3,18 Genel Standart Sapma:0,84 Cronbach's Alpha: 0,938		

Çizelge 7 incelendiğinde faktör analizi sonucu 16 tane ifadeden oluşan işe yabancılaşma ölçeğinin genel ortalamasının 3,18 olduğu görülmektedir. Bu ifadelerin ortalaması 2,55 ve 3,89 arasında değişiklik göstermektedir ve değişim aralığı 0,84'tür. Bu ulaşılan sonuçlar neticesinde katılım gösteren bireylerin görüşleri arasında önemli farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Katılımın en düşük olduğu ifadeler; 2,55 ortama ile "İşimin, kurumun genel işleyişine katkısını göremiyorum", 2,61 ile "Bu kurumun başarısına benim işimin katkısını göremiyorum" ve yine 2,61 ortalama ile "İşimin, diğerlerinin işleri ile nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlayamıyorum" şeklinde sıralanmaktadır. En yüksek ortalamalara sahip ifadeler ise 3,89 ortalama ile "Birlikte çalışacağım kişileri seçme olanağımdan yoksunum" ve 3,72 ortalama ile "işimle ilgili kararları üstüme danışmadan alamam" dır. İşe yabancılaşma ifadelerinin genel ortalaması 3,18 ile "kararsızım" olarak saptanmıştır.

4. 6. Verilerin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, bir test veya ölçeğin ölçülmesi istenilen şeyi istikrarlı ve tutarlı olarak ölçme derecesidir. Bir ölçeğin veya testin güvenilir çıkması beraberinde ondan elde edilmiş verilerin de aynı şekilde güvenilir olmasını sağlamaktadır (Coşkun ve diğerleri, 2015:124). Güvenilirliği gösteren, güvenilirlik katsayısı 0 ve 1 arası bir değer almaktadır, katsayı değeri 1'e yaklaştıkça ölçeğe güvenilirlik artmaktadır (Ural ve Kılıç, 2013:280).

Aşağıdaki Çizelge 8'de görüldüğü üzere 36 ifadeden oluşan algılanan politik davranış ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayı değerinin 0,953 olduğu görülmektedir. Algılan politik davranış ölçeğinden elde edilen bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çizelge 8. Algılanan Politik Davranışlara İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Algılanan Politik Davranış	36	0,953

Aşağıdaki Çizelge 9'da görüldüğü üzere 17 ifadeden oluşan İşe yabancılaştırma ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayı değerinin 0,938 olduğu görülmektedir. İşe yabancılaştırma ölçeğinden elde edilen bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çizelge 9. İşe Yabancılaştırmaya İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
İşe Yabancılaştırma	17	0,943

4. 7. Ölçeklerin Normal Dağılım Testine İlişkin Bulguları

Bulgulara ulaşmak amacıyla testler yapılırken, bazı şartlar söz konusu olmaktadır. Bu şartlardan diğer adıyla ön koşullardan biri de, verilerin normal dağılım gösterip, göstermemesi durumudur (Coşkun ve diğerleri, 2015: 163). Normallik dağılımını tespit etmek için, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk testleri, çarpıklık-basıklık katsayıları ve dağılım grafiklerini incelenmesi gerekmektedir.

Çizelge 10. Ölçeklerin Çarpıklık Basıklık Değerleri

Algılanan Politik Davranış	Çarpıklık Değeri	-0,567	0,123
	Basıklık Değeri	-0,123	0,246
İşe Yabancılaştırma	Çarpıklık Değeri	-0,238	0,123
	Basıklık Değeri	-0,362	0,246

Algılanan politik davranış ve işe yabancılaştırma ölçeğine normallik testi uygulandığında, algılanan politik davranış ölçeğindeki Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilks testi p değerini (sig.) 0,00 olarak, işe yabancılaştırma ölçeğindeki Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilks testinin ise, p değerinin (sig.) 0,02 olarak anlamlı olduğuna ulaşılmıştır. Dağılımın normal olduğunu saptayabilmek için p

değerinin (sig.) 0,05'in üzerinde anlamsız olması gerekmektedir. Fakat ulaşılan bu sonuçlarla ile karar vermek yeterli olmamaktadır. Bununla birlikte “Çarpıklık-Basıklık” (Skewness - Kurtosis) değerlerinin sonuçları incelenmelidir (Seçer, 2015: 28). Çizelge 10'da Algılanan politik davranışın ve işe yabancılaşmanın ölçeklerine ait çarpıklık basıklık değerlerine yer verilmiştir. Bu değerlerin (+1,5) – (-1,5) aralığında yer alması durumunda verilerin normal dağılım sergilediği sonucuna ulaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2011). Buna bağlı olarak, iki ölçeğin normal dağılıma uygunluk gösterdiği görülmektedir.

4. 8. Değişkenlerin Korelasyon Analizine İlişkin Bulguları

Değişkenler arasındaki ilişkinin miktarını tespit edip bu ilişkiyi yorumlamak amacıyla korelasyon testi yapmak gerekmektedir (Coşkun ve diğerleri, 2015: 228). Çalışmada yer alan veriler, normal dağılımı sağlıyorsa Pearson korelasyon katsayısı, normal dağılımı sağlamıyorsa Spearman korelasyon katsayısı kullanılmaktadır. Korelasyon sayısının 0,00 olması durumunda iki değişkenin aralarında ilişki olmadığı, 1,00 olmasıyla aralarında mükemmel bir ilişki olduğu, -1,00 olmasıyla ise aralarında negatif mükemmel bir ilişki olduğuna ulaşılmaktadır. Korelasyon katsayısı; 0,00-0,30 arasında ise düşük, 0,30-0,70 arasında ise orta, 0,70-1,00 arasında ise yüksek bir ilişki düzeyi saptanmış demektir (Büyüköztürk, 2017: 31). Korelasyon sayısı “r” ile ifade edilir (Ural ve Kılıç, 2013: 243).

Araştırmaya katılan çalışanların politik davranış algısına ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi test etmek amaçlı korelasyon testi yapılmıştır. Politik davranış algısının ve işe yabancılaşmanın faktörlerine ait ilişki sonuçları Çizelge 11'de verilmiştir.

Çizelge 11. Algılan Politik Davranış Faktörleri ve İşe Yabancılaşma Faktörlerine İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları

	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Kendine yabancılaşma	İşe Yabancılaşma
Taviz vermek	0,294**	0,241**	0,278**	
İkiyüzlü Davranmak	0,416**	0,269**	0,406**	
Göze Girmeye Çalışmak	0,446**	0,230**	0,379**	
Koalisyon Kurmak	0,260**	0,144*	0,243**	

Çizelge 11'in devamı

Karşılık Çıkar Gözetmek	0,319**	0,183**	0,231**	
Üste Yaranmaya Çalışmak	0,372**	0,134**	0,286**	
Algılanan Politik Davranışlar				0,438**

**: $p < 0,01$ - *: $p < 0,05$

Çizelge 11 incelendiğinde algılanan politik davranışın, işe yabancılaşma ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,438$; $p < 0,01$). Algılanan politik davranışın tüm faktörlerinin kendi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde işe yabancılaşmanın da tüm faktörlerinin kendi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda ise, H_1 kabul edilmiştir.

4. 9. Değişkenlerin Regresyon Analizine İlişkin Bulguları

Regresyon analizi, aralarında sebep-sonuç ilişkisi bulunan iki veya daha fazla değişken arasındaki etkiyi belirlemek amaçlı yapılan testlerdir. İki değişken arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak açıklaya yardımcı olmaktadır (Büyüköztürk, 2017: 92).

Çizelge 12. Algılanan Politik Davranış ile İşe Yabancılaşma Arasındaki Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Tahmini Hata
1	0,438	0,198	0,200	0,76019

Bağımsız Değişken: Algılanan Politik Davranış

ANOVA					
	Kareler Top.	df	Ort. Kare	F	Sig
Regresyon	53,644	1	53,644	92,829	0,000
Artık Değer	225,953	391	0,578		
Toplam	279,597	392			

Bağımsız Değişken: Algılanan Politik Davranış

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	Sig
1	B	Standart Hata	BETA		
Sabit	1,525	0,176		8,651	0,000

Çizelge 12'nin devamı

Algılanan Politik Dav.	0,460	0,048	0,438	9,635	0,000
-------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

Algılanan Politik Davranış ve İşe yabancılaşma arasındaki etkiye yönelik olarak oluşturulan H2 hipotezi “Konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışlar, işe yabancılaşmayı etkilemektedir” şeklinde belirtilmiştir. Çizelge 12’de R² değerine bakıldığında konaklama işletmelerinde politik davranışların algılanmasının işe yabancılaşmaya etkisinin %20’sini açıkladığı sonucuna ulaşılmaktadır. ANOVA testine bakıldığında ise konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışların işe yabancılaşma ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (F=92,829; p<0,01). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütteki politik davranış algılarındaki 1 (bir) birimlik artış, onların işe yabancılaşma düzeylerini 0,46 arttırmaktadır. Dolayısı ile örgüt içi politik davranış algısının artması, işe yabancılaşma düzeyini anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuç doğrultusunda H₂ kabul edilmiştir.

4. 10. Farklılık Testleri

Çalışmanın bu bölümünde, konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için kullanılan Anova ve t- testlerinin analiz tabloları ve yorumları yer almaktadır.

Çizelge 13. Konaklama İşletmelerinde Algılanan Politik Davranışların Cinsiyet, Medeni Hal, Çalışma Biçimine ve İşletme Kapasitesine İlişkin t-Testi Sonuçları

			N	\bar{x}	S.S.	p
	Cinsiyet	Kadın	186	3,62	0,77	0,740
		Erkek	207	3,59	0,83	
Konaklama İşletmelerinde	Medeni hal	Evli	145	3,53	0,86	0,205
		Bekar	248	3,64	0,76	
Algılanan Politik Davranışlar	Çalışma Biçimi	Sezonluk	143	3,69	0,79	0,100
		Daimi	250	3,55	0,82	
	İşletme Kapasitesi	Küçük Ölçekli	142	3,51	0,81	0,081
		Orta ve Büyük Ölçekli	251	3,65	0,79	

Çizelge 13'e göre araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının politik davranış algılarının cinsiyet, medeni hal, çalışma biçimi ve işletme kapasitesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Çizelge 14. Konaklama İşletmelerinde Algılanan Politik Davranışların Yaş, Eğitim ve Çalışma Süresi Durumuna İlişkin Anova Testi Sonuçları

		N	\bar{x}	S.S	p	F	
Konaklama İşletmelerinde	Yaş	16-20 yaş	85	3,76	0,77	0,263	1,317
		21-29 yaş	174	3,54	0,78		
		30-39 yaş	104	3,58	0,84		
		40-49 yaş	25	3,52	0,73		
		50 yaş ve üstü	5	3,84	1,16		
Algılanan Politik Davranışlar	Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul	19	3,61	0,92	0,005	3,801
		Lise	120	3,68	0,75		
		Üniversite 2 yıllık	114	3,75	0,78		
		Üniversite 4 yıllık	123	3,41	0,82		
		Lisansüstü	17	3,45	0,77		
Çalışma Süresi	Çalışma Süresi	1 yıldan az	168	3,66	0,77	0,258	1,361
		1-5 yıl arası	145	3,59	0,77		
		6- 15 yıl arası	79	3,48	0,90		

Çizelge 14'e göre araştırmaya katılan çalışanların politik davranış algısı, yaş faktörü ve çalışma süresine ($p>0,05$) göre bir farklılık göstermemektedir. Fakat çalışanların politik davranış algısı, eğitim durumuna göre ($p<0,05$) anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amaçlı Post Hoc testi uygulanmış ve bu test sonucunda 2 yıllık (ön lisans) eğitim görenlerin 4 yıllık (lisans) eğitim görenlere göre politik davranışları daha fazla algıladıkları tespit edilmiştir.

Çizelge 15. İşe Yabancılaşmanın (İ. Y.) Cinsiyet, Medeni Hal, Çalışma Biçimine ve İşletme Kapasitesine İlişkin t-Testi Sonuçları

		N	\bar{x}	S.S.	p
Cinsiyet	Kadın	186	3,19	0,78	0,771
	Erkek	207	3,17	0,89	
Medeni hal	Evli	145	3,04	0,86	0,022
	Bekar	248	3,26	0,92	

Çizelge 15'in devamı

İ. Y.	Çalışma Biçimi	Sezonluk	143	3,34	0,66	0,001
		Daimi	250	3,08	0,92	
İ. Y.	İşletme Kapasitesi	Küçük Ölçekli	142	3,21	0,80	0,609
		Orta ve Büyük Ölçekli	251	3,16	0,86	

Çizelge 15'e göre araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet ve işletme kapasitesine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Fakat Çizelge 15'e göre, işe yabancılaşma düzeyi katılımcıların medeni hali ve çalışma biçimine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Çizelge 16. İşe Yabancılaşmanın (İ.Y.) Yaş, Eğitim ve Çalışma Süresi Durumuna İlişkin Anova Testi Sonuçları

		N	\bar{x}	S.S	p	F	
İ. Y.	Yaş	16-20 yaş	85	3,33	0,62	0,122	1,833
		21-29 yaş	174	3,16	0,81		
		30-39 yaş	104	3,15	1,01		
		40-49 yaş	25	2,99	0,85		
		50 yaş ve üstü	5	2,52	1,03		
İ. Y.	Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul	19	3,44	0,84	0,000	8,415
		Lise	120	3,35	0,69		
		Üniversite 2 yıllık	114	3,33	0,78		
		Üniversite 4 yıllık	123	2,91	0,91		
		Lisansüstü	17	2,59	0,99		
		İ. Y.	Çalışma Süresi	1 yıldan az	168		
1-5 yıl arası	145			3,11	0,84		
6- 15 yıl arası	79			2,98	1,11		

Çizelge 16'ya göre araştırmaya katılan çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri, yaş faktörüne göre bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Fakat çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri, eğitim durumlarına ve buldukları işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amaçlı Post Hoc testi uygulanmıştır. Post Hoc test

sonucuna göre; lise ve 2 yıllık (ön lisans) üniversite mezunlarının 4 yıllık (lisans) üniversite mezunlarına göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadığı görülmektedir. Aynı şekilde 1 yıldan az çalışanların 1 ile 5 yıl arası çalışan ve 6 ile 15 yıl arasında çalışan bireylere göre işine daha fazla yabancı olduğu saptanmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5. 1. Sonuçlar

Turizm sektörü, dinamik yapıya ve yoğun çalışma şartlarına sahip bir sektördür. Turizmin; emek yoğun, sezonluk, nitelikli veya niteliksiz tüm çalışanlara istihdam sağlayabilen bir sektör olması, birçok farklı kültürlerde yetişmiş bireylerin birlikte çalışmalarına imkân sağlamaktadır. Farklı kültüre sahip bireylerin bir araya gelerek, bir amaca ulaşmak adına çalışması ve yardımlaşması örgütleri oluşturmaktadır. Bu sistematik örgüt yapısında yer alan bireyler iç ve dış çevresine karşı sorumluluk sahibi olmalı ve etik çerçeve içinde işlerini yürütmelidir. Fakat bireyler çıkarları ve istekleri doğrultusunda, etik unsurları göz ardı ederek politik davranışlara başvurmaktadır. Bu davranışlarla bireyler, çalıştıkları işletmenin amaçlarına hizmet etmekten çok, uzun ya da kısa vadeli olarak, kişisel kazanımlar elde etme çabası sergilemektedir. Politik davranışların algılanması ise, farklı sonuçlar doğurmakta ve bu sonuçlar bireylerin işine bakış açısına yansımaktadır.

Bu kapsamda yapılan araştırma sonucunda; konaklama işletmesinde çalışanların, örgütlerinde var olan politik davranışları algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Konaklama işletmelerinde, çalışanların genelde üstleriyle yakın ilişkiler içinde olmak istediği ve her zaman yöneticileri, üstün gördükleri anlayışının hakim olduğu sonucuna varılmıştır. Algılanan politik davranışların boyutları arasında ortalamalar karşılaştırıldığında ise, çalışanların en fazla göze girmeye çalışmak boyutunu, en az ise tavizci davranma boyutunu algıladıkları sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların politik davranış algıları ve demografik özelliklerine ilişkin farklılık testleri sonucunda, politik davranış algısı ifadelerine verilen cevapların Vigoda ve Cohen (2002: 320)'ın çalışmasında ulaştığı sonucun aksine, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının, çalıştıkları işletme kapasitesinin büyük ya da küçük olması, çalışanların evli ya da bekâr olması ve katılımcıların sezonluk ya da devamlı çalışan olmasının politik davranış algısını değiştirmedeği tespit edilmiştir. Politik davranış ile ilgili ANOVA testinin sonuçlarına bakıldığında ise, çalışanların yaşlarının ve çalışma sürelerinin fazla ya da az olmasının, politik davranış algısını etkilemediği sonucuna varılmıştır. Fakat eğitim durumu ve politik davranış algısı incelendiğinde; 2 yıllık (ön lisans) eğitim görenlerin 4 yıllık (lisans) eğitim görenlere

göre politik davranışları daha fazla algıladıkları tespit edilmiştir. Bunun sebebinin ise, ön lisans eğitim seviyesinin lisansa göre düşük olması fakat sektörde iki mezunun rekabet seviyelerinin bir o kadar yakın olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. İşe yabancılaşma ve demografik özelliklere ilişkin t testlerinin sonucunda ise araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyet ve işletme kapasitesine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Katılımcıların medeni hali ve çalışma biçimine göre işe yabancılaşma düzeyi ise farklılık göstermektedir. Katılımcıların işe yabancılaşma ve demografik özelliklerle ilgili ANOVA testi sonucunda ise 1 yıldan az çalışanların, 1 ile 5 yıl arası ve 6 ile 15 yıl arasında çalışan bireylere göre işine daha fazla yabancı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin ise işe yeni girenlerin, işine adapte olamamasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Diğer bir analizde ise, 4 yıllık üniversite mezunlarının lise ve 2 yıllık üniversite mezunlarına göre daha az işine yabancılaştığı saptanmıştır.

Konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışların işe yabancılaşma ile ilişkisini belirleyebilmek amacıyla yapılan korelasyon testi sonucunda, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak H_1 kabul edilmiştir. Algılanan örgüt içi politik davranışlar ve işe yabancılaşma değişkenlerine yönelik yapılan korelasyon testi sonuçları incelendiğinde ise; işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ile algılanan politik davranışın göze girmeye çalışma ve ikiyüzlülük boyutu arasındaki ilişkinin orta seviyede anlamlı bir ilişkisi olduğuna rastlanmıştır. Aynı şekilde işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutunun algılanan politik davranışın ikiyüzlülük boyutu ile ilişkisinin orta seviyede bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Fakat işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun, algılanan politik davranışların boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde güçsüzlük ve kendine yabancılaşmanın ki kadar kuvvetli olmadığı görülmektedir. Konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışların işe yabancılaşmaya etkisi ise, basit regresyon testi ile analiz edilmiştir. Analizin sonucunda; konaklama işletmelerinde, algılanan politik davranışların işe yabancılaşmaya etki ettiği sonucuna varılmıştır. Buna bağlı olarak ise, çalışmanın H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen sonucun alanyazındaki diğer çalışmaların sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (Kerse, 2017; Ferris ve Kacmar, 1992).

5. 2. Öneriler

Araştırma sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının politik davranışları algıladıkları ve bu davranışların işe yabancılaşma tutumlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca bağlı olarak birtakım öneriler sunulmuştur.

Yöneticiler için öneriler;

- Yöneticiler politik davranışlar hakkında bilgilendirilmeli, bu davranışları destekler şekilde tutumlardan kaçınmalı ve örgütte belirsizliklere yer vermemelidir.
- İşletmelerde, sınırlı kaynakların adil dağıtılması, ödüllendirmenin somut sistemlere dayandırılarak gerçekleşmesi ve etik kuralların açık bir şekilde çalışanlara ifade edilmesi politik davranışların ve bu davranışların algılanmasının önüne geçecektir.
- Yöneticiler, kendi çalışanlarına nicel ve nitel çalışmalar sunarak örgütlerinde var olan politik davranışı ölçebilir ve algının iş performansına olumsuz yansımaması adına çeşitli tedbirler alınmalıdır.
- Yöneticiler, politik davranışlardan etkilenenleri belirlemeli ve bu bireylere. koçluk, personel danışmanlığı şeklindeki uygulamalarla yardımcı olmalıdır.
- Yöneticiler işe alım yaparken, işgören adaylarının tutarlılıklarını ve kişisel tutumlarını ölçebileceği envanterler uygulamalıdır. Bu envanterler aracılığıyla işe alacağı bireyin kişilik özellikleri ve tutumları hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Örgütün ve kurumun kültürüne zarar verecek bireylere işletmesinde yer vermemelidir.
- Üst kademe yöneticiler karar alırken, ilgili departmanlardaki bireylerin karar sürecine katılması, görüş ve itirazlarını dile getirmesi politik davranışların olumsuz çıktılarını azaltacaktır. Bu sebeple yöneticilerin çalışanlarına imkân tanınması gerekmektedir.

Çalışanlar için öneriler;

- Çalışanlar, işletme kültürüne bağlı olmalı, bu kültürü zedeleyecek girişimlerden kaçınmalı ve işletme kültürünü benimsemeyen bireylere işine ve örgütüne adapte olması için destek olmalıdır.

- Çalışanlar politik davranış girişiminde bulunan bireylere engel olmalı, haksız kazanımların önüne geçmelidir. Yetkinliği olmadığı durumlarda ise üst kademelere durumla ilgili bilgi vermelidir.
- Öncelikli çalıştığı işletmenin ve içinde yer aldığı örgütün çıkarlarını gözetmelidir. İş yerindeki kaynakları yine iş için kullanmalıdır.

Araştırmacılar için öneriler;

- Bilimsel araştırmaların tümünde olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtlamaları olmuştur. Çalışma Muğla ili ile kısıtlandığı için sadece o bölgede bulunan konaklama işletmeleri çalışanlardan elde edilen sonuçları ifade etmektedir. Gelecekte örnekleme alınan bölgeler çoğaltılabilir, araştırma farklı sektör çalışanları üzerinde uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Aiken, M. ve Hage J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*. 31(4), 497-507.
- Akat, Ö. (2000). *Turizm İşletmeciliği*. Bursa: Ekin Kitapevi
- Akgemci, T., Şimşek, M. Ş., Çelik, A. (2014). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Akkirman, A. D. (1998). *Etkin Çatışma Yönetimi Ve Müdahale Stratejileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2). 1-11.
- Akova, O., Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O. (2015). *Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6 (12), 87-107.
- Aksay, K. ve Yasım, Y. K. (2016). *Kişİ-Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği*. *Journal of International Social Research*, 9(43). 1602-1611.
- Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A. ve Mayes, B. T. (1979). *Organizational Politics: Tactics and Characteristics of Its Actors*. *California Management Review*, 22 (1). 77-83.
- Alp, F. (2010). *Politik Davranışın Değişime Dirence Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altıntaş, F. Ç. (2009). *Kişiliğin Algılanan Örgütsel Sabotaj Davranışları Üzerindeki Etkisi*. *Hacettepe Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Hacettepe University/Journal of Economics and Administrative Sciences*, 95-111.
- Altunoğlu, A. E. (2000) *Effects of Environment, Structure and Past Performance on Strategic Decision Processes: An Empirical Investigation*, Doktora Tezi, Leicester Univesity, Leicester.
- Aras, H. (1993). *Konaklama İşletmeciliğinde Yiyecek-İçecek Maliyet Kontrolü*, Ankara: Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Armağan, A. (2005). *Örgütsel Politik Davranışın Analizi:İzmir Yazılı Basınında Bir Uygulama*. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 91-107.
- Arslan, H., ve Göksoy, S. (2017). *Hedef Kurami Kapsamında Beklenen ve Gerçekleşen Yönetici Davranışları*. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1). 32-47.

- Aryee, S., Debrah, Y. A. ve Chay, Y. W. (1993). An Investigation of Ingratiation as a Career Management Strategy: Evidence From Singapore. *the International Journal of Human Resource Management*, 4(1), 191-212.
- Aşık, N. A. (2016). The Impact of Organizational Justice on Job Engagement: an Application in Hotels. *Journal of Academic Social Science Studies*, (49), 87-97.
- Aswathappa, K. (2010). *Organisational Behaviour*. Mumbai, Indonesia: Global Media.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Aydın, K. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve Öncülerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 273-282.
- Ayhan, Ö. ve Gürbüz, S. (2014). Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisinde Adaletin Rolü, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(3), 76-93.
- Aytürk, N. (2010) *Örgütsel ve Yönetmel Davranış*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ayyıldız, H., Dulupçu, M. A. (2003). Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, 8(3), 27-48.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik Türleri ve Güç Kaynakları'na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19): 73-84, 73-84.
- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2014). Kurumsal Açından Algı ve Algı Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 19-34.
- Balcı, A. (2006). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Teknik ve İlkeler*. (6.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (2002). *Stres Ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi:21. Baskı..

- Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T.M. (2004). A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.
- Barbuto Jr., J. E.. ve Moss, J. A. (2006). Dispositional Effects in Intra-Organizational Influence Tactics: A Meta-Analytic Review, *Journal of Leadership & Organizational Studies (Baker College)*, 12 (3), 30-52.
- Basım, N. H. ve Tatar, İ. (2008), İzlenim Yönetimi, (Der.) Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım (Ed: M. Şerif Şimşek ve Adnan Çelik), Eğitim Kitabevi, 65-102.
- Başaran, İ. E. (1998) Örgütsel Davranış, Ankara: Gül Yayınevi
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Ekinoks Yayınevi
- Bayat, B. (1996). Çimento Ve Otomotiv Sektöründe Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., Fuller, J. (2003) “Are Chameleons Good Citizens? A Longitudinal Study of The Relationship Between Self Monitoring and Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 131- 144.
- Blauner, R. (1964), *Alienation and Freedom*. University of Chicago Press, Chicago.
- Bodla, M.A ve Danish, R.Q (2009). “Politics and Workplace: An Empirical Examination of The Relationship Between Perceived Organizational Politics and Work Performance”. *South Asian Journal of Management*, 16 (1), 44-62.
- Brodsky, S. L., Cannon, D. E. (2006). Ingratiation in The Courtroom and in The Voir Dire Process: When More Is Not Better. *Law & Psychology Review*, 30, 103-117.
- Bursalı, Y. M., & Bağcı, Z. (2011). Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-4.
- Bursalı, Y. M., (2008). Örgütsel Politika'nın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Christiansen, N., Villanova, P., ve Mikulay, S. (1997). Political Influence Compatibility: Fitting The Person to The Climate. *Journal of Organizational*

- Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior, 18(6), 709-730.
- Cingöz, A. (2013). Politik Yetenekler ve Öz Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamannın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(26), 153- 179.
- Clegg, S. R., Courpasson, D. Ve Phillips, N. (2006). Power and Organizations. London: A Sage Publications Series.
- Coşar, Y. (2008). Otel İşletmelerinde Rekabet Üstünlüğünü Etkileyen Faktörler: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. Anatolia: Turizm Arastırmaları Dergisi, 19(1), 45-56.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. (8. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cropanzano, R. Ve Li, A (2006). Organizational Politics And Workplace Stress. Eran Vigoda-Gadot Ve Amos Drory (Ed.), Handbook Of Organizational Politics (S.139 160). Cornwall: Edward Elgar Publishing Limited.
- Cropanzano, R., Howes, J., Grandey, A., ve Toth, P., (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress, Journal of Organizational Behavior, 18, 159-180.
- Çalışır, İ. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Bolu İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Dean, D.G. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement, American Sociological Review, 26(5), 753–758.
- Deluga, R. J., Perry, J. T. (1994). The Role of Subordinate Performance and Ingratiation in Leader-Member Exchanges. Group and Organization Management, 19(1), 67-86.
- Demirel , Y. ve Göç, K., (2011). Örgüt İçi Politik ve Üretkenlik Dışı Davranışlar. İçinde Ö. Yeniçeri ve Y. Demirel (Ed.) Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Demirer, T., Özbudun, S. (1999). Yabancılaşma, Ankara: Öteki Matbaası.
- Dipietro, R. B. ve Pızam, A. (2008). Employee Alienation in The Quick Service Restaurant Industry, Journal of Hospitality ve Tourism Research, 32(1), 22- 39
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. T. (2014). Kamu Örgütlerinde Örgütsel Politika: Çalışanların Politik Davranışlara Yönelik Algıları. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (44), 39-63.

- Doğan, E. (1997). Örgütsel Politika Algısının Beş Örgütsel Davranış Değişkeni ve Makyavelizm ile Olan İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2009). Örgütlerde İzlenim Yönetimi Davranışı, Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 53-83.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. (Ankara İli Örneği). Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eraslan, L., (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:162.
- Erdem, B. (2004). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri ve Önemi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1), 35-54.
- Erdoğan İ. (1991), İşletmelerde Davranış, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 242.
- Eren, E. (2010). Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(4), 395-417.
- Erkutlu H.V. ve Karacaoğlu K., (2015), Algılanan Örgütsel Politika İle Çalışanın İşe Yabancılaşma İlişkisinde Çalışanın Politik Yetilerinin Düzenleyici Etkisi 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever-Ertekin, G., (2003.). Örgütsel Politika ve Taktikler. Ankara: Todaie.
- Ertem, M. (2011). Örgüt Kültürü Ve Politik Davranış Algılamaları: Farklılıklar Ve İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.
- Ertürk, M. (1994). Organizasyonlarda Çatışma, Çatışma Nedenleri, Çatışmanın Yönetimi Ve Erciyes Üniversitesinde Bir Anket Uygulaması. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (11), 121-147.
- Eryılmaz, İ. ve İspirli, D. (2014). Algılanan Örgütsel Politikanın İş Tatminine Etkisi: Örgüt İkliminin Aracılık Rolü [Bildiri]. Mahmut Özdevecioğlu, Tuğba Dedeoğlu, Nejat Çapar (Ed.). 2. Örgütsel Davranış Kongresi, 7-8 Kasım 2014, Kayseri: Melikşah Üniversitesi. 371-376
- Eryılmaz, İ., (2014). Örgüt İkliminin Algılanan Örgütsel Politika Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Manisa.
- Evans, N. ve Qureshi, A. M. A. (2013). Organisational Politics: The Impact on Trust, Information and Knowledge Management and Organisational Performance.

- Proceedings Of The European Conference on Information Management & Evaluation, 34-40.
- Falbe, C. ve Yukl, G. (1992). Consequences for Managers of Using Single Influence Tactics and Combinations of Tactics. *Academy of Management Journal*, 35(3), 638-652.
- Falbo, T. (1977). Multidimensional Scaling of Power Strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(8), 537-547.
- Farrell, D. ve Petersen, J. C. (1982). Patterns of Political Behavior in Organization. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Fedor, D., John M., Steven F. ve Kenet B. (2008). The Contribution of Positive Politics to Theprediction of Employee Reactions, *Journal of Applied Social Psychology*, 38(1), 76-96.
- Fernando, M. ve Gross, M. (2006). Workplace spirituality and organizational hypocrisy: The holy Water-Gate case. 20th ANZAM (Australian New Zealand Academy of Management) Conference on Management: Pragmatism, Philosophy, Priorities, 6-9 December 2006. Rockhampton: Central Queensland University.
- Ferris, G. R. ve Kacmar, K. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R. ve King, T. R. (1991). Politics in Human Resources Decisions: A Walk on the Dark Side. *Organizational Dynamics*, 20(2), 59-72
- Fettahlioğlu, T. (2006), Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Feuerlicht, I., (1978). *Alienation From The Past to The Future*, Greenwood Pres Wessport Com.
- Freundenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journalof Socialissues*,30(1): 159-165.
- Fromm, E. (1995). *Umut Devrimi İnsancıllaşmış Bir Teknolojiye Doğru* (Çev. Ş. Yeğın), Payel Yayınevi: İstanbul.
- Gardner, William L. ve Martinko Mark J. (1988), *Impression Management: An Observational Study Linking Audience Characteristics With Verbal Self-Presentations*, *The Academy of Management Journal*, 31(1):42-65.
- Goh, C., & Law, R. (2002). Modeling and Forecasting Tourism Demand for Arrivals with Stochastic Nonstationary Seasonality and Intervention. *Tourism Management*, 23(5), 499-510.
- Graham, H. (1994). *Stresi Kendi Yararınıza Kullanın*, Çev. M. Sağlam, T. Tezcan, İstanbul: Alfa Yayınları.

- Gull, S. ve Zaidi, A. A., (2012), Impact of Organizational Politics on Employees Job Satisfaction in The Health Sector of Lahore Pakistan, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 156-170.
- Gücenmez, S. (2007). Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gülen, E. (2008). Örgütsel Değişim Sürecinde Takım Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günaydın, E. (2017). Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesi İlişkisi ve Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Balıkesir.
- Günel, Ö. D. (2009). Mevsimsellik, Mevsimlik İstihdam Ve Örgütsel Bağlılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2), 199-219.
- Güney, S., Mandacı, G. (2009). Machiavellianism and Ethical Perception Relations: A Survey in The Banking Sector. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 83-104.
- Günsal E. (2010). Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Hirschfeld, R. R. ve Feild H. S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work, *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hoy, W. K. (1972). Dimensions of Student Alienation and Characteristics of Public High Schools. *Interchange*, 3(4), 38-52.
- İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 135-153.
- İşcan, Ö. F. (2005). Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(01), 149-171.
- İzgi, B. B. ve Olcay, A. (2008). Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-20.
- Jansen, E. ve Von Gilnow, M. A. (1985). Ethical Ambivalence and Organizational Reward Systems. *Academy of Management Review*, 10, 814-822.

- Jex, S., M., (2002). *Organizational Psychology; A Scientist-Practitioner Approach*, John Wiley ve Sons, New York.
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. Fourth Edition. New York: Harpercollins College Publishers.
- Kacmar, K. K., Andrews, M., Harris, K. ve Tepper, B. (2013). Ethical Leadership and Subordinate Outcomes: The Mediating Role of Organizational Politics and The Moderating Role of Political Skill. *Journal of Business Ethics*, 115 (1), 33-44.
- Kacmar, K. M. ve Carlson, D.S. (1997). Further Validation of The Perceptions of Politics Scale (Pops): A Multiple Sample Investigation, *Journal of Management*, 23(5) 627- 658.
- Kacmar, L. ve Ferris, G. R. (1993). Politics At Work: Sharpening The Focus Of Political Behavior In Organizations. *Business Horizons*, 36(4), 70.
- Kahraman, C. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İşgörenin İşe Yabancılaşması İle İlişkisi: 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kang, C. W. (1969). *Alienation in Hegel and Marx: The Unknown Aspect of Hegel's Metaphysical Theme of Alienation and a Reassessment of Marx's Alienation Theme*, Doctorate Dissertation, University of Toronto, Toronto
- Kanten, P. ve Kanten, S. (Ed.) (2016). *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karadal, H. (2008). *Organizasyonlarda Politik Davranışlar ve Taktikler (Birinci Bölüm), Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar Kitabı*, (Ed: M. Özdevecioğlu ve H. Karadal), Ankara: İlke Yayınevi, 1-20.
- Karcıoğlu, F. ve Alioğulları, Z . (2012). Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (3-4), 215-237.
- Kasapoğlu, S. (2015). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, S. (2016). Algılanan Ayrımcılık ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311-346.
- Kazoğlu, M. A. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Yıldıрма ve İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Şanlıurfa.

- Kerse, G. (2017). İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısını Etkileyen Örgütsel Faktörler, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Kılıç, H. (2009). Sosyo-Ekonomik Değişkenler Açısından Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Kılınç, T. (1985), Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 14(1), 103- 124.
- Kılıçoğlu, G. (2017). Örgütsel İkiyüzlülük ve Bütünlüğün Türkiye Bağlamında İncelenmesi: Teorik Bir Çözümleme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(3), 465-504.
- Kıpnıs, D. ve Schmidt, S. M. (1988). Upward-Influence Styles: Relationship with Performance Evaluations, Salary, and Stress. Administrative Science Quarterly, 33(4), 528-542.
- Kıpnıs, D., Schmidt, S. M. ve Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational Influence tactics: Explorations in Getting One's Way. Journal of Applied Psychology, 65(4), 440-452.
- Kırel, Ç. (1998). Örgütlerde Güç Kullanımı, Çalışanların Algıladıkları Güç ve Tepkileri Üzerinde Bir Uygulama, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kırıncı, E. ve Özkoç, A. G. (2016). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Klarreich, S.H. (1996). Stressiz Çalışma Ortamı. (Çev. B. Güngör), Ankara: Öteki Yayınevi.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Arıkan Basımevi.
- Koçel, T., (2005), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Koçel, Tamer (1993); İşletme Yöneticiliği: Organizasyon ve Davranışı (4. Basım)
İstanbul: Beta Yayınları
- Korman, A. K. (1977). Organization Behavior. Engiewoods, NJ: Prentice-Hall. Kotler, P., (2016). Pazarlama 3.0, İstanbul: Optimist Yayım.
- Kumar, K. ve Beyerlein, M. (1991). Construction and Validation of an Instrument for Measuring Ingratatory Behaviors in Organizational Settings. Journal of Applied Psychology, 76(5), 619-627.
- Kurt, E. ve Doğramacı, B. (2015). Terfi, İşlem Kayırmacılığı ve İşe Alma Boyutlarında Kayırmacılık Davranışı Algısının Ölçülmesi: İstanbul İlinde Faaliyet Gösteren Bir Belediye İştirakinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 2 (2), 82-96.

- Kuru, B., (2017). Algılanan Etik Liderlik, Politik Davranış ve Örgütsel Güven Etkileşimi: Tuzla (İstanbul) İlçesinde Resmi Okullardaki Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, Konaklama istatistikleri 2018, <http://www.muglakulturturizm.gov.tr/TR-157760/isletme-belgeli-tesisler.html>. Erişim Tarihi: 10 Ekim 2018.
- Leary, R. M. ve Kowalski, R. M. (1990) "Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model", *Psychological Bulletin*, 107(1), 34-47.
- Liu, Y., Ferris, G. R., Treadway, D. C., Prati, M. L., Perrewé, P. L., ve Hochwarter, W. A. (2006). The Emotion of Politics and The Politics of Emotions: Affective and Cognitive Reactions to Politics as a Stressor. *Handbook of Organizational Politics*, 161.
- Lukes, S. (1998). Marksizm ve Ahlak. (Çev. Osman Akınhay), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Inc.: New York. Mcshane, L. Steven., Glinow, Mary Ann Von. (2003). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Inc.: New York.
- Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A., ve Mayes, B. T. (1980). *Organizational Politics: An Exploration of Managers' Perceptions*. *Human Relations*, 33(2), 79-100.
- Mayes, B. T. ve Allen, R. W. (1977). Toward a Definition of Organizational Politics. *Academy Of Management Review*, 2(4), 672-678.
- Mehtap, Ö. (2011), Örgüt İçi Politik Davranışların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and Around Organizations*. Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.
- Middleton, R. (1963). Alienation, Race, and Education. *American Sociological Review*, 28(6), 973-977..
- Miles, R.H. (1980). *Macro Organizational Behavior*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Mimaroğlu, A. G. H., ve Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1). 321-334
- Minibaş, J. (1993). Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Moç, T. (2018). Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi. Erzurum.
- Mohammed, A., E., (2011). Örgüt Kültürü Ve Psikolojik İklimin Politik Davranış Algılamaları Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.
- Mottaz, Clifford J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Murray, V. ve Gandz, J., (1980), *Games Executives Play: Politics At Work*, *Business Horizons*, 23(6), 11–24.
- Ofluoğlu, G., ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Oğuzhan, T., Köksal, K., ve Turgut, E. (2015). İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Örgüt İçi Sosyal Konuma Etkisi: Kamu Üniversitesinde Bir Çalışma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 89-107.
- Olalı H. ve Kozay M. (1993). *Otel İşletmeciliği*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Oruç, E. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özbudun, S., George M. ve Temel D. (2008). *Yabancılaşma ve...*, 1. bs. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özdemir, G., (2003). Örgütlerde Çatışma ve Çatışmaların Çözümlemesinde Takım Uygulamalarından Yararlanma: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Model Önerisi, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Özdoğan, B. (2014). İşe Yabancılaşma, Örgütsel İklim ve Koçluğun İş Tatminine Etkileri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Özkalp E. ve Kirel, Ç. (2001), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları Yayın No: 149, Eskişehir.
- Özkoç, A, Kemer, E . (2017). The Strategic Role of Institutionalization for Accommodation Enterprises in Terms of Organizational Innovation. *Gaziantep, University Journal of Social Sciences*, 16 (2), 568-578
- Öztürk, İ. (2017). İşgörenin Görev Bağımlılığı, Politik Davranışları, Rol Çatışması ve Belirsizliğinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir İnceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Parker, C. P., Dipboye, R. L. ve Jackson, S. L. (1995). Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences, *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- Parks, L. O. ve Mount, M. K. (2005). The Dark Side of Self-Monitoring: Engaging in Counterproductive Behaviors at Work, *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 11-16.
- Pearlin, L. I. (1962), Alienation From Work: A Study of Nursing Personnel, *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.
- Pelit, E. ve Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 117-139.
- Phillippe, T. W., ve Koehler, J. W. (2005). A Factor Analytical Study of Perceived Organizational Hypocrisy. *SAM Advanced Management Journal*, 70(2), 13-20.
- Poyraz, K., ve Kama, U. B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).
- Preffer, J., (1992). *Managing with Power: Politics and Influence in Organizations*, Harvard Business School Press, Boston, ABD.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış - Organizational Behavior / Stephen P. Robbins - Timothy A. Judge - Çeviri Editörü: Prof. Dr. İnci Erdem* 14. Basımdan Çeviri, Xxi + 666 S.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. 14th. Ed., Usa: Prentice Hall.
- Sayü, P. (2014) *Örgütsel Adalet ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Schneider, B. ve Snyder, R. (1975), Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate, *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve Lisrel ile Pratik Veri Analizi (2. Baskı)* Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of The Classic Themes, *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.

- Shetty, Y. K. (1978). Managerial Power and Organizational Effectiveness: A Contingency Analysis. *Journal of Management Studies*, 15(2), 176–186.
- Shrestha, A.K. ve Baniya, R. (2016). Emotional Intelligence and Employee Outcomes: Moderating Role of Organizational Politics. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 15-26.
- Sonaik, K. (2013). Revisiting The Good and Bad Sides of Organizational Politics. *Journal of Business & Economics Research (Online)*, 11(4), 197- 202.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (2002). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. Third Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Şahin, B. (2011). Seyahat Acentalarının Pazarlama Faaliyetlerinde Etik Karar Verme Süreci: İstanbul Örneği, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15), 569-587.
- Tekin, H. (1996). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Ankara: Yargı Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu (2009). Türkçe Sözlük. Ankara, Türk Dil Kurumu Yayınları, No:549.
- Türker, N., Uçar, M., ve Ateş, M. A. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörü Algıları: Karabük Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 311- 324.
- TwoRoger, L., (2004). The Use of Power in Organizations: An Empirical Study of Public Bureaucratic and Private Non- Profit Organizations and The Adoption of a Market Orientation, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nova Southeastern University
- Ulusoy, H. (1988). Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma, Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi, Cilt 32, 77-84.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. (4.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Utami, A.F., Bangun, Y.R. ve Lantu, D.C. (2014). Understanding the Role of Emotional Intelligence and Trust to the Relationship between Organizational Politics and Organizational Commitment *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 115, 378-386.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkinini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Journal Of Commerce*, (1), 71.
- Ünaldı, Serdar (2005), Emniyet Örgütü Yöneticilerinin İzlenim Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri

- Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı,
Ankara.
- Valle, M. ve Perrew, P.L. (2000). Do Politics Perceptions Relate to Political Behaviors? Tests of an Implicit Assumption and Expanded Model, *Human Relations*, 53(3), 359-386.
- Van Dijk ve Teun A. (2005). Söylemin Yapıları Ve İktidarın Yapıları, Der. Ve Çev.: Mehmet Küçük, Medya, İktidar, İdeoloji, Üçüncü Basım, Bilim Ve Sanat Yayınları, Ankara,
- Vigoda, E. (2000). Internal Politics İn Public Administration Systems: An Empirical Examination of Its Relationship with Job Congruence, Organizational Citizenship Behavior and In-Role Performanc, *Public Personnel Management*, 29(2), 185-210.
- Vigoda, E. ve Cohen, A. (2002). "Influence Tactics and Perceptions of Politics: A Longitudinal Study". *Journal of Business Research*, 55, 311-324.
- Wagner, J. A., ve Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, Rout-ledge. New York.
- Weber, M. (1947). *Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı*. Çev. Özer Ozankaya (1995). İmge Kitabevi, Ankara.
- Yalçın, A. (2012). *Güç ve Politika* (İ.Erdem Çev. Ed). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Yapıcı, M. (2006). Eğitim ve Yabancılaşma. *Journal of Human Sciences*, 1(1).
- Yeniçeri, Özcan (2009), *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*, İstanbul: Iq Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yıldız, E.,(2016).Öğretmenlerin Meslek Etik İlkelerine Uygun Davranma Algılarının İşe Yabancılaşma-Yaşam Doyum Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., & Deniz, M. E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Yukl G. Ve Falbe C. M. (1990). Influence Tactics and Objectives in Upward, Downward, and Lateral Influence Attempts, *Journal Of Applied Psychology*, 75(2), 132-140.
- Yumuk, Y. (2011). Otel İşletmelerinde İşe Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Yücel, İ. (2013). Örgütlerde İzlenim Yönetimi ve Taktikleri Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Akademik Bakış Dergisi*, (35), 1-20.

Zanzi, A., ve O'Neill, R. M. (2001). Sanctioned Versus Non-sanctioned Political Tactics, *Journal of Managerial Issues*, 13(2), 245-262.

Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). Mobbing'in Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerinde Bir Araştırma, INTOCBEPS International Turgut Özal Congress on Business, Economics and Political Science-II 14-16 April 2016-Proceedings E-Book II:Business and Economics, 55-66.

Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Witt, L. A., Carlson, D. S. ve Bratton, V. K. (2004). Interactive Effects of Impression Management and Organizational Politics on job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(5), 627–640.

<http://www.tdk.gov.tr>, (Erişim tarihi: 28.11.2017).

EKLER

Ek-1: Anket Formu

ANKET FORMU	
<p>Sayın Katılımcı,</p> <p>Bu anket ile konaklama işletmelerinde algılanan örgüt içi politik davranışların işe yabancılaşmaya etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Anketten elde edilen veriler yalnızca bu araştırma için, araştırmacı tarafından kullanılacak, her hangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Ankete isim yazmayınız. Yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.</p>	
<p>Rana ALÇİN</p> <p>Balıkesir Üniversitesi</p>	<p>Dr. Öğr. Üyesi Gülay ÖZDEMİR YILMAZ</p> <p>Balıkesir Üniversitesi</p>

1. Cinsiyetiniz ? Kadın () Erkek ()	2. Yaşınız ? 16-20 yaş arası () 21-29 yaş arası () 30-39 yaş arası () 40-49 yaş arası () 50 ve üstü ()
3. Medeni Durumunuz ? Evli () Bekâr ()	4. Öğrenim Durumunuz ? İlkokul/ Ortaokul () Lise () Üniversite (2 Yıllık) () Üniversite (4 Yıllık) () Lisansüstü ()
5. Çalıştığınız Departman ? Ön Büro () Satış ve Pazarlama () Yiyecek ve İçecek () Mutfak () İnsan Kaynakları () Kat Hizmetleri () Diğer ()	6. İşletmedeki Çalışma Biçimi ? Sezonluk () Devamlı ()
7. İşletmenizdeki Çalışma Süreniz ? 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15-20 yıl () 20 yıl ve üzeri ()	8. Turizmi gelir elde etmek amacıyla ne ölçüde kullanıyor sunuz ? Birincil Gelir Kaynağım Turizm () Turizmi Ek Gelir Sağlama Amacıyla Kullanıyorum ()
9. İşletmenizin Kapasitesi Nedir? Küçük Ölçekli Otel İşletmesi (25-99 oda) () Orta Ölçekli Otel İşletmesi (100-299 oda) () Büyük Ölçekli Otel İşletmesi (300 oda ve üzeri) ()	

Politik Davranış İfadeleri					
Aşağıdaki ifadeler çalıştığınız işletmedeki diğer çalışanların davranışlarını değerlendirmeye yöneliktir.	İFADELER				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu işletmede çalışanlar, iş arkadaşlarına sürekli övgüler yağdırmaktadır.	1	2	3	4	5

2.Bu işletmede çalışanlar istediğini elde edebilmek için karşısındakini seviyormuş gibi hareket etmektedir.	1	2	3	4	5
3.Bu işletmede çalışanlar bir grup içinde sevmek ve sayılmak için kendine uymayan düşünceleri savunmaktadır.	1	2	3	4	5
4.Bu işletmede çalışanlar inanmadan başkalarının görüşünü savunmaktadır.	1	2	3	4	5
5.Bu işletmede çalışanlar maddi olanakların artışının konuşulduğu dönemlerde müdürle sık sık görüşmekte, odasına gitmektedir.	1	2	3	4	5
6.Bu işletmede çalışanlar adamına göre muamele yapmaktadır.	1	2	3	4	5
7.Bu işletmede çalışanlar kendini çok çalışıyor göstermek için sürekli masa başında bilgisayarla meşgulmüş görüntüsü yaratmaktadır.	1	2	3	4	5
8.Bu işletmede çalışanlar bir üst kademedeki iş kapabilmek için yaranmaya çalışmaktadır.	1	2	3	4	5
9.Bu işletmede çalışanlar sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekleri abartmaktadır.	1	2	3	4	5
10.Bu işletmedeki çalışanlar yönetici işte yokken işe gelmemektedir.	1	2	3	4	5
11.Bu işletmede çalışanlar yapılan iş hakkında bilgi sahibi olmasına rağmen yardım etmemektedir.	1	2	3	4	5
12.Bu işletmede çalışanlar dostça davranıp sırlarını alıp sonradan karşı tarafın aleyhine kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
13. Bu işletmedeki çalışanlar yüze gülüp arkadan konuşmaktadır.	1	2	3	4	5
14.Bu işletmede çalışanlar başkalarının fikrini kendi fikriymiş gibi satmaktadır	1	2	3	4	5
15.Bu işletmede çalışanları çalışmayanlardan ayırmadan herkese eşit ödül dağılımı yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
16.Bu işletmede çalışanlar kendini daha vasıflı göstermek için başkalarının çalışmalarını eleştirmek ve küçümsemektedir.	1	2	3	4	5
17. Bu işletmede çalışanlar hataları görse bile söylemeyip ileride koz olarak kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
18. Bu işletmede çalışanlar konuştuğunun ve düşündüğünün tersine davranmaktadır.	1	2	3	4	5
19. Bu işletmede çalışanlar haklı ile haksız bildiği halde taraf tutmamaktadır.	1	2	3	4	5
20.Bu işletmede çalışanlar yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, ondan yana olduğunu hissettirmektedir.	1	2	3	4	5
21.Bu işletmede çalışanlar yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, başarılı gözükmeye çalışmaktadır.	1	2	3	4	5
22.Bu işletmede çalışanlar istediklerini elde etme pahasına, üstüne hoş görünmeye çalışmaktadır.	1	2	3	4	5
23.Bu işletmede çalışanlar durumun, zamanın gerektirdiği gibi davranarak kendi çıkarlarını gözetmektedir.	1	2	3	4	5
24.Bu işletmede çalışanlar üst yönetim ve üst yönetime yakın kişiler ile yakın ilişkiler kurmaktadır.	1	2	3	4	5
25.Bu işletmede çalışanlar, yöneticiye isteklerini kabul ettirebilmek için, iş arkadaşlarının desteğini almaktadır.	1	2	3	4	5
26.Bu işletmede çalışanlar, yöneticiyi istenilen fikirler doğrultusunda etkilemek için çalışanların desteğini almaktadır.	1	2	3	4	5
27.Bu işletmede çalışanlar, yöneticiyi etkilemek için iş arkadaşlarının desteğini almaktadır.	1	2	3	4	5
28.Bu işletmede çalışanlar, yönetici ile çözümlenemeyen durumlarda, üst yönetimi devreye sokmaktadır.	1	2	3	4	5

29. Bu işletmede çalışanlar, yöneticisine düşünceleri topluluk içinde tek başına söylemek yerine iş arkadaşlarının da desteğini alarak iletmektedir.	1	2	3	4	5
30. Bu işletmede çalışanlar, kendi istediğinin yapılması karşılığında, özveride bulunulabileceğini hissettirmektedir.	1	2	3	4	5
31. Bu işletmede çalışanlar, kendisine yapılan iyiliğin karşılıksız kalmayacağını ima etmektedir.	1	2	3	4	5
32. Bu işletmede çalışanlar, başkalarından bir iyilik istenirken, geçmişte kendisi tarafından yapılan iyilikleri hatırlatmaktadır.	1	2	3	4	5
33. Bu işletmede çalışanlar, belli konularda karşılığını almak şartıyla, başkalarına yardımcı olunacağını hissettirmektedir.	1	2	3	4	5
34. Bu işletme çalışanları yöneticilerin düzenlediği sosyal aktivitelere itirazsız katılmaktadır.	1	2	3	4	5
35. Bu işletmede çalışanlar üstlerin beğenisine göre giyinmektedir.	1	2	3	4	5
36. Bu işletmede çalışanlar yönetici ile ilişkilerde yöneticiyi hep üstün, önemli göstermektedir.	1	2	3	4	5

İşe Yabancılaşma İfadeleri					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam.	1	2	3	4	5
2. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim	1	2	3	4	5
3. İşyerinde yaptığım işler çoğunlukla başkaları tarafından belirlenir.	1	2	3	4	5
4. İşimi yaparken kendi beklentilerimi gerçekleştiriyorum.	1	2	3	4	5
5. Yaptığım işin denetimini kendim yapma olanağından yoksunum.	1	2	3	4	5
6. Birlikte çalışacağım kişileri seçme olanağından yoksunum.	1	2	3	4	5
7. Bu kurumun başarısına benim işimin katkısını göremiyorum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor	1	2	3	4	5
9. İşimin, kurumun genel işleyişindeki rolünü göremiyorum.	1	2	3	4	5
10. İşimin, diğerlerinin işleri ile nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlayamıyorum	1	2	3	4	5
11. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	1	2	3	4	5
12. İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.	1	2	3	4	5
13. İşim bana kişisel bir tatmin hissi vermiyor	1	2	3	4	5
14. Yaptığım işte gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkânım çok az.	1	2	3	4	5
15. Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissini veriyor.	1	2	3	4	5
16. Yaptığım iş rutin ve sıkıcı, yaratıcılık için çok az imkân tanıyor	1	2	3	4	5
17. İşim gayret göstermemi gerektiren bir iş değil.	1	2	3	4	5