



## ÖRGÜTLERDE POLİTİKA ALGILAMALARININ SAPKIN ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACI ROLÜ<sup>1</sup>

Gül KARAKUŞ<sup>2</sup>, Ebru AYKAN<sup>3</sup>

### Öz

Günümüzde rekabette önde olabilmek için insana verilen değerin artmasıyla birlikte, örgütün karanlık yüzü olarak nitelendirilen negatif davranışların nedenleri ve engellenebilmesine yönelik çalışmalara odaklanıldığı görülmektedir. Buradan hareketle, çalışmanın amacı, örgütsel politika algılamasının sapkın örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmek olarak belirlenmiştir. Araştırma evrenini Nevşehir’de faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. 584 otel çalışanına “Örgütsel Politika Algılaması”, “Sapkın Örgütsel Davranış” ve “Pozitif Psikolojik Sermaye” ölçeğinden oluşan anket uygulanmıştır. Analizlerde, örgütsel politika algılamalarının sapkın örgütsel davranışlar ve pozitif psikolojik sermaye üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel politika algılamalarının sapkın örgütsel davranışlar üzerindeki dolaylı etkisinde, pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Politika Algılaması, Sapkın Örgütsel Davranış, Psikolojik Sermaye.  
**JEL Sınıflandırması:** M10, M19, D23.

## THE EFFECTS OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL POLITICS ON ORGANIZATIONAL DEVIANT BEHAVIORS: THE MEDIATING ROLE OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL

### Abstract

Today, with the increase in the value given to people in order to be ahead of the competition, it is seen that the focus is on the causes and prevention of negative behaviors, which are described as the dark side of the organization. From this point of view, the aim of the study was to determine the effect of perceptions of organizational politics on deviant organizational behaviors and to determine the mediating role of positive psychological capital in the relationship between these two variables. The population of the research consists of the employees of 4 and 5 star accommodation enterprises operating in Nevşehir. A questionnaire consisting of "Perception of Organizational Policy", "Deviant Organizational Behavior" and "Positive Psychological Capital" scales was applied to 584 hotel employees. In the analyzes it was found that organizational politics perceptions have a positive and significant effect on deviant organizational behavior and positive psychological capital. It is concluded that positive psychological capital plays a partial mediating role in the indirect effect of organizational politics perceptions on deviant organizational behaviors.

**Keywords:** Politics Perceptions, Organizational Deviant Behavior, Psychological Capital.  
**JEL Classification:** M10, M19, D23.

<sup>1</sup> Bu makale doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, gulkarakus@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2150-8076

<sup>3</sup> Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ebruaykan@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3537-5235

## 1. Giriş

Hızla değişen dünyada örgütlerin başarısının rekabet edebilme güçleriyle doğru orantılı olduğu kabul edilmektedir. Rekabette önde olabilmek içinse en önemli kaynak olarak nitelendirilen insana verilen değerlerin artması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Örgütsel başarının sağlanmasında çalışanların, örgütsel norm ve değerlere yönelik sergilemiş oldukları davranışların ve algıların önem arz ettiği belirtilmektedir.

Amaçların birden fazla kişi/grup tarafından gerçekleştirilmesi örgütlerin varlık nedeni olarak değerlendirilmektedir (Koçel, 2005:27). Ancak, her zaman kişi/grup amaçları ile örgütsel amaçlar uyumlu olmamaktadır. Özellikle kaynakların sınırlılığı (Altıntaş, 2007:152), çalışan katılımı sağlanmadan alınan uzun dönemli kararlar, amaçların belirsizliği; politik, ekonomik, demografik, teknolojik ve sosyo-kültürel faktörler gibi örgüt etkisi altına alan çevresel güçlerin zorlamasıyla ortaya çıkan değişimler (Can, 2005:284) ve örgüt kültürü (Pelenk, 2020:443) bireylerin amaçlarını gerçekleştirmek için birbirlerini belirli davranışlara sevk etme çabası içine girmesine neden olmaktadır. Örgüt üyelerinin güç kazanma ve bu gücü, başkalarını etkileme yönünde kullanma çabaları ise örgütsel politikanın oluşumuna katkı sağlamaktadır (Koçel, 2005:571). Örgütlerde karşılaşılan kaçınılmaz bir yön olarak değerlendirilen örgütsel politika, örgütsel amaçlardan ziyade bireysel amaçlara odaklanan, örgüt kurallarına aykırı ve çoğunlukla örgüte ya da örgüt üyelerine zarar veren faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Landells ve Albrecht, 2013:357). Bu tür politik ortamların örgütün etkinlik ve verimliliğini negatif yönde etkileyeceği, örgütsel amaçlardan bağımsız olarak örgütlerde gücün etkin kullanımının etkilenenler tarafından olumsuz algılanabileceği savunulmaktadır. Bunun sonucunun ise çalışanlarda ortaya çıkan motivasyon eksikliği ile birlikte yaşanan hayal kırıklığını tetikleyebileceği ve oluşan negatif duygular ile çalışanların örgütsel normları ihlal ederek hem örgütü hem de örgüt üyelerini tehlikeye atan gönüllü davranış olarak tanımlanan sapkın davranışlara yönelmelerinde etkili olacağı düşünülmektedir (Lawrence ve Robinson, 2007:379). Yapılan çalışmalarda, örgütlerde politika algılarının iş tutumları üzerinde anlamlı etkileri olduğu ve negatif davranışların sergilenmesine neden olan faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Wiltshire vd., 2014:235). Ayrıca, örgütsel politika ile sapkın davranış kavramlarının birbirleri ile yakın ilişkili olduğu ve örgütlerde saldırganlık ve güç elde etme isteğinin örgütsel politikanın negatif yönlerini ortaya çıkaran nedenler arasında değerlendirildiği görülmektedir (Varoğlu ve Sığır, 2015:675).

Çevrenin karmaşıklaşması ve belirsizleşmesi sonucu örgütlerin politik arena olarak değerlendirilmesi ve politik davranışların yaygın olduğu algısı, örgütte sapkın davranışlar sergilenmesine neden olabilmektedir. Çalışanların bu olumsuz davranışlardan kaçınmalarını sağlamak içinse, pozitif yaklaşımla değerlendirilmeleri gerektiği üzerinde durulmaktadır. Çalışanların sahip oldukları yetenekleri ile pozitif tutumlarını hem günlük hem de iş yaşamına aktarmaları sonucu sorunların üstesinden kolaylıkla gelebilecekleri ifade edilmektedir. Böylece örgütlerin ve bireylerin verimlilik düzeylerinin artacağı, dolayısıyla ülkeye daha büyük katkılar sağlanabileceği düşünülmektedir.

Kişilerarası ilişkiler ağına sahip olan turizm sektöründe faaliyet gösteren ve ağırlama endüstrisinin ana bileşenlerinden birisini oluşturan konaklama işletmeleri (Pizam ve Shani, 2011:78), emek yoğun hizmet sunan işletmeler sınıfında yer almaktadır. Farklı özelliklere sahip çalışanların sorunlarının zamanında çözülememesi, olumsuz düşüncelerin tepkilere, tepkilerinse sapmalara dönüşmesine neden olmaktadır (Demir ve Tütüncü, 2010:64) Dolayısıyla politika algılaması ile ortaya çıkan sapkın davranışların gerçekleştirilmemesi için konaklama işletmelerinin insan unsurunu optimum düzeyde yönlendirerek rekabet avantajı sağlaması gerektiği, çalışanların olumlu yönlerine vurgu yapılarak, verimliliğin artırılması ve yanlış algıların zayıflatılması yolu ile sapkın davranışların asgari düzeye indirilmesinin mümkün olduğu düşünülmektedir.

Örgütlerde politika algısı (ÖPA) ile sapkın örgütsel davranış (SÖD) kavramlarını bir arada ele alan ve kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar (Bedi ve Schat, 2013; Priesemuth vd., 2013; Nasurdin vd., 2014; Cohen, 2015; Zhao ve Sheard, 2019) bulunmaktadır. Benzer şekilde sapkın

örgütsel davranış ile pozitif psikolojik sermaye (PPS) arasındaki ilişkinin incelendiği (Bissessar, 2014; Dora ve Azim, 2019) de görülmektedir. ÖPA ile PPS arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara (Abbas, 2014) ise az da olsa rastlanmaktadır. Fakat yapılan incelemelerde ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkide her iki kavramın bir bütün halinde değerlendirilmediği dikkat çekmektedir. Çalışmalarda SÖD'ün alt boyutları çerçevesinde sergilenen bazı davranışların ele alındığı, PPS ile SÖD arasındaki ilişkide, sadece gerçekleştirilen sapkın davranışlar boyutu (hırsızlık, işten ayrılma niyeti, işe geç gelme veya işten erken ayrılma vb.) ile PPS'nin değerlendirildiği görülmektedir. Kısıtlı olarak ÖPA ile PPS kavramları birlikte incelenmiştir. Ancak hem Türkiye'de hem yurtdışında bu boyutları bir arada ele alarak inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, çalışmanın tespit edilen eksikliği giderme yönünde ilgili değişkenleri bir bütün halinde irdelemesi ile birlikte literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri SPSS ve AMOS veri analizi programları kullanılarak uygulamalı bir biçimde ortaya konulmaktadır. Literatürde sınırlı sayıda araştırmalara konu olan ÖPA, SÖD ve PPS kavramlarının birlikte ele alındığı bu çalışmanın amacı, ÖPA'nın SÖD üzerindeki etkisini belirlemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkide PPS'nin aracılık rolünü tespit etmektir.

## 2. Literatür Özeti

### 2.1. Örgütsel Politika Algılaması (ÖPA)

ÖPA, çalışanların örgütlerini politik olarak algılamasına sebep olan faktörleri ve oluşturdukları politika algısının, bireyin tutum ve davranışları üzerinde yarattığı sonuçları ele alan kavram olarak değerlendirilmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992:93). Bireyin, örgütsel ortamı politik olarak algıladığında, davranışlarını bu yönde şekillendirmesi ve ortamın politik hale dönüştürülmesi için çaba sarf etmesi olağan bir durum olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla ortamın politik olup olmamasında, politik olarak algılanıp algılanmamasının etkili olduğu söylenmektedir (Bursalı ve Bağcı, 2011:24). Bireylerin örgüt içindeki çatışmaları kendi çıkarları doğrultusunda çözme ve örgütte ilerleme fırsatları elde etmeyi istemeleri (Aşan ve Aydın, 2006:283-284), karar alabilmek için gerekli bilgilerin eksik veya belirsiz olması, örgüt çalışanlarının karar alma süreçlerinin içinde yer almaması, yaşanan olaylar ile ilgili farklı yorumların yapılması, değerli kaynakların kıtlığı (Kacmar ve Carlson, 1997:629-630) ve alt kademe çalışanların üst kademe çalışanlar arasında var olan politik davranışları algılaması (Özkalp ve Kirel, 2005:645-646) örgütlerin politik olarak algılanmasını etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir.

Örgüt içinde meydana gelen politik olayların algılanması ve bunların örgüte yansımaları çok geniş bir değerlendirme alanı bulurken, Ferris vd. (1989) tarafından geliştirilen ÖPA modeli ile konuya sınırlandırma getirilmiştir (Parker vd., 1995:892; Kacmar vd., 1999:385). Model kapsamında, bireysel, ikili, grup ya da bölüm düzeyinde katkı sağlayan çok boyutlu bir yapı olarak tasarlanan ÖPA, bireylerin örgütsel politika algılarıyla, bu algıların davranışsal sonuçlarını ele almaktadır (Ferris vd., 188). Bu çerçevede örgüt içindeki politik ortamın örgüt çalışanları tarafından algılanmasının örgüte, örgütte çalışan bireye ve iş çevresine bağlı olarak değişebileceği ifade edilmektedir. ÖPA'ya neden olan faktörler; örgütsel faktörler, iş çevresi faktörleri ve kişisel faktörler olmak üzere üç başlık altında ele alınırken (Harrell-Cook vd., 1999:1095); ÖPA sonuçlarının da işe dahil olma, iş kaygısı, iş tatmini, örgütten geri çekilme, algılanan kontrol ve anlama (Ferris ve Kacmar, 1992:95) olarak değerlendirildiği görülmektedir.

### 2.2. Sapkın Örgütsel Davranışlar (SÖD)

Örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyecek davranışların çalışanlar tarafından sergilendiğine şahit olunmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995:555). Maddi açıdan örgütsel kayıplara neden olduğu (Gruys, 1999:1) belirtilen ve sapkın olarak nitelendirilen (Lawrence ve Robinson, 2007:378) eğilimlerin daha çok olumsuz davranışları tanımlamak için kullanıldığı ifade edilmektedir.

Özkalp, Aydın ve Tekeli'ye (2012: 21) göre sapkın davranışlar, diğer negatif davranışlarda olduğu gibi örgüt iklimine zarar veren, bireyleri rahatsız ederek tedirgin olmalarına neden olan, aynı zamanda örgüte hem duygusal hem de maddi boyutu olan davranış olarak tanımlanmaktadır.

İlk olarak 1960'lı yıllarda incelenmeye başlanan kavramın temelini "Etiketleme Teorisi"nin, kontrol teorisinin, sosyal öğrenme teorisinin, etnometodolojinin, çatışma teorisinin ve caydırıcılık teorisinin oluşturduğu öngörülmektedir (Terry ve Steffensmeier, 1988:60). Baron ve Neuman (1996), Giacalone ve Greenberg (1997), O'Leary-Kelly, Griffin ve Glew (1996), Robinson ve Greenberg (1999), Skarlicki ve Folger (1997) işyeri sapsmalarına yönelik kavramsal yaklaşımların çoğunun, sapkının ya kuruluşun kendisine ya üyelerine ya da her ikisine yönelik gerçekleşebileceğini açıkça kabul ettiklerini belirtmektedir (Bennett ve Robinson, 2000:350). Bu bağlamda sapkın davranışın işten kaçınma, yanlış işlemler yapma, fiziksel saldırganlık, sözlü taciz, sabotaj, hırsızlık (Spector ve Fox, 2002:271), adaletsizlik algısı, iş tatminsizliği ve hatta heyecan aramaya kadar varan bireye ve örgüte yönelik gerçekleştirilen çalışan tepkileri biçimlerinde sergilenebileceği düşünülmektedir (Bennett ve Robinson, 2000:349). Bununla birlikte, bireyin sadece devamsızlık yaparak, işe geç gelerek ya da hiç gelmeyerek örgüte zarar vermediği, aynı zamanda, çalışması gereken zaman diliminde hayal kurarak, yaptığı işin değersiz olduğuna inanarak ya da işte gün boyu kalabilmek için ilaç kullanarak da örgütsel verimliliğin düşmesine neden olan sapkın davranışları gerçekleştirdiği ifade edilmektedir (Mangione ve Quinu, 1975:114).

Sapkın davranışlar içinde bulunulan çevresel ortamdan, bireylerin kişisel özelliklerinden (O'Brien ve Allen, 2008:62), örgüt içinde algılanan adaletsizlikten (Spector vd., 2006:448), bireylerin örgüt beklenti ve kurallarını yerine getirmek istememelerinden (Robinson ve Bennett, 1995:556), ekonomik değişimlerden dolayı işletmelerde ortaya çıkan gerginlikten, küresel rekabetin artmasından, küçülme ve yeniden yapılanma eğilimlerinden kaynaklanabilmektedir. Örgütsel norm ve değerlerle ters düşen ve çalışanlar tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen bu tür davranışların, örgütü maddi ve manevi yönden zarara uğrattığı görülmektedir. Dolayısıyla, sapkın davranışların hem örgütlerin verimlilik düzeylerinin azalmasına neden olduğu hem de örgüt performansını negatif yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır (Lawrence ve Robinson, 2007:378-379). Örgütsel değer ve normlarla ters düşen bu tür davranışların çalışanlar tarafından bilinçli ve planlı bir biçimde gerçekleştirildiği bilinmektedir. Bu nedenle sözü geçen sapkın davranışların kabullenilerek incelenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır (Varoğlu ve Sığı, 2015:676).

### 2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye (PPS)

Yaşanan değişimlere ayak uydurabilmek ve rekabetçi avantaj elde edebilmek için örgüt içinde negatif tutum ve davranışların bir kenara bırakılıp, pozitif tutum ve davranışların ön plana çıkarıldığı kavramlar literatürde yer bulurken (Keleş, 2011:346; Akçay, 2011:79; Erkmen ve Esen, 2013:23), ulusal ve uluslararası yazında pozitif örgütsel davranışların örgüte yansımaları olarak nitelendirilen psikolojik sermaye kavramı üzerinde durulmaya başlanmıştır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013:86).

PPS, bireylerin güçlü olan yanlarının ortaya çıkarılarak, elde edilen tecrübe ya da bireye sağlanan çeşitli eğitim fırsatları ile bireyin değiştirebildiği ve geliştirebildiği özelliklerinin toplamı olarak değerlendirilmektedir (Luthans ve Youssef, 2007:326).

Kavramın bünyesinde barındırdığı kriterleri belirlemeye yönelik yapılan çalışmalar neticesinde, özyeterlilik, iyimserlik, umut ve esnekliğin, bu kavramı en iyi açıklayan faktörler olduğu ifade edilmektedir (Luthans vd., 2004:46; Luthans vd., 2006:388). Dolayısıyla, PPS, (1) özyeterlilik–kendisine verilen görevleri gereken çabayı göstererek başarıyla tamamlayacağına dair kendine güven duyma, (2) iyimserlik–şu anda ve gelecekte kendisine verilen görevlerde başarılı olacağını düşünme, (3) umut–kendisini başarmak istediği amaca götüren yolda ısrarcı olma ve başarılı olmak için gerektiği zamanlarda gittiği yolları hedefe yönlendirebilme, (4) psikolojik dayanıklılık–sorunlarla karşılaştığında hedefe ulaşmak için ilerlemeyi sürdürebilme ve güçlü durabilme ile açıklanan olumlu psikolojik bir durum (Luthans vd., 2006:388; Luthans vd., 2007:542; Luthans vd., 2007: 3) olarak ele alınmaktadır.

PPS kavramının/bileşenlerinin geliştirilebilir ve yönetilebilir olmasının bireyin çalışma hayatına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Örgütte gerçekleştirdikleri faaliyetlerin kendilerini geliştirdiğini ve bunun karşılığını özel hayatlarında aldıklarını düşünen bireylerin örgütlerine ve

mesleklerine daha bağlı oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, örgütlerinde ılımlı hava oluşturmak isteyen, bireysel/örgütsel performansın artmasını arzulayan üst yönetimin, psikolojik sermayeye yatırım yapması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

#### 2.4. Kavramlar Arasındaki İlişkiler

Örgüt politikalarının stres üzerinde önemli ve pozitif yönlü etkisi olduğu, politikaların varlığının çalışanın stresine yol açacak eşitsizlik ve belirsizlik durumu oluşturacağı savunulmaktadır. Örgütsel politikanın yaygın olduğu algılandığında, stres düzeyi ile birlikte SÖD'ün daha fazla gerçekleşeceği yapılan araştırmalarla desteklenmektedir (Ferris vd., 1993; Ferris vd., 1994; Ferris vd., 1996; Cropanzano vd., 1997; Yılmaz ve Ekici, 2006; Soysal, 2009; Danish vd., 2014; Karacaoğlu ve Arat, 2019). Bununla birlikte, çalışanların örgütte adalet olduğuna inanmaları durumunda, örgütü daha az stresli olarak tanımladıkları ve sapkın davranış biçiminde sergilenen üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunma olasılıklarının azaldığı ifade edilmektedir (Nasurdin vd., 2014:245-246). Alan yazında ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Vigoda, 2002; Peterson, 2002; Appelbaum vd., 2005; Zettler ve Hilbig, 2010; Bodla ve Danish, 2011; Shamsudin vd., 2012; Nasurdin vd., 2014; Baloch vd., 2017; Dirik, 2019). Araştırmalar doğrultusunda, örgütlerde politika ve politika algılamaları ile örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında yakın bir ilişki olduğu; politikanın sapkın davranışların yapılanmasında önemli rol oynadığı ve sapkın davranışların örgütsel politikanın negatif yönlerini ortaya çıkaran nedenler arasında gösterildiği ifade edilmektedir (Varoğlu ve Sığırı, 2015:675). Buradan hareketle ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkiye yönelik hipotez oluşturulmuştur:

**Hipotez 1:** Örgütsel politika algısı, sapkın örgütsel davranışlar üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

ÖPA ile PPS arasındaki ilişkiyi test eden çalışmalara alan yazında fazla rastlanmamaktadır. Abbas vd. (2014: 1824-1825) tarafından yapılan araştırmada, PPS'nin performans ve iş tatmini gibi arzu edilen sonuçlar üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu; ancak ÖPA ve PPS arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Türkiye'de ise Oruç ve Kutaniş (2015: 36-38)'in, PPS'nin örgütsel politikaya yakın bir kavram olan politik davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek üzere bir araştırma yaptığı görülmektedir. İstanbul'da faaliyet gösteren özel ve kamu üniversitelerinde görev yapan akademisyenler ile yürütülen çalışma sonucunda düşük psikolojik sermaye seviyesine sahip akademik personelin, yüksek psikolojik sermaye seviyesine sahip akademik personelden daha fazla taviz verme, abartı, samimiyetsizlik ve iyilik alışverişinde bulunma gibi politik davranış sergileme eğiliminde olduğu bulgusuna ulaşıldığı ifade edilmektedir. Bu çalışma ile örgütsel politika literatürü kapsamında değerlendirilen politik davranış ile PPS kavramının incelendiği ve aralarında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Teknoloji sektöründe psikolojik sermayenin ve iş tatmininin performans üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada Pelenk (2018: 367) tarafından PPS ve ÖPA'nın sonuçları arasında yer alan iş tatmininin, performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşıldığı ifade edilmektedir. Şevik (2019), tarafından yapılan doktora tez çalışmasında ise çalışanların algıladıkları örgütsel politika seviyesinin artması durumunda, çalışanların daha çok işten ayrılma niyeti sergilediği; PPS ile sessizlik seviyeleri ve iş tatmin seviyelerinde azalma meydana geldiği belirtilmektedir. Bu çalışmalar ışığında oluşturulan ÖPA'nın PPS üzerindeki etkisine yönelik hipoteze aşağıda yer verilmiştir:

**Hipotez 2:** Örgütsel politika algısı, pozitif psikolojik sermaye üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

PPS düzeyleri yüksek olan bireylerin, kendilerinde stres yaratarak, sapkın davranışlara yönlendirecek eğilimler ile kolaylıkla başa çıkabilecekleri (Abbas vd., 2014:8), zor şartlarda bile sorunları hoş karşılayacakları ve üstlendikleri görevleri tamamlayabilmek için kendilerini motive edecekleri (Kumlu ve Nergiz, 2018:9) düşünülmektedir. Buradan hareketle PPS ile SÖD arasındaki ilişkiye yönelik hipotez aşağıda belirtildiği gibi oluşturulmuştur:

**Hipotez 3:** Pozitif psikolojik sermaye sapkın örgütsel davranışlar üzerinde negatif etkiye sahiptir.

PPS'nin, stres, ağır iş yükü, zaman baskısı ve yapılan işin kapsamı gibi bireyi zorlayıcı ve gerçekleştirmek istediği amacına ulaşmasını engelleyici faktörlere karşı tampon görevi yapabilecek proaktif başa çıkma mekanizmasına ve hedef yönelime sahip olduğu ifade edilmektedir. Yüksek politika algısına sahip olan bireylerin hem örgütü hem de kendilerini negatif yönde etkileyeceğini düşündükleri koşullarla mücadele edebilmek için yüksek PPS bileşenlerine sahip olmaları gerektiği düşünülmektedir. Böylece çalışanların yaşadıkları negatif olaylar karşısında amaçlarını gerçekleştirebilmek için farklı yollar geliştirebileceği, ısrarcı olacağı, proaktif davranışlar sergileyeceği ve inisiyatif kullanabileceği belirtilmektedir (Abbas vd., 2014:1817-1818). ÖPA'ya sahip olan bireylerin sapkın davranış sergileme eğiliminde olduğu bilinmektedir. Ancak birey, yüksek PPS bileşenlerine sahip olduğunda ya sorunlu davranışlarla karşılaşmamakta ya da karşılaştığında sapkın davranış biçiminde tepki vermeyi tercih etmemektedir. Bu durum bireylerin uzun vadede büyük kazanç elde edeceğinin göstergesi olarak kabul görmektedir (Caprara vd., 2004:760). Ayrıca, kendine güvenen, etki düzeyi yüksek bireylerin olumsuz geri bildirimler, gerileme, belirsizlikler ve zorluklarla karşı karşıya kaldıklarında başarısızlık yaşamayacakları, daha fazla motivasyona sahip olduklarından daha az güven kaybı ile kendilerini zayıflatacak davranışlara yönlenmeyecekleri belirtilmektedir (Bandura ve Locke, 2003:96). Buradan hareketle PPS'nin aracılık etkisine ait oluşturulan hipoteze aşağıda yer verilmektedir:

**Hipotez 4:** Pozitif psikolojik sermaye örgütsel politika algısı ile sapkın örgütsel davranışlar arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.

### 3. Veri Seti ve Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Makale "2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılması ve doktora tez çalışmasından üretilmesi" sebebiyle etik kurul gerektirmeyen çalışmalar arasında yer almaktadır.

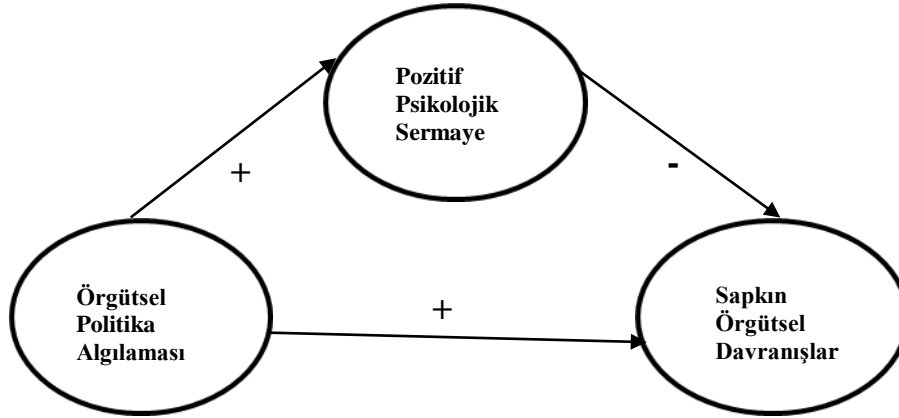
#### 3.2. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, örgütsel politika algılamasının sapkın örgütsel davranışlar üzerindeki etkisini belirlemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmektir. Yazındaki boşluğu dolduracak olması bakımından bu çalışma önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında bireylerin örgütteki politik ortama yönelik algılamalarının SÖD üzerinde etkili olacağı varsayılmaktadır. Ayrıca konaklama işletmeleri çalışanlarının ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkide PPS'nin belirleyici bir değişken olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda; belirtilen değişkenler arasındaki ilişkilerin var olduğu varsayımına dayanılarak Şekil 1'de görülen model geliştirilmiştir:

Araştırma modelinde ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkinin varlığı sorgulandığı için, bu iki değişkenden ÖPA, SÖD'ün belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla politik algının 'bağımsız değişken' rolünü üstlenmesi, sapkın davranışın ise 'bağımlı değişken' olarak ele alınması gerekmektedir. PPS ise aracı değişken olarak değerlendirilmektedir. Modelde, algılamının davranış üzerindeki etkilerinin içinde bulunulan süreçlerle alakalı olduğu ve bu süreçlerin sonucu etkileyerek, aracılık ettiği görüşü kabul edilmektedir. Aracı değişkenin betimlenmesi için model olarak bir yol diyagramı çizilmektedir (Baron ve Keny, 1986: 1176). Diyagram esas alındığında, PPS'nin aracılık etkisinden söz edebilmek için ÖPA'nın SÖD üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olması; PPS'nin SÖD üzerinde bir etkisinin bulunması ve ÖPA'nın PPS üzerinde etkisinin bulunması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli Simgesel Gösterimi



### 3.3. Araştırmanın Kapsamı, Örnekleme ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma evrenini İç Anadolu Bölgesi'nin önemli turizm merkezlerinden olan Nevşehir il ve ilçelerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Nevşehir ili merkez ve ilçelerinde Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan belgeli bu kriterlere sahip konaklama işletmelerinin sayısının 26 olduğu tespit edilmiştir. Araştırma evrenini oluşturan konaklama işletmelerinin toplamda 1300 çalışana sahip olduğu yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında çoklu regresyon, faktör analizi, yapısal eşitlik modellemesi gibi analizler yapılması durumunda, ulaşılabilecek örneklem sayısının tespit edilmesi için bu analizlerin gerektirdiği özel koşulların dikkate alınması gerekmektedir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, araştırmacılar tarafından evren büyüklüğüne göre geliştirilmiş olan ve örneklem büyüklüğünü gösteren tablolardan yararlanılmaktadır. Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüklerinin gösterildiği tablo dikkate alındığında, evren büyüklüğünün 1500 olması durumunda %99 güvenilirlik düzeyinde 461 kişi olması gerektiği belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:128-130). Dolayısıyla 1300 kişiden oluşan evrenden 584 kişiye ulaşılmış olması, istatistiksel analizler yapılabilmesi için yeterli sayıya ulaşıldığının göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Çalışmada nicel araştırma desenleri arasında yer alan ve katılımcıların bir konu/olay hakkındaki görüşleri doldurulan anketler aracılığıyla belirlenmeye çalışılan tarama modeli kullanılmaktadır. Modelde geniş kitlelerinin görüşleri alındığından, genellenebilir sonuçlara ulaşılabilmekte, değişkenler arasındaki ilişkiler aynı anda test edilebilmekte, araştırmacıya esneklik sağlanmakta ve katılımcıların görüş ve tutumlarının standart bir ölçek ile tespit edilmesi mümkün olabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:105-108).

Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütlerini ne derece politik algıladıklarını ölçmek için Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Erol (2015) tarafından yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 21 ifadeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Yükselmek için gerekeni yapmak (11 ifade), genel politik davranış (6 ifade) ve dürüstlük/iş ahlakı (4 ifade) ile ölçülmüştür. Ölçeğin bir ifadesi "Bu işletmede maaş ve terfi politikaları çalışanlara bildirilir." biçimindedir. Çalışmada ölçeğin güvenilirliği 0,94 olarak ölçülmüştür. Çalışanların gerçekleştirdiği sapkın davranış türlerini belirlemek amacıyla Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen SÖD ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 19 ifade ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Örgüte yönelik sapkın davranış (12) ifade ve bireye yönelik sapkın davranış (7) ifade ile ölçülmüştür. Ölçeğin bir ifadesi "Bu işletmede çalışanlarla alay edilir." biçimindedir. İlgili ölçeklerin güvenilirlikleri sırasıyla 0,81 ve 0,78 olarak ifade edilmiştir. Çalışmada Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Erkmek ve Esen (2013) tarafından yapılmış olan PPS ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 ifade ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Özyeterlilik (9) ifade, umut (7) ifade ve iyimserlik (2) ifade ile ölçülmüştür. Ölçeğin bir ifadesi "Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim."

biçimindedir. İlgili çalışmada ölçeğin güvenilirliği 0,88 olarak tespit edilmiştir. Sorular 5'li Likert Ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek ve ÖPA'nın (bağımsız), SÖD (bağımlı) üzerindeki etkisini belirlemede PPS'nin aracılık rolünü ölçmek için soru formu (anket) hazırlanmıştır. Soru formunun ilk bölümünde araştırmanın değişkenlerine ait ifadelerle, ikinci bölümünde ise demografik değişkenlere ait ifadelerle yer verilmiştir.

Soru formları ile elde edilen veriler, SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences) ve AMOS (Analysis of Moment Structures) istatistiksel veri analizi paket programlarına yüklenerek, gereken analizlerin yapılması için hazır duruma getirilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadıkları, Çarpıklık ve Basıklık (Skewness ve Kurtosis) testi ile yapılmış ve Tablo 1'de gösterilmiştir. Çarpıklık değerlerinin -,767 ve ,457 aralığında olduğu, basıklık değerlerinin ise -,049 ve ,678 değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Normal dağılımda bu değerlerin +1.0 ile -1.0 arasında olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:214). Yapılan test sonucunda her bir madde için verilerin eşik değerini altında olması nedeniyle normal dağıldığı kanaatine varılmıştır.

Tablo 1: Çarpıklık-Basıklık Değerleri

	ÖPA	SÖD	PPS
Çarpıklık (Skewness)	-,388	,457	-,767
Basıklık (Kurtosis)	,078	-,049	,678

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin veriler frekans ve yüzde değerleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra ÖPA, SÖD ve PPS ölçekleri vasıtasıyla elde edilen verilerin teorik olarak geliştirilen modele uygunluğunu test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak analizler yapılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Sonraki aşamada araştırmaya katılanların ÖPA ile SÖD ve PPS düzeylerini belirlemek için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Son aşamada ise önce ÖPA'ya ilişkin değişkenlerin, SÖD üzerindeki; sonra ÖPA'nın PPS üzerindeki, daha sonra PPS'nin SÖD üzerindeki etkilerini belirlemek için regresyon analizleri yapılmıştır. Sonuçta, denkleme önce giren ÖPA değişkenlerinin SÖD değişkenlerini açıklama güçlerinin; denkleme sonra giren PPS değişkenlerinin ÖPA ile SÖD değişkenlerini açıklama güçlerinin olup olmadığı değerlendirilmiştir.

#### 4. Bulgular

Araştırma ile elde edilen bulgulara ve analiz sonuçlarına bu bölümde yer verilmektedir. Çalışan 584 kişiye ait demografik veriler ve frekans dağılımları Tablo 2'de gösterilmektedir. Bulgulara göre büyük bir çoğunluğu erkeklerden oluşan katılımcıların 20-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %47'sinin lise ve dengi okuldan mezun olduğu dikkat çekmektedir. Demografik özellikler mesleki deneyim açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %39 gibi büyük bir çoğunluğunun 5 yıl ve daha az deneyime sahip olduğu görülmektedir. Buradan hareketle konaklama işletmelerinde çalışan devir hızının yüksek olduğu ifade edilebilir. Katılımcılara bir üst düzey yöneticilerinin cinsiyeti sorulduğunda ise %25 kadın; %74 erkek cevabı alınmıştır.

Araştırma kapsamında ölçeklerin boyutlandırması ile ilgili bilgi sahibi olabilmek için AFA uygulanmıştır. AFA'nın uygulanmasından sonra elde edilen yapılar DFA ile tekrar incelenmiştir. Kim-Yin (2004), bir maddenin ölçekte kalması için örneklem büyüklüğüne bakılması gerektiğini önermektedir. Buna göre, faktör yükünün 0,30 olması durumunda o madde için örneklem büyüklüğünün en az 350; 0,40 olması durumunda 200; 0,50 olması durumunda 120; 0,60 olması durumunda 85 ve 0,70 olması durumunda ise örneklem büyüklüğünün 60 kişi olmasının yeterli olduğu ifade edilmektedir. Scherer, Wiebe, Luther ve Adams (1988)'ta sosyal bilimlerde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olmasının yeterli kabul edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır



(Çokluk vd., 2010:194-197). Dolayısıyla çalışmada faktör yükü için kabul noktası 0,40 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	f	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler	f	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>			<b>Bir Üst Düzey Yönetici Cinsiyeti</b>		
Kadın	158	36,2	Kadın	108	25,2
Erkek	278	63,8	Erkek	318	74,3
Toplam	436	100	Toplam	428	100
<b>Yaş</b>			<b>Eğitim Düzeyi</b>		
19 ve altı	36	8,1	İlköğretim	81	18,4
20-30 arası	218	49,3	Lise ve Dengi Okul	207	46,9
31-40 arası	137	31,0	Meslek Yüksek Okulu	61	13,8
41-50 arası	43	9,7	Fakülte/Yüksekokul	83	18,8
51 ve üzeri	8	1,8	Yüksek Lisans /Doktora	9	2,0
Toplam	442	100	Toplam	441	100
<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>			<b>Çalışılan Birim</b>		
1 yıldan az	60	14	Ön Büro Hizmetleri	120	27,5
1-5 yıl	167	38,9	Kat Hizmetleri	99	22,7
6-10 yıl	106	24,7	Yiyecek-İçecek	113	25,9
11-15 yıl	54	12,6	Animasyon	4	0,9
15 yıl ve üzeri	42	9,8	Diğer	100	22,9
Toplam	429	100	Toplam	436	100
<b>Medeni Durum</b>			<b>Çalışılan Konum</b>		
Evli	228	51,9	Yöneticiyim	60	13,8
Bekar	204	46,5	Yönetici değilim	375	86,2
Diğer	7	1,6	Toplam	435	100
Toplam	439	100			

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin faktör desenini çıkarmak için Temel Bileşenler Analizi ve dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik (varimax) tercih edilmiştir. Ölçeklere uygulanan ilk AFA sonucunda ortak varyans (communalities) 0,40'ın altında kalan ifadeler analizden çıkartılmış ve AFA tekrarlanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğine karar vermek için KMO değerine, verilerin çok değişkenli dağılımdan gelip gelmediğini test etmek içinse Bartlett küresellik testine bakılmıştır. Ölçeklerden çıkartılan ifadeler sonucunda nihai AFA sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir. Elde edilen öz değerleri, varyansları ve güvenilirlik (Cronbach's Alpha) değerleri tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları

ÖPA Ölçeği	Özdeğer	Varyans (%)	Cronbah's Alpha
Dürüstlük/İş Ahlakı (4 madde)	3,155	21,60	,860
Üst'ün ve Çalışma Arkadaşının Davranışı (3 madde)	1,891	14,50	,732
Yükselmek için Gerekeni Yapmak (3 madde)	1,244	13,47	,704
Genel Politik Davranış (2 madde)	1,005	11,20	,631
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü: %76,5 Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 1214,35; p≤0,00 Açıklanan toplam varyans: %60,78; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: 0,73			
SÖD Ölçeği	Özdeğer	Varyans (%)	Cronbah's Alpha
Bireye Yönelik Sapkın Davranışlar (7 madde)	8,931	33,53	,909
Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar (10 madde)	1,454	27,55	,918
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü: %95,1 Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 5376,23; p≤0,00 Açıklanan toplam varyans: %61,08; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: 0,91			

Tablo 3 (Devamı): Faktör Analizi Sonuçları

PPS Ölçeği	Özdeğer	Varyans (%)	Cronbach's Alpha
Özyeterlilik (ÖZY) (10 madde)	10,045	55,808	,938
Umut ve iyimserlik (UVİ) (8 madde)	1,175	6,527	,899

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü: %96,7  
Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 6078,70; p<0,00  
Açıklanan toplam varyans: %62,34; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: 0,92

Tablo 3; KMO değerleri ve Bartlett küresellik testi, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir. Sonuçlara göre faktör analizi varsayımları sağlanmaktadır.

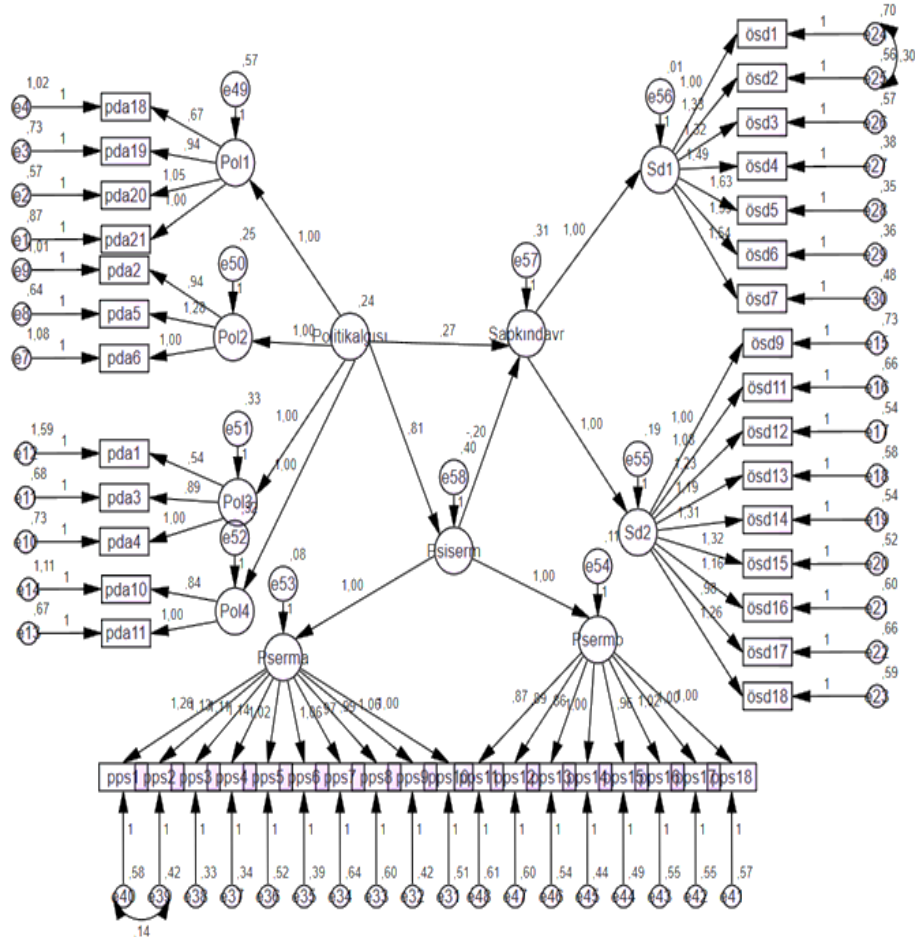
Değişkenlere ilişkin korelasyon matrisi ve değişkenlerin aritmetik ortalamaları ile standart sapmalarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Korelasyon ile Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Analizi Sonuçları

Boyut	1	2	3	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1. ÖPA	1	,389*	,162*	2,940	,527
2. PPS	,389*	1	-,183*	3,661	,812
3. SÖD	,162*	-,183*	1	2,243	,800

\*p<0,00

Şekil 2: Yapısal Model Sonuçları



Tablo 4 incelendiğinde, yapıların korelasyonları arasında pozitif/negatif ve anlamlı ilişki olduğu gözlenmektedir. Araştırma bulgularına göre ÖPA ile PPS arasında ( $r=,389$ ;  $p<,00$ ) pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı, ÖPA ile SÖD arasında ( $r=,162$ ;  $p<,00$ ) pozitif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, ÖPA'nın artması durumunda, SÖD'ün ve PPS düzeyinin artacağı ifade edilebilir. Ayrıca, PPS ile SÖD arasında ( $r=-,183$ ;  $p<,00$ ) negatif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç PPS düzeyinin artmasının SÖD'ün azalmasını sağladığını göstermektedir.

Araştırma amacı kapsamında geliştirilen modelin ve hipotezlerin test edilmesi için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) uygulanmıştır. Uygulanan YEM'e ilişkin sonuçlar Şekil 2'de özetlenmektedir. YEM sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerinin Şekil 2'de görüldüğü üzere iyi ve kabul edilebilir düzeylerde olduğu anlaşılmaktadır.

Yapısal model sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: Yapısal Model Sonuçları

Hipotezler	İlişkiler	Std. Faktör Yük(β)	t Değerleri	R <sup>2</sup>	Sonuç
H1	ÖPA → SÖD	,266**	3,835	,08	Kabul
H2	ÖPA → PPS	,807*	7,990	,65	Kabul
H3	PPS → SÖD	-,201*	-3,782	,04	Kabul

Uyum indeksleri:  $\chi^2/sd = 2,175$ ; CFI=,910; GFI=,840; AGFI=,823; RMSEA=,048; TLI=,905; \* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,00$

Genellikle, uyum iyiliği indeksinin  $\chi^2/sd$  için 2 ve altı iyi uyumu, 2 ile 3 arası ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir. GFI'nın, 0,90'dan; AGFI'nın, 0,80'den; CFI'nın ise 0,90'dan büyük olması önerilmektedir. Bununla birlikte RMSEA'nın ise 0,05 ve altında olması iyi bir uyumu, 0,08'in altında olması ise kabul edilebilir bir uyumu ifade etmektedir (Schermelleh-Engel, 2003: 23-74). Bu çalışmada GFI, 0,90'dan küçük (0,840); AGFI, 0,80'den büyük (0,823); CFI 0,90'dan büyük (0,910); RMSEA 0,05'ten küçük (0,048) çıkmıştır. İndeks değerlerine bakıldığında  $\chi^2/sd$  ve GFI için kabul edilebilir bir uyumdan diğer değerler içinse iyi uyumdan bahsedilebilmektedir.

Görüldüğü üzere ÖPA, SÖD'ü pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir ( $\beta=,266$ ,  $t=3,835$ ,  $p<,00$ ). Bu sonuç, ÖPA ile SÖD arasında anlamlı seviyede pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Kısaca ÖPA'daki artış SÖD'ü de arttıracaktır. Dolayısıyla bu bulgu H1 hipotezini desteklemektedir.

Benzer şekilde ÖPA'nın PPS'yi pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir ( $\beta=,807$ ,  $t=7,990$ ,  $p<,05$ ). Bu sonuç, ÖPA ile PPS arasında anlamlı seviyede pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile ÖPA'daki artış PPS düzeyini arttıracaktır. Bu sonuç, H2'nin desteklendiğini ispatlamaktadır.

Bununla birlikte PPS'nin SÖD'ü negatif ve anlamlı şekilde etkilediği anlaşılmaktadır ( $\beta=-,201$ ,  $t=-3,782$ ,  $p<,00$ ). Bu sonuç, PPS ile SÖD arasında güçlü olmasa da anlamlı seviyede ve negatif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Kısaca PPS düzeyindeki artış SÖD gerçekleşme oranını azaltacaktır. Dolayısıyla analiz H3'ün desteklendiğini ispatlamaktadır.

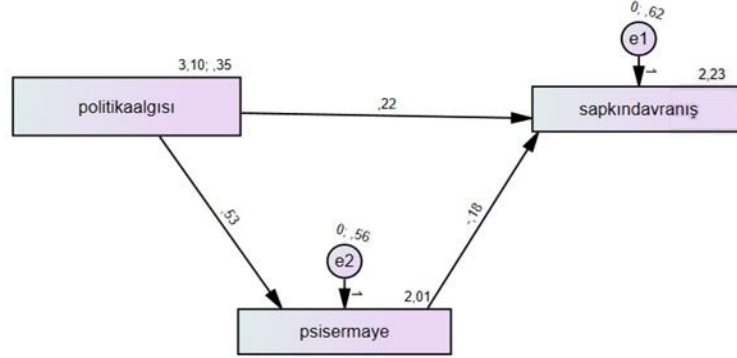
ÖPA, SÖD'ü zayıf bir etki ile PPS'yi ise güçlü bir etki ile yönlendirmektedir. PPS, SÖD'e zayıf düzeyde ve negatif etki etmektedir. Bağımsız değişken ÖPA, SÖD bağımlı değişkenindeki varyansın %08'ini açıklamaktadır. Diğer bağımsız değişken PPS ise SÖD bağımlı değişkenindeki varyansı %04 oranında açıklamaktadır. Bununla birlikte ÖPA'nın PPS varyansını %65 oranında açıkladığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında PPS'nin ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkide aracılık rolü de incelenmiştir. Kurulan model aracılığı ile ÖPA'nın SÖD üzerindeki etkisini azaltmak için; PPS'nin aracılığına ihtiyaç duyulmaktadır. Mevcut araştırmada YEM sonuçlarına göre ÖPA, SÖD üzerinde zayıf bir etki düzeyine sahip iken, PPS'nin SÖD'ü orta düzeyde ve negatif yönlü etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte ÖPA, PPS'yi orta düzeyde etkilemektedir. PPS'nin yer almadığı, yalnızca ÖPA'nın SÖD üzerindeki direkt etkisinin ölçüldüğü model oluşturulmuştur ( $\beta=,162$ ,  $p<,01$ ). Bu bulguya göre ÖPA'nın tek başına SÖD'ü pozitif ve anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Sonrasında yapısal modeldeki PPS değişkeninin aracı olduğu model dikkate alınmıştır. Modelde PPS aracılığı ile

ÖPA'nın SÖD üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu saptanmıştır ( $\beta=,071$ ,  $p<,01$ ). Ancak ÖPA'nın SÖD üzerindeki pozitif etkisinin azaldığı görülmüştür. Şekil 3'te görüldüğü gibi PPS'nin ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkiyi kısmen açıkladığı ( $\beta=,27$  iken  $\beta=,22$ ) ve kısmi aracılık rolüne sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bulguya dayanarak H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Model kapsamında pozitif psikolojik sermayenin aracı rolüne Şekil 3'te yer verilmiştir:

Şekil 3: Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü



İlgili bulgu göz önünde bulundurulduğunda, ÖPA'nın azalmasıyla birlikte SÖD'ün de azalması gerekmektedir. Bu noktada PPS devreye girmektedir. Dolayısıyla, ÖPA'ya yönelik PPS'nin güçlendirilmesi yolu ile SÖD'ün azaltılabileceği ifade edilebilir.

## 5. Sonuç

Örgütlerde çok yaygın olduğu bilindiği halde, genellikle örgütsel politika hakkında görüş bildirmekten uzak durulduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar, politik örgütlerde çalışan bireylerin veya çalıştıkları örgütlerin politik olduğunu algılayan bireylerin kendi amaçlarına ulaşmak adına bilinçli olarak politik hareket etmeyi veya sessizleşerek geri çekilmeyi tercih ettiklerini göstermektedir. Politik davranışlarda bulunduğu algılanan bireylerin ödüllendirildiği ya da kayda değer sonuçlar elde ettiği fark edildiğinde ise örgütlerde politik etkinlik seviyesi yükselebilmektedir. Buna bağlı olarak çalışılan örgüte duyulan güven kaybolmakta, örgütün adaletsiz olduğu hissedilmekte ya da çeşitli yönetim kademelerinde çalışanlara yakın olanların amaçlarına ulaştığı görüldüğünde bu ilişki ağının dışında kalan bireylerin sapkın davranış sergileme eğiliminde olabilecekleri ifade edilebilmektedir. Ancak, sahip olunan çeşitli pozitif psikolojik duyguların sergilenecek davranışların boyutlarını farklılaştırabileceği, algı sonucu ortaya çıkan sapkın davranışların azalması yönünde bir etki oluşturacağı düşünülmektedir.

Çalışmada, ÖPA'nın SÖD üzerindeki etkisi ile iki değişken arasındaki ilişkide PPS'nin aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede Nevşehir il ve ilçelerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarından, hazırlanan anketler aracılığı ile veriler toplanmıştır.

Araştırmada ilk olarak, ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma sonucu elde edilen bulgunun Zettler ve Hilbig (2010) ile Hastuti, Noor ve Osman (2017) tarafından yapılan çalışmalarla uyumlu olduğu ve ÖPA ile SÖD arasında pozitif bir ilişki olduğu varsayımının diğer araştırma sonuçları ile desteklendiği görülmektedir. İkinci olarak ÖPA ile PPS arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucu ÖPA ile PPS arasında pozitif bir ilişki olduğu varsayımının kabul edildiği görülmektedir. Dolayısıyla ÖPA'nın artmasıyla birlikte, algının birey üzerinde oluşturacağı negatif durumların üstesinden gelebilmek için bireyin PPS düzeyinde de artış meydana geleceği görüşü kabul edilmiş olmaktadır.

Örgütte yaşanan olaylar karşısında aynı duruma maruz kalan çalışanların, aynı düzeyde tepki vermediği ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar, yaşanan olayların bazı çalışanların duygularında

herhangi bir değişiklik oluşturmadığını, bazı çalışanları ise sapkın davranış sergilemeye yönelttiğini ortaya koymaktadır. Bunun nedeni olarak, bireylerin çeşitli düzeylerde sahip olduğu PPS bileşenleri çerçevesinde olayları yorumlamaları gösterilmektedir (Avey vd., 2008:56). Kapusuz ve Bıçer (2018:243) tarafından yapılan çalışmada pozitif psikolojik bileşenler vasıtasıyla çalışanların negatif duygulardan uzaklaştığı, zorluklar karşısında direnç gösterdiği, olumsuz koşulların kendisini uzun süre etkisi altına almasına izin vermediği ifade edilmektedir. Psikolojik sermayenin, SÖD'ün anlamlı bir açıklayıcısı olduğunun kabul edilmesinden hareketle, araştırmanın PPS'nin SÖD üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu iddia eden üçüncü hipotezi literatürle uyumlu olarak kabul edilmiştir.

Caprara vd. (2004), Bandura ve Locke (2003), Abbas vd. (2014) ile Hastuti, Noor ve Osman (2017) tarafından yapılan araştırmalarda yüksek PPS düzeyine sahip olan bireyleri belirsizliklerin yıldırmayacağı; zorluklarla mücadele ederek sapkın davranışlara yönlenmeyecekleri ifade edilmektedir. Bu bağlamda PPS'nin ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini iddia eden dördüncü hipotezin de kabul edildiği ve PPS'nin kısmi aracılık rolü üstlendiği söylenebilmektedir.

Çalışma sınırlılıkları ve araştırma sonucunda ulaşılan bulgular neticesinde bazı önerilerde bulunulmuştur:

Örgütlerde belirsizlik koşullarının hâkim olduğu durumlarda zayıf iletişimden kaçınılarak, etkin iletişim kaynaklarının kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Örgütlerin varlığı kabul edilen politikaların etkisinin azami seviyeye indirilmesi için örgütün genel kurallarının, politikalarının, prosedürlerinin yazılı hale getirilmesinin etkili bir yol olacağı düşünülmektedir. Ayrıca tüm kademe çalışanların, uygulama sonuçlarına bağlı olarak adil biçimde ödüllendirileceğini ya da cezalandırılacağını bilmesi de algının ve sapkınlığın derecesini azaltabilir.

Yöneticilerin işyeri politikasının zararlı etkilerine karşı dikkatli olmaları gerekmektedir. Belirsiz politikalar ve prosedürlerden uzak durulmalı, ÖPA'nın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi için geri bildirim mekanizmaları kurulmalıdır. Alınan kararlara özellikle karşıt görüş bildiren grup üyelerinin dâhil edilmesi çalışanların örgüt içinde temsil edildikleri hissi ile birlikte yanlış davranışlara yönelmelerini önleyebilir. Sahip olunan örgütsel amaçların ve gelecek dönemlerde ulaşılmak istenilen yerin zaman zaman tüm çalışanlarla paylaşılması, yanlış algılama sonucu ortaya çıkabilecek sapkın davranışları önleyebilir. Çalışanlar bu sayede örgütlerine daha çok güven duyarak, geleceğe yönelik karamsar duygulardan uzaklaşabilirler, umut seviyelerini yükseltebilir, zorlandıkları koşulların üstesinden gelebileceklerine dair inançlarını kuvvetlendirebilirler.

Örgütlerin işe alım sürecindeki kriterleri yeniden gözden geçirmeleri, süreçlerdeki politik olarak algılanabilecek unsurları tamamen ortadan kaldırmaları, terfi ve ilerleme politikalarını açık bir biçimde tanımlayarak örgüt içindeki tüm birimlere duyurmaları ile birlikte çeşitli psikolojik testler yaparak, işe yeni alınacak personelin PPS unsurlarına sahip bireylerden oluşmasına özen göstermeleri ve çalışanlara zor koşullarla nasıl başa çıkabileceklerini anlatan eğitimler verilmesi SÖD'ün gerçekleşme ihtimalini düşürebilir.

Çalışanların birbirlerini tanınmasını ve iletişime geçmelerini sağlayacak çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenerek, bireyin PPS düzeylerinin iyileştirilebileceği ve dolayısıyla algılamalar sonucu oluşabilecek SÖD'ün engellenebileceği düşünülmektedir.

Araştırma 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Benzer çalışmanın farklı sektörlerde, farklı turizm beldelerinde veya sezonluk hizmet veren konaklama işletmelerinde yapılması halinde aradaki farklılığın tespit edilmesi mümkün olacaktır. Konaklama işletmelerine yönelik uygulanan analizler ve yapılan öneriler, günümüzde oldukça önemli hale gelen turizm sektöründeki diğer alanlarda değerlendirilebilir. Böylece karar

vericilerin, ÖPA sonucu ortaya çıkan SÖD'ün oluşturduğu negatif etkilerin üstesinden nasıl gelinebileceği konusunda fikir sahibi olmaları sağlanabilir.

Çalışma kapsamında ele alınan ÖPA'nın, SÖD'ün ve PPS'nin boyutları itibariyle ayrı ayrı değerlendirilmesiyle kapsamlı bir araştırma yapılabilir. Ayrıca, ÖPA ile SÖD arasındaki ilişkide farklı değişkenler kullanılarak aracılık rolü incelenebilir. Gelecekteki araştırmacılar olası kişisel faktörlerin bu ilişki üzerindeki aracılık rolünü test edebilirler. Türk alan yazında yeni değerlendirilmeye başlanmış konular olması itibariyle kavramların daha fazla araştırılması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

Sonuç olarak, örgütün en değerli kaynağının insan olarak nitelendirildiği günümüzde, çalışanların politika algı düzeylerini en asgari seviyede tutabilmek için politika algısına sebep olabilecek davranışların gerçekleştirilmesini önlemek amacıyla çeşitli düzeylerde tedbirler alması gerekmektedir. Bunun örgütsel amaçlara kolaylıkla ulaşma açısından fayda sağlayacağı, SÖD'ün azalması yönünde önemli katkılarda bulunacağı ve örgütün rekabet avantajı elde etmesinde büyük bir rol oynayacağı düşünülmektedir. Önlemler alınırken çalışanların umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşan PPS düzeylerinin daha da yükseltilmesi gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

#### Kaynakça

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. ve Bouckenoghe D. (2014). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions and Performance. *Journal of Management*, 40 (7), 1813-1830.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 123-140.
- Altıntaş, F. Ç. (2007). Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerine Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 151-168.
- Bandura, A. ve Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 87-99.
- Baron, R. A. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of A Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349-360.
- Bursalı, Y. M. ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Can, H. (Ed.). (2006). Örgütsel Davranış. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Pastorelli, C. ve Cervone D. (2004). The Contribution of Self-Efficacy Beliefs to Psychosocial Outcomes in Adolescence: Predicting Beyond Global Dispositional Tendencies. *Personality and Individual Differences*, 37 (4), 751-763.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21 (1), 64-74.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30.

- Erol, E. (2015). Perceptions of Organizational Politics Scale (Pops) Questionnaire Into Turkish: A Validity and Reliability Study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 2 (1), 58-78.
- Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18 (1), 93-116.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. ve Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions. *Research in Multi-Level Issues*, 1, 179-254.
- Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating The Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11 (1), 30-42.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R. ve Dulebohn, J. H. (1999). Political Behaviors as Moderators of The Perceptions of Organizational Politics-Work Outcomes Relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (7), 1093-1105.
- Harris, K. J., Andrews, M. C. ve Kacmar, K. M. (2007). The Moderating Effects of Justice on The Relationship Between Organizational Politics and Workplace Attitudes. *J Bus Psychol*, 22, 135-144.
- Kacmar, K. M. ve Ferris, G. R. (1991). Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51 (1), 193-205.
- 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, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S. ve Anthony, W. P. (1999). An Examination of The Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension. *Human Relations*, 52 (3), 383-416.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4 (8), 83-106.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 343-350.
- Kelloway, E. K., Francis L., Prosser, M. ve Cameron, J. E. (2010). Counterproductive Work Behavior as Protest. *Human Resource Management Review*, 20, 18-25.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği (10. Baskı)*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Kumlu, T. ve Nergiz, H. G. (2018). Otel İşletmesi Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1-13.
- Landells, E. ve Albrecht, S. L. (2013). Organizational Political Climate: Shared Perceptions About The Building and Use of Power Bases. *Human Resource Management Review*, 23 (4), 357-365.
- Lawrence, T. B. ve Robinson, S. L. (2007). Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 33 (3), 378-394.
- Luthans, F., Kyle W. L. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward A Micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27 (3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33 (3), 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 41-67.
- Mangione, T. W. ve Quinn, R. P. (1975). Job Satisfaction, Counterproductive Behavior, and Drug Use at Work. *Journal of Applied Psychology*, 60 (1), 114-116.
- Muhammad, A. H. (2007). Antecedents of Organizational Politics Perceptions in Kuwait Business Organizations. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 17 (4), 234-247.
- Nakip, M. (2013). Pazarlama Araştırmaları, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nasurdin, A. M., Ahmad, H. N. ve Razalli, A. A. (2014). Politics, Justice, Stress, and Deviant Behaviour in Organizations: An Empirical Analysis. *International Journal of Business&Society*, 15 (2), 235-254.
- O'Brien, K. E. ve Allen, T. D. (2007). The Relative Importance of Correlates of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources of Data. *Human Performance*, 21 (1), 62-88.
- Oruç, E.ve Kutaniş, R. Ö. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), 36-58.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları: 149.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26 (2), 8-33.
- 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.
- Pelenk, S. E. (2018). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmininin Performans Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7 (5), 357-370.
- Pelenk, S. E. (2020). Örgüt Kültürünün Demokrasi ve Muhalefet Üzerine Etkisi. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, C: 12, Sayı: 46, 443-452.
- Pizam, A. ve Shani, A. (2011). Bugünün ve Geleceğin Müdürlerinin Perspektifinden Ağır İlaç Endüstrisinin Doğası. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (1), 76-86.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.



- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 269-292.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Şevik, Ü. (2019). Algılanan Örgütsel Politika ile Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar örneği. (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Terry, R. M. ve Steffensmeier, D. J. (1998). Conceptual and Theoretical Issues In The Study of Deviance. *Deviant Behavior*, 9 (1), 55-76.
- Varoğlu, Demet ve Sıgı Ü. (2015). *Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü: İşyerinde Üretkenlik Karşıtı Davranışlar*. Ü. Sıgı ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel Davranış* (3. Baskı), 674-706, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Wiltshire, J., Bourdage, J. S. ve Lee, K. (2014). Honesty-Humility and Perceptions of Organizational Politics in Predicting Workplace Outcomes. *Journal of Business & Psychology*, 29 (2), 235-251.

---

## THE EFFECTS OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL POLITICS ON ORGANIZATIONAL DEVIANT BEHAVIORS: THE MEDIATING ROLE OF POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL

---

### *Extended Abstract*

---

**Aim:** The aim of study is to determine the effects of organizational politics perceptions on organizational deviant behaviors and the mediating role of positive psychological capital in the relationship between both of these variables. This study is important as it will fill a gap in the literature.

**Method(s):** The population of the research consists of the employees of 4 and 5 star accommodation enterprises operating in Nevşehir provinces and districts. The population of the research consists of the employees of 4 and 5 star accommodation enterprises operating in Nevşehir provinces and districts. 584 of the employees were reached and data were collected using the survey method. In the measurement of variables, scales whose validity and reliability have been tested in the literature were used. Organizational politics perceptions scale (21), organizational deviant behavior scale (12), and positive psychological capital scale (18) were used in the study for which validity and reliability analyzes were made. Within the scope of the research, the existence of the relationship between organizational politics perceptions and organizational deviant behavior is questioned. Among these two variables, organizational politics perceptions is considered as the determinant of organizational deviant behavior. Therefore, politics perceptions should assume the role of the 'independent variable' and deviant behavior should be considered as the 'dependent variable'. Positive psychological capital is considered as a mediating variable. The scale is scored in 5-point Likert type.

**Findings:** Within the scope of the research, EFA was applied in order to have information about the sizing of the scales. The structures obtained after the application of EFA were re-examined with DFA. According to the test results, it is seen that the sample size is sufficient and the data come from a multivariate normal distribution. It is observed that there is a positive/negative and significant relationship between the correlations of the structures. According to the research findings, it was determined that there is a positive and significant relationship between organizational politics perceptions and positive psychological capital ( $r=.389$ ;  $p<.000$ ), and between organizational politics perceptions and deviant organizational behavior ( $r=.162$ ;  $p<.000$ ). Therefore, it can be said that deviant organizational behavior and positive psychological capital level will increase if the perceptions of organizational politics increases. In addition, there is a negative and significant relationship between positive psychological capital and deviant organizational behavior ( $r=-.183$ ;  $p<.000$ ). This result shows that an increase in the level of positive psychological capital leads to a decrease in deviant organizational behavior.

**Conclusion:** As a result of the research, the assumption that there is a positive relationship between organizational politics perceptions and deviant organizational behavior was accepted and supported by other research results. It is seen that the assumption of a positive relationship between organizational politics perceptions and positive psychological capital is accepted. Therefore, with the increase in the perception of organizational politics, it is accepted that the positive psychological capital level of the individual will increase in order to overcome the negative situations that the perception will create on the individual. Caprara et al. (2004), Bandura and Locke (2003), Abbas et al. (2014) and Hastuti, Noor, and Osman (2017) found that individuals with high levels of positive psychological capital will not be discouraged by uncertainty; It is stated that they will not lead to deviant behaviors by struggling with difficulties. As a result of the research, it is seen that positive psychological capital plays a mediating role in the relationship between organizational politics perceptions and deviant organizational behavior. The research was conducted on employees operating in 4 and 5 star accommodation businesses. If a similar study is

carried out in different sectors, in different tourism resorts or in seasonal accommodation establishments, it will be possible to detect the difference. Analyzes and suggestions made for accommodation businesses can be evaluated in other areas in the tourism sector, which has become very important today. Thus, it can be ensured that decision makers have an idea about how to overcome the negative effects of deviant organizational behaviors that arise as a result of organizational politics perceptions. A comprehensive research can be done by evaluating the organizational politics perceptions, deviant organizational behaviors and positive psychological capital, which are discussed in the scope of the study, separately. In addition, the mediation role can be examined by using different variables in the relationship between organizational politics perceptions and deviant organizational behavior. Future researchers can test the mediating role of possible personal factors on this relationship.

---

