



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 2737-2755.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.896](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.896)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*,**

Rana ALÇİN TETİK, Yüksek Lisans Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, e-posta: ranaalcin@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8651-8323>

Doç. Dr. Gülay ÖZDEMİR YILMAZ, Balıkesir Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Balıkesir, e-posta: gulay@balikesir.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8326-4797>

Öz

Çalışmanın amacı; konaklama işletmelerinde, politik davranışların olup olmadığını çalışanlar gözüyle değerlendirmek ve işe yabancılaşmaya ilişkisini belirlemektir. Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. 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 görülmüştür. Bu farklılık çalışanların eğitim durumu hariç diğer demografik özelliklerinde de görülmemektedir. Konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışların işe yabancılaşmaya pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, algılanan politik davranışların işe yabancılaşmayı etkileyen bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

* Bu çalışma, Rana ALÇİN TETİK'in "Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların İşe Yabancılaşmaya Etkisi" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Bu çalışma, Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından BAP 2017/040 nolu proje ile desteklenmiştir.

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

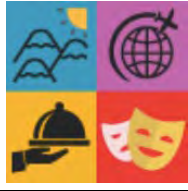
Makale Gönderme Tarihi: 16.08.2021

Makale Kabul Tarihi: 05.12.2021

Önerilen Atıf:

Alçin Tetik, R. ve Özdemir Yılmaz, G. (2021). Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 2737-2755.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



Journal of Turkish Tourism Research

2021, 5(4): 2737-2755.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.896](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.896)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



RESEARCH PAPER

The Effect of Perceived Intraorganizational Political Behaviors on Work Alienation: A Survey on Employees in the Hospitality Business

Rana ALÇİN TETİK, MSc. Student, Balıkesir University, Social Sciences Institute, Balıkesir, e-mail: ranaalcin@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8651-8323>

Associate Prof. Dr. Gülay ÖZDEMİR YILMAZ, Balıkesir University, Faculty of Tourism, Balıkesir, e-mail: gulay@balikesir.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8326-4797>

Abstract

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. The data was collected via survey. 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 organization 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. This difference is not seen in other demographic characteristics of the employees, except for their educational status. It is found that the perceived political behaviors in accommodation establishments have a positive effect on work alienation. In this context, it is concluded that perceived political behavior is a factor affecting work alienation.

Keywords: Political Behavior, Perceived Political Behavior, Work Alienation, Accommodation Organization, Employee.

Received: 16.08.2021

Accepted: 05.12.2021

Suggested Citation:

Alçin Tetik, R. and Özdemir Yılmaz, G. (2021). The Effect of Perceived Intraorganizational Political Behaviors on Work Alienation: A Survey on Employees in the Hospitality Business, *Journal of Turkish Tourism Research*, 5(4): 2737-2755.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

Günümüzün iş dünyasında çok hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu durum, işletmelerin yapılarını ve işleyişlerini sürekli gözden geçirmelerine ve yenilemelerine neden olmaktadır. İşletmelerin başarısında insan kaynağının önemi ön plana çıkmaya başlamıştır. Özellikle önemli hizmet alanlarından biri olan konaklama işletmelerinin başarısında insan kaynağı temel faktörlerden biridir. Çalışanların, aidiyet hissederek sağlıklı şekilde üretime katılmaları; yönetici, diğer örgüt çalışanları, sektör sorunları, çalışma şartları gibi faktörlerden etkilenmektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin sağlıklı gerçekleşmesi hem çalışan hem de işletme performansını olumlu şekilde etkilemektedir.

Yoğun rekabet ortamında, kişisel kazanç elde etme ve/veya güç artırma isteği, işletmelerde yapılan yenilikler, sistemlerde yaşanan değişimler, teknolojik gelişmeler çalışanlarda belirsizlik algısı yaratmakta ve bu belirsizlik algısı, çalışanları çıkarlarını korumak için politik davranmaya yöneltmektedir. Her çalışanın bu davranışlara bakışı farklıdır. Örgütlerde politik yaklaşımların çok yaygın olması her çalışanın aynı düzeyde politik olduğunu göstermemektedir. Politikaya yatkınlık, örgüt, birey ve çevresel faktörlere bağlı değişiklikler göstermektedir. Bazı çalışanlar politik davranmayı kabullenmişken ve doğal karşılarken, bazıları ise kabullenememektedir. Alguların olumlu ya da olumsuz olması kişilerin politik davranışlardan kaynaklı kazanımlarına veya kayıplarına bağlı olarak şekillenmektedir. Fakat yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, politik davranışa karşı alguların daha çok olumsuz olduğu gözlenmekte ve olumsuz çıktılar beraberinde örgütte sinik davranışlara neden olmaktadır. Sinik davranışların artışı ise, yapılan işe olumsuz yansımaktadır. Çalışanların 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, çalışanların işlerine yabancılaştığını göstermektedir. Yöneticilerin, insan kaynaklı oluşacak sıkıntıları göz ardı etmemesi gerekmektedir. Çözülmemiş sorunlar, ilerleyen zamanlarda daha büyük sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. İşletmelerde bütünlüğü bozabilecek sorunların dikkatlice takip edilmesi ve zamanında müdahale edilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada öncelikle politik davranış ve işe yabancılaşma ile ilgili kuramsal inceleme yapılmıştır. Algılanan politik davranışların işe yabancılaşma ile ilişkisi irdelenmiştir. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu konaklama işletmelerinde çalışanların politik davranış algularını ve algılanan politik davranışların işe yabancılaşma ile ilişkisinin olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan araştırma bulgularına yer verilmiştir.

ÖRGÜTLERDE POLİTİK DAVRANIŞ

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 (Kanten, 2016:841). Allen vd. (1979:77), politik davranışı, bireylerin ve örgütlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, bilinçli yaptığı etkileme davranışları olarak tanımlamışlardır. Farrell ve Petersen (1982:405) ise, bireyin örgüt içerisinde üstlendiği roller dışında davranarak, örgüte ait avantaj ve dezavantajların dağılmasına etki etmesi ya da buna niyetlenmesi şeklinde açıklamışlardır. Politik davranışlar sonuçlarına ve kişiler tarafından algılanmalarına göre olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilebilmektedir (Kanten, 2016:845- 846).

Örgütlerde güç elde etmek, bazen olanı korumak, bazen ise güce güç katmak için başvurulan politik davranış taktikleri araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alarak incelenmiştir. Falbo (1977), çalışmasında üst yönetimi ele alarak 16 taktiği ortaya koymuştur. Bu taktikler; tehdit, düşünce manipülasyonu, basit ifade, rasyonellik, sebat etme, ikna, imalı davranma, emrivaki yapma, uzmanlık, sakınma, aldatma, uzlaşma, orta yolu bulma, onaylama, duyguyu temsil etme ve duygusal hedeftir. Allen vd. (1979), politik davranış taktiklerini dikey boyutta ele almış ve 8 taktik belirlemiştir. Bunlar; başkalarına saldırmak ve suç atmak, izlenimi yönetmek, fikirlere destek aramak, yağcılık ve övgü, güçlü müttefiklerle güçlü koalisyon kurma, etkili ortaklıklar kurma ve karşılıklı çıkar yaratmadır. 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. 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 yaranmaya çalışmak şeklindedir.

Politik davranışın sergilenmesi gruplar arasında ve işletmelere göre farklılık göstermektedir (Alp, 2010:11). Bu farklılıkların nedenleri, araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde açıklanmıştır. Ferris ve Kacmar (1992:95), kişilerin örgütlerde birtakım güçlere sahip olmalarının yanında, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlere bağlı olarak politik davranışlar sergiledikleri belirtilmiştir. Mayes ve Allen (1977: 677), bireylerin kişilik özelliklerinin ve ilgi alanlarının, politik davranış sergilemesine doğrudan etki ettiğini savunmaktadırlar. 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, birey daha fazla politik davranışa başvuracaktır. Politik davranmayı etkileyen örgütsel etkenler ise çok farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde güç ve kontrol yetkisinin üst kademelerde toplaması (Oruç, 2015:76), hiyerarşi seviyesinin artması (Ertekin ve Yurtsever Ertekin, 2003:96; Mohan Bursalı, 2008:71), net şekilde belirlenmemiş kuralların olması, yöneticilerin kontrol alanlarının geniş olması (Ferris ve Kacmar 1992:96; Doğan, 1997:33), terfi olanakları, maaş artışından ve ödüllendirmelerden yararlanma çabası (Kacmar ve Carlson, 1997) gibi nedenler örgütsel etkenlerden bazılarıdır.

Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların Sonuçları

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" yerine, daha çok "karşı taraf bundan ne alıyor", "nasıl değerlendiriyor" söz konusudur (Mohan 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 özneliktir 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 (Kerse, 2017:27). Diğer örgüt çalışanlarınca gerçekleştirilen bu politik davranışların 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). Ayrıca, politik aktörlerin kasti şekilde davranışlarda bulunduğunu idrak eden bireyler, 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). Bunların devamında örgüte olan güvenin sarsılması (Cropanzano vd., 1997:175), bireylerin işteki verimliliklerinin azalması ve işten ayrılma kararının alınması gibi olaylar ortaya çıkacaktır (Christiansen vd., 1997; Valle ve Perrew, 2000). Ertekin ve Yurtsever Ertekin (2003:12), politik davranışların çalışanlarda şüphe ve tedirginlik yaratacağını belirtmişlerdir. Bu durum çalışanları, işten doyum alınamaz hale getirecek ve çalışanlarda işten ayrılma isteği ortaya çıkacaktır. İşten ayrılma isteğinin artmış olması beraberinde işe karşı isteksizliği doğuracak ve çeşitli nedenlerle işine son veremeyen bireyler politikan çalışanlara uyum sağlamak zorunda kalacaklardır. Şimşek vd. (2006:576)'ne göre, politik davranışlar nedeniyle kendilerini tehdit altında hisseden çalışanlar, 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. Liu vd., (2006:170) de, politik davranışların insanların doğallığını yitirmesine sebep olacağından örgüt üyelerinde de tükenmişlik gibi olumsuz olguların hâkim olacağına vurgu yapmıştır.

İŞE YABANCILAŞMA

İşe yabancılaşma, bireylerin yaptığı işte kontrollerini yitirmesi ve işe karşı güçsüzlük hissetmesi olarak açıklanmaktadır (Pearlin, 1962: 315-316). Aiken ve Hage (1966: 497) işe yabancılaşmayı, kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonelliğe sadık kalamamaktan kaynaklı oluşan olumsuz duygular olarak tanımlamışlardır. Hirschfeld ve Feild (2000: 790), işe yabancılaşmayı "çalışmaya ilgi göstermemek" olarak ifade etmişlerdir. Gücenmez (2007: 77) ise, iş yerindeki kurallara, ilkelere, örgüt kültürüne ve iş arkadaşlarına karşı duyulan ilgisizlik ve umursamazlık tavırları olarak tanımlamıştır. Başaran (2008)'a göre işine yabancılaşan birey; işi ile kazanmış olduğu itibarı reddetmekte, 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.

1950'lerin sonlarına doğru yabancılaşma ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Dean (1961) yabancılaşmayı üç boyuta ayırmıştır. Bunlar; güçsüzlük, yalıtılmışlık ve kuralsızlıktır. Seeman (1959:784-791) çalışmasında yabancılaşmanın beş farklı alt boyutunu ele almıştır. Bu boyutlar; anlamsızlık, güçsüzlük, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşmadır. Yabancılaşmanın farklı boyutlarını ele alan çalışmaların sayısı çok olsa da Seeman tarafından yapılmış bu boyutlandırma en etkili yabancılaşma sınıflandırılması olarak nitelendirilmektedir (Hoy, 1972:41).

İşe yabancılaşmayı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Şimşek vd. (2006), işe yabancılaşma nedenlerini örgütsel ve çevresel olmak üzere iki grup olarak incelemişlerdir. Örgütsel nedenler; yönetim şekli, örgütün büyüklüğü, 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, işbölümü, çalışma

şartları (aydınlatma, fala ses, vardiya, monotonluk, yorgunluk), inançlar ve tutumlardır. 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 ise çevresel nedenler olarak sıralanabilir.

İşe karşı yabancılaşma sonucu çalışan; emek harcamamakta, kendini geliştirmek amaçlı çabalamamakta, işi zorunluluk olarak algılamakta (Lukes, 1998), yaratıcılığını yitirmekte, yönetilmeye ihtiyacı olduğunu hissetmektedir (Fromm, 1995). Moç (2018: 51- 54) ise, çalışanların tükenmişlik, iş tatminsizliği, işte devamsızlık yapma isteğinde artış, işten ayrılma gibi sorunlar yaşayacağına değinmiştir. Elma (2003), işine yabancılaşan çalışanların anlamsızlık, verimsizlik, ilgisizlik, iletişim kurmama isteği, işine anlam yüklememe ve heyecanını yitirme gibi durumlarla karşı karşıya kaldığını belirtmiştir. Bu olaylar örgütte adaletsizlik, örgüt bireyleri arasında uyumsuzluk, örgütsel bağlılığın azalması ve örgüte olan güvenin yok olması ile ilişki göstermektedir. Çalışanlar bu davranışların olduğu örgütlerde iş ile ilgili olumsuz duygular beslemektedir (Moç, 2018:51). Yabancılaşma duygusu yaşayan çalışanlar, örgütten uzaklaşacak ve kendini izole edecektir. Bunun devamında ise, örgütsel sessizlik kendini gösterecektir. Bireyler zorunda olduğu için, işlerine devam edeceklerdir (Babür, 2009:55) veya işten ayrılacaklardır. Bu olaylar çerçevesinde örgütte motivasyon ve verimlilik düşecektir (Moç, 2018:54).

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ALGILAN ÖRGÜT İÇİ POLİTİK DAVRANIŞLAR ve İŞE YABANCILAŞMA

Hizmet sektörünün en önemli bileşenlerinden biri olan konaklama işletmelerinde, 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). Bu sebeple son zamanlarda turizm sektöründe çalışanların, üretimde kullanılan diğer faktörlerden daha fazla önemsendiği görülmektedir. Konaklama işletmelerinde, insan kaynaklarının nitelikli bireyler arasından seçilmesi kadar, bireyin işletmede tutulması işlevi de büyük önem arz etmektedir. Çalışanların 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 vd., 2016) şeklinde sıralanabilir. Özellikle, iş ortamının ve işlerin geleceğe dair belirsizlikleri çalışanlar üzerinde endişeyi artırmaktadır. Bu artan endişe örgütün iklimini zedelemekte ve kişiler arasında hoş olmayan davranışlara sebep olmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008:144). Bu mesleki sorunların artışı konaklama işletmelerinde politik davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlayacaktır. Sonuç olarak, çalışanların örgüte karşı olan güven olgusu sarsılacak (Armağan, 2005:99), beraberinde örgüte olan bağlılıkları azalacak, örgüt kültürü zarar görecektir (Aksay ve Yasım, 2016:1602) ve iş motivasyonunda düşme söz konusu olacaktır (Uygur, 2007). Ayrıca, hizmet sektöründe çalışanların, 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 gerçekleşmektedir (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 Von Glinow, 1985; Philippe ve Koehler, 2005).

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, insan ilişkilerinin yoğun olduğu konaklama işletmelerinde çalışanların politik davranış algılarını belirlemek ve işe yabancılaşmaya etkisi olup olmadığını saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda ayrıca aşağıdaki sorulara da yanıt aranmıştır;

- Konaklama işletmelerinde çalışanların demografik özelliklerine göre politik davranış algıları istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermekte midir?
- Konaklama işletmelerinde politik davranış algısı sezonluk çalışanlar ile daimi çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermekte midir?
- Konaklama işletmelerinde çalışanların çalışma sürelerine göre politik davranış algıları istatistiksel açıdan anlamlı bir fark göstermekte midir?

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veriler, geliştirilen bir anket ile toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. 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. İşe yabancılaşma için Mottaz (1981)'in 17 tane ifadeden oluşan ölçeğine yer verilmiştir. Her iki ölçekte yer alan ifadeler beşli Likert ölçeğine uyarlanarak "kesinlikle katılmıyorum, kesinlikle katılıyorum" (1-5) aralığında katılımcılara yöneltilmiştir.

Araştırmanın evrenini Muğla ilinde konaklama işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Muğla ilinde, 405 adet işletme belgeli tesis, 52.509 oda ve 112.096 yatak kapasitesi bulunmaktadır (Muğla İl ve Turizm Kültür Müdürlüğü, 2021). Uluslararası alanda otel işletmelerinde iki yatağa bir çalışan düşmesi gerekmektedir (Erdem, 2004: 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).

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 yüz yüze 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 ölçeğin güvenli olduğunu göstermektedir. Anketin mevcut durumunun korunması uygun bulunmuştur. Buna bağlı olarak Muğla'nın Bodrum, Marmaris, Fethiye ve Datça ilçelerinde yer alan 405 konaklama işletmesi

çalışanlarına, 2018 yılı 1 Haziran ve 12 Eylül arası anket uygulanmıştır. Fakat anketlerin 12 tanesinin bazılarının boş olması ve hatalı yanıtlanması sebebiyle değerlendirmeye alınmamıştır. Toplamda 393 katılımcıya ulaşılmış ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü Anova testinden yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılım sağlayıp sağlamadığını belirlemek için normallik testi yapılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini analiz etmek amaçlı, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler 2018 yılı Haziran ve Eylül ayları sürecini kapsadığı için etik kurul kararına ihtiyaç duyulmamaktadır.

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada algılanan örgüt içi politik davranışların işe yabancılaşmaya etkisinin belirlenmesi amacıyla hipotezler geliştirilmiştir. 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.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Öncelikle araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ve katılımcıların çalışma koşullarına ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Bu bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1'e göre, araştırmaya katılanların %52,7'si erkek, %47,3'ü kadındır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında ise; %63,1'i bekar, %36,9'u evlidir. Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu 21-29 yaş grubu aralığındadır (%44,3). Katılımcıların %31,3 'ü 4 yıllık üniversite, %4,4'ü lisansüstü mezundur.

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılanların %27,2'si yiyecek – içecek departmanında, %5,6'sı ise insan kaynakları departmanında görev almaktadır. Çalışma biçimlerine bakıldığında; %63,6'sı devamlı personel olarak çalışmaktadır. Aktif olarak çalıştıkları işletmedeki çalışma sürelerine bakıldığında ise; %42,7'si (sezonluklar ve devamlı dahil olmak üzere) 1 yıldan az, %0,5'i ise 16-20 yıl süreyle çalıştıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan 393 kişinin %89,8'i buldukları işletmeyi birinci gelir kaynağı olarak görmektedir. Katılımcıların çalıştığı konaklama işletmelerinin kapasiteleri incelendiğinde en yüksek payı; %51,1 ile orta ölçekli işletmelerin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

		N	%			N	%
CİNSİYET	Kadın	186	47,3	YAŞ	16-20 yaş	85	21,6
	Erkek	207	52,7		21-29 yaş	174	44,3
	Toplam	393	100		30-39 yaş	104	26,5
MEDENİ DURUM	Evli	145	36,9	40-49 yaş	25	6,4	
	Bekâr	248	63,1	50 yaş ve üstü	5	1,2	
	Toplam	393	100	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				

Tablo 2. Katılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler

		N	%			N	%
Çalışılan Departman	Ön Büro	99	25,2	Çalışma Süresi	1 yıldan az	168	42,7
	Satış ve Pazarlama	40	10,2		1-5 yıl arası	145	36,9
	Yiyecek ve İçecek	107	27,2		6-10 yıl arası	71	18,1
	Mutfak	50	12,7		11-15 yıl arası	7	1,8
	İnsan	22	5,6		16-20 yıl arası	2	0,5
	Kat Hizmetleri	40	10,2		Toplam	393	100
	Toplam	393	100		Birinci gelir kaynağı	352	89,8
Çalışma Biçimi	Sezonluk	143	36,4	Gelir Kaynağı	Ek gelir kaynağı	41	10,2
	Devamlı	250	63,6		Toplam	393	100
	Toplam	393	100				
Çalıştığınız İşletmenin Kapasitesi	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				

Tablo 3. Algılanan Politik Davranışlara İlişkin Faktör Analizi

	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 karşısındakini seviyormuş gibi hareket etmektedir.	0,768		
Bu işletmede çalışanlar bir grup içinde sevimlik 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 sırlarını 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 çalışanları 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 gözükmeye çalışmaktadır.	0,756		
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		

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). 36 ifadeden oluşan algılanan politik davranış ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayı değerinin 0,953'tür. Algılan politik davranış ölçeğinden elde edilen bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Güvenilirliği gösteren, güvenilirlik katsayısı 0 ve 1 arası bir değer almaktadır, katsayı değeri 1'e yaklaştıkça ölçeğe güvenilirlik artmaktadır (Ural ve Kılıç, 2013:280). 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. Tablo 3'te gösterilen 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.

Tablo 4. 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		

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 (Coşkun vd., 2015:268). 17 ifadeden oluşan işe yabancılaşma ölçeğinin

Cronbach's Alpha katsayı değerinin 0,938'dir. İşe yabancılaşma ölçeğinden elde edilen bu sonuç ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Ural ve Kılıç, 2013: 280). 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. Tablo 4'te görüldüğü gibi 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.

Tablo 5. Ölçeklerin Çarpıklık Basıklık Değerleri

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

Tablo 5'te 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.

Tablo 6. 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**	
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

Tablo 6 incelendiğinde, algılanan politik davranışın, işe yabancılaşma ile arasında orta seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,438;p<0,01$). Algılanan politik davranışın tüm faktörlerinin kendi arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde işe yabancılaşmanın da tüm faktörlerinin kendi arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda ise, H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 7. 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	
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			
Model	Standardize Edilmemiş Katsayı	Standardize Edilmiş Katsayı	t	Sig	
1	B	Standart Hata	BETA		
Sabit	1,525	0,176	8,651	0,000	
Algılanan Politik Dav.	0,460	0,048	0,438	9,635	0,000

Bağımsız Değişken: Algılanan Politik Davranış **Bağımlı Değişken:** İşe Yabancılaşma

Tablo 7'deki 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 örgüt içindeki politik davranış algılarındaki 1 (bir) birimlik artış, işe yabancılaşma düzeylerini 0,46 artırmaktadır. Bu sonuç doğrultusunda H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Farklılık Testleri

Konaklama işletmelerinde algılanan politik davranışların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova ve t- testlerinin sonuçları Tablo 8 ve Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanlarının politik davranış algıları cinsiyet, medeni hal, çalışma biçimine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 8. Konaklama İşletmelerinde Algılanan Politik Davranışların Cinsiyet, Medeni Hal, Çalışma Biçimine ve İşletme Kapasitesine İlişkin t-Testi Sonuçları

Algılanan Politik Davranışlar			N	\bar{x}	S.S.	p
	Cinsiyet	Kadın		186	3,62	0,77
Erkek			207	3,59	0,83	
Medeni hal	Evli		145	3,53	0,86	0,205
	Bekar		248	3,64	0,76	
Çalışma Biçimi	Sezonluk		143	3,69	0,79	0,100
	Daimi		250	3,55	0,82	

Tablo 9. Konaklama İşletmelerinde Algılanan Politik Davranışların Yaş, Eğitim ve Çalışma Süresi Durumuna İlişkin Anova Testi Sonuçları

Algılanan Politik Davranışlar			N	\bar{x}	S.S.	p	F
	Yaş	16-20 yaş		85	3,76	0,77	0,263
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		
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		
Çalışma Süresi	Lisansüstü		17	3,45	0,77	0,258	1,361
	1 yıldan az		168	3,66	0,77		
	1-5 yıl arası		145	3,59	0,77		
	6- 15 yıl arası		79	3,48	0,90		

Tablo 9'a göre, araştırmaya katılan çalışanların politik davranış algısı ile yaş faktörü, eğitim durumu ve çalışma süresi ($p>0,05$) arasında anlamlı bir fark olmadığına rastlanmıştır. Fakat algılanan politik davranış ile eğitim durumu ($p<0,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 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.

SONUÇ ve ÖNERİLER

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. Bireyler iç ve dış çevresine karşı sorumluluk sahibi olmalı ve etik çerçevede 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 işletmelerinde çalışanların, örgütlerinde var olan politik davranışları algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan politik davranışların boyutları arasında ortalamalar karşılaştırıldığında ortalamaların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Nispeten, çalışanların en fazla göze girmeye çalışmak boyutunu (n= 3,87), en az ise tavizci davranma boyutunu (n= 3,28) algıladıkları sonucuna varılmıştır. Çalışanların işe yabancılaşmaya yönelik ifadelerle vermiş olduğu yanıtların ortalamaları incelendiğinde ise, en fazla kendine yabancılaşma boyutu (n=3,67), en az ise anlamsızlık boyutu (n= 2,60) olduğu görülmektedir. Algılanan örgüt içi politik davranışlar ve işe yabancılaşma değişkenlerine yönelik yapılan korelasyon testi sonuçları incelendiğinde; 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 etki ettiği sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonucun alanyazındaki diğer çalışmaların sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (Kerse, 2017; Ferris ve Kacmar, 1992).

Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, yöneticilere ve çalışanlara birtakım öneriler sunulmuştur.

Yöneticiler için öneriler;

- Yöneticiler politik davranışlar hakkında bilgilendirilmeli, bu davranışları destekler şekilde tutumlardan kaçınılmalı 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 ortaya çıkmasının ve bu davranışların algılanmasının önüne geçecektir.
- Yöneticiler, kendi çalışanlarına nicel ve nitel çalışmalar sunarak örgütlerinde var olan politik davranışları ölçmeli ve algının iş performansına olumsuz yansımaması adına çeşitli tedbirler almalıdır.
- 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.
- Yöneticilerin örgütte sağlıklı bir iletişim ortamı oluşturmaları oldukça önemlidir. Yöneticiler, çalışanlarına karşı dürüst ve net olmalı, güven ortamı yaratmalıdır. Örgütte sağlıklı iletişimin olması politik davranışların ortaya çıkmasının önüne geçecektir.

Çalışanlar için öneriler;

- Çalışanlar, işletme kültürüne bağlı olmalı, bu kültürü zedeleyecek girişimlerden kaçınmalı ve işletme kültürünü benimsemeyen çalışanlara 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.
- Çalışanların birbirlerine karşı açık, dürüst ve net olmaları gerekmektedir. Sorunlar saygı çerçevesinde çalışanlar arasında zamanında konuşulmalı ve çözüme kavuşturulmalıdır.
- Çalışanlar, içinde yer aldığı örgütün çıkarlarını gözetmelidir. İş yerindeki kaynakları yine iş için kullanmalıdır.

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 insan kaynağının çok önemli olduğu turizm sektörünü oluşturan seyahat acentaları, yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarına ya da farklı sektör çalışanlarına yönelik yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aiken, M. and Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis, *American Sociological Review*, 31(4):497-507.
- 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). Kişi-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. and 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*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- 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.
- 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.
- Babür, S. (2009). *Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. (15.Basım)*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Christiansen, N., Villanova, P. and Mikulay, S. (1997). Political Influence Compatibility: Fitting the Person to the Climate, *Journal of Organizational Behavior*, 18(6):709-730.

- Coşar, Y. (2008). Otel İşletmelerinde Rekabet Üstünlüğünü Etkileyen Faktörler: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1):45-56.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. (8. Basım)*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cropanzano, R., Howes, J., Grandey, A. and Toth, P. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress, *Journal of Organizational Behavior*, 18:159-180.
- Dean, D.G. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement, *American Sociological Review*, 26(5):753-758.
- Doğan, E. (1997). *Örgütsel Politika Algısının Beş Örgütsel Davranış Değişkeni ve Makyavelizm ile Olan İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi: Ankara.
- Erdem, B. (2004). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri ve Önemi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1):35-54.
- Erkutlu, H.V. ve Karacaoğlu K. (2015). Algılanan Örgütsel Politika ile Çalışanın İşe Yabancılaşma İlişkisinde Çalışanın Politik Yetilerinin Düzenleyici Etkisi, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi 14-16 Mayıs 2015. Muğla.ss:897-902.
- Ertekin, Y. ve Yurtsever Ertekin, G. (2003). *Örgütsel Politika ve Taktikler. (1. Basım)*, Ankara: TODAİE.
- Falbo, T. (1977). Multidimensional Scaling of Power Strategies, *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(8):537-547.
- Farrell, D. and Petersen, J. C. (1982). Patterns of Political Behavior in Organization, *Academy of Management Review*, 7(3): 403-412.
- Ferris, G. R. and Kacmar, K. (1992). Perceptions of Organizational Politics, *Journal of Management*, 18(1):93-116.
- Fromm, E. (1995). *Umut Devrimi İnsancıllaşmış Bir Teknolojiye Doğru* (Çeviren, Yeğin, Ş.) İstanbul: Payel Yayınevi.
- Gücenmez, S. (2007). *Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Günel, Ö. D. (2009). Mevsimsellik, Mevsimlik İstihdam ve Örgütsel Bağlılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2):199-219.
- Hirschfeld, R. R. and 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(1):149-171.

- İzgi, B. B. ve Olcay, A. (2008). Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1):1-20.
- Jansen, E. and Von Glinow, M. A. (1985). Ethical Ambivalence and Organizational Reward Systems, *Academy of Management Review*, 10(4):814-822.
- Kacmar, K. M. and Carlson, D.S. (1997). Further Validation of The Perceptions of Politics Scale (Pops): A Multiple Sample Investigation, *Journal of Management*, 23(5): 627-658.
- Kanten, P. (2016). Politik Davranışlar, (Editörler), Kanten, P. ve Kanten, S.: *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü* içinde (ss.837-881), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 36(1):311-346.
- Kerse, G. (2017). *İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısını Etkileyen Örgütsel Faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, Konaklama istatistikleri 2021, <http://www.muglakulturturizm.gov.tr/TR-157760/isletme1belgeli-tesisler.html>. Erişim Tarihi: 06.09.2021.
- Liu, Y., Ferris, G. R., Treadway, D. C., Prati, M. L., Perrewé, P. L. and Hochwarter, W. A. (2006). The Emotion of Politics and The Politics of Emotions: Affective and Cognitive Reactions to Politics as a Stressor, (Editor)Vigoda Gadot, E. and Drory, A. in *Handbook of Organizational Politics* (ss:161-186): Edward Elgar Publishing.
- Lukes, S. (1998). *Marksizm ve Ahlak*, (Çev. Osman Akınhay), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A. and Mayes, B. T. (1980). Organizational Politics: An Exploration of Managers' Perceptions, *Human Relations*, 33(2):79-100.
- Mayes, B. T. and Allen, R. W. (1977). Toward a Definition of Organizational Politics, *Academy of Management Review*, 2(4):672-678.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Mohan Bursalı, Y. (2008). *Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Mottaz, Clifford J. (1981). Some Determinants of Work Alienation, *The Sociological Quarterly*, 22(4):515-529.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özkoç, A. and 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.
- Pearlin, L. I. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel, *American Sociological Review*, 27(3): 314-326.
- Phillippe, T. W. and 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):143-164.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (Çeviren, Erdem, İ.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation, *American Sociological Review*, 24(6): 783-791.
- Şahin, B. (2011). *Seyahat Acentalarının Pazarlama Faaliyetlerinde Etik Karar Verme Süreci: İstanbul Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemici, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15):569-587.
- 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.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. (4.Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1):71-85.
- Valle, M. and 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.
- Vigoda, E. and Cohen, A. (2002). Influence Tactics and Perceptions of Politics: A Longitudinal Study, *Journal of Business Research*, 55(4):311-324.
- Yukl G. and Falbe, C. M. (1990). Influence Tactics and Objectives in Upward, Downward, and Lateral Influence Attempts, *Journal of Applied Psychology*, 75(2):132-140.