

Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Okul Örgütleri İçin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması *

Adaptation of the Perception of Organizational Politics Scale to Turkish Version for School Organizations: Validity and Reliability Study

O. Tayyar ÇELİK** 

Mehmet ÜSTÜNER*** 

Received: 19 May 2018

Research Article

Accepted: 08 August 2018

ABSTRACT: The aim of this study is to adapt the Perception of Organizational Politics Scale developed by Ferris and Kacmar (1992) to Turkish for school organizations. The study was conducted with three different study groups consisting of secondary school teachers. The first working group consists of 30 teachers who have had pilot practice, the second study group consisted of 316 teachers for exploratory factor analysis and the third study group consisted of 856 teachers who provided data for confirmatory factor analysis. After the translation study and linguistic validity studies, and pilot practise the scale got ready to apply. As a result of the exploratory factor analysis made, a structure which explains about 64% of the variance with sufficient load value under two factors was obtained. As a result of the first level and second level factor analysis conducted to confirm the two-factor structure, the scale structure was confirmed. For the reliability of the scale, the Cronbach Alpha Coefficient was calculated as .93 for the organizational oriented politics perception dimension, .89 for the individual oriented politics perception dimension and .94 for the generalized scale. According to these results, it can be expressed that the Turkish form of Perception of Organizational Politics Scale is valid and reliable.

Keywords: perception of organizational politics, political behavior, scale adaptation.

ÖZ: Bu araştırmanın amacı, Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeğini okul örgütleri için Türkçe'ye uyarlamaktır. Araştırma ortaokul öğretmenlerinden oluşan üç farklı çalışma grubuyla yürütülmüştür. İlk çalışma grubunu ön deneme uygulamasının yapıldığı 30 öğretmen, ikinci çalışma grubunu açımlayıcı faktör analizi için 316 öğretmen, üçüncü çalışma grubunu ise doğrulayıcı faktör analizi için verilerin elde edildiği 856 öğretmen oluşturmaktadır. Çeviri çalışması ve dilsel geçerlik çalışmalarından sonra ön deneme uygulaması yapılarak ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda iki faktör altında yeterli yük değerine sahip, varyansın yaklaşık % 64'ünü açıklayan bir yapı elde edilmiştir. İki faktörlü yapıyı doğrulamak amacıyla yapılan birinci düzey ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçek yapısının doğrulandığı görülmüştür. Ölçeğin güvenirliliği kapsamında Cronbach Alpha Katsayısı örgüt odaklı politika algısı boyutu için .93, birey odaklı politika algısı boyutu için .89, ölçeğin geneli için ise .94 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Anahtar kelimeler: örgütsel politika algısı, politik davranış, ölçek uyarlama.

* This work was derived from the corresponding author's doctoral thesis.

** Corresponding Author: PhD, Pamukkale University, Denizli, Turkey, otayyar44@gmail.com

*** PhD, İnönü University, Malatya, Turkey, mehmet.ustuner@inonu.edu.tr

Citation Information

Çelik, O. T. & Üstüner, M. (2019). Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Okul Örgütleri İçin Türkçe' ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]*, 12(1), 77-96.

Giriş

Günlük yaşamımızda, çeşitli nedenlerle birçok örgütle ilişkimiz bulunmakta olup, örgütler yaşamımızın her yönünü kaplamıştır. Çağdaş yaşamın bir çeşit “örgütsel yaşam” haline geldiği bilinmektedir (Koçel, 2014). Kısaca belirtmek gerekirse, hiçbir insanın gücü, toplumdaki yaşamaya yetmez. Toplumsal yaşam ise, büyük ölçüde örgütsel yaşam aracılığıyla gerçekleşmektedir (İlğan, 2014). Örgütlerin toplumsal yaşamdaki ilişkiler ağı ve bireyler üzerinde etkileri olduğu gibi çalışanlar olarak bireylerin de örgütler üzerinde etkileri bulunmaktadır.

Örgütler, bir anlamda çalışanların kendi bireysel özellikleri ile diğer bireylerle yatay, dikey ve diyagonal ilişkilerinin oluşturduğu ilişkiler topluluğu, bir “labirent” (maze) olarak düşünülebilir (Koçel, 2014). Örgüt kaynaklarının sınırlı olması, örgüt içerisinde farklı amaçlara ve gereksinimlere sahip birey ve grupların olması örgüt ortamında rekabete sebep olmaktadır. Bu durum örgütü güç mücadelesinin, etkilemeye dönük politik davranışların ve çeşitli taktiklerin sergilendiği politik bir arenaya çevirebilmektedir. Ayrıca karar verme sürecinde belirsizliklerden ve sınırlılıklardan kaynaklı rasyonel karar verememe, bireyleri kendi amaçlarını ve çıkarlarını destekleyecek şekilde kararları etkilemeye dönük politik davranışlara sevk edebilmektedir (Brouer, Harris, & Kacmar, 2011; Harrell-Cook, Ferris, & Dulebohn, 1999).

Alan yazında güç, etkileme ve politik davranışlar örgütsel politikayla birlikte değerlendirilmektedir. Geleneksel olarak politik denildiği zaman, siyasal partilerin analizi hükümetler veya ülkelerin dış politikaları gibi konular akla gelmektedir. Ancak 1971’den sonra örgüt içi politik davranışlar giderek önem kazanmaya başlamıştır. Politik davranış, çalışanın biçimsel rolünün bir parçası olarak görülmeyen ancak onu etkileyen veya etkilemeye çalışan, örgüt içinde avantajların ve dezavantajların dağıtımına dair faaliyetlerden oluşmaktadır (Robbins & Judge, 2012).

Politik davranışı farklı şekillerde tanımlamak mümkündür. Amaçları başarmak için otorite, etkileme ve güç kullanma sanatı (Wood ve diğerleri, 2004), bireyin örgüt içindeki formal rolünün gerektirmediği ama örgütle ilgili avantaj ve dezavantajların dağılımını etkileyen veya etkilemeye çalışan faaliyetler (Özkalp & Kirel, 2010; Vigoda & Talmud, 2010), bireylerin kendi çıkarlarını korumak için giriştikleri sosyal etkileme girişimleri (Ferris, Russ, & Fandt, 1989; Gray & Ariss, 1985; Madison, Allen, Porter, Renwick, & Mayes 1980) şeklinde yazarlar tarafından farklı tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak politik davranışlarla ilgili kilit öğeleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Hellriegel & Slocum, 2007; Özkalp & Kirel, 2010).

- Politik davranış bireyin iş gereklerinin dışındadır.
- Kişinin güç temellerini kullanması için çaba sarf etmesini gerektirir.
- Örgütle ilgili avantaj ve dezavantajların dağılımı ile ilgilidir. Politika karar almada kullanılan amaçları, süreçleri ve ölçütleri etkileme süreçlerini de içerir.

Araştırmacıların çoğu örgütsel politikaların gerçek politikalardan (politik davranışlar) çok çalışanların subjektif algılarınca temsil edildiğini ifade etmişlerdir (Indartono & Chen, 2011; Miller & Nicols, 2008; Ram & Prabhakar, 2010). Bu fikir, Lewin’in (1936) bireyler için gerçeklik, objektif gerçekliklerin yerine subjektif algılarına dayanır görüşüne dayanmaktadır. Gerçeklik algısı nesnel bir süreç olmayıp

bireylerin duygu, düşünce ve tutumlarına, aynı zamanda bağlama göre değişen subjektif bir süreçtir. Bu sebeple Ferris ve diğerleri (1989), çalışanların subjektif algılarının gerçekliğin kendisi olabileceğini ya da olamayabileceğini göz önünde bulundurarak politika algısı kavramlarını ve bu alandaki çalışmaları, politik davranışı belirlemeye çalışan yaklaşımlardan ayırmıştır. Porter (1976) gibi araştırmacılar çalışanların algılarının incelenmesinde nesnel ve gözlemlenebilir davranışlara odaklanılmasını savunurken Ferris ve diğerleri (1989) ise politik dinamiklerin ve çıktıların anlaşılmasında algısal bir yaklaşımın daha zengin sonuçların elde edilmesini sağlayacağını ileri sürmüştür. Araştırmalar göstermiştir ki politik davranışlara ilişkin algılar gerçek politik olayları temsil etmezler, bireyler iş çevresini nasıl gördüklerine bağlı olarak gerçeklikler yaratır (Gandz & Murray, 1980; Porter, 1976). Bu bağlamda örgütsel politika algısı, bireylerin kendilerine hizmet eden davranışlarına atıfta bulunur ve kendi çıkarları doğrultusunda davranışlar sergileyen iş arkadaşları ve yöneticilerin iş çevresini ne ölçüde anlamlandırdığına ilişkin öznel algılar olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel politikaya ilişkin farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Farrell ve Petersen (1982), örgütsel politikayı üç boyutlu olarak karakterize etmiştir. Bu boyutlar; yatay ve dikey etkileme girişimleri, örgüt içi ve örgüt dışı etkileme girişimleri ve politik davranışların yasallık derecesidir. Bu boyutlardan iç-dış boyut, kaynakların örgüt içerisinde mi örgüt dışından mı karşılanacağıyla ilgili olup, bu bağlamda politik davranış sergileyen bireylerin tercihleriyle ilgili durumu belirtmektedir. Yatay ve dikey boyut ise, hiyerarşi içerisinde politik davranışların nereye doğru yönlendirildiği ile ilgilidir (Harris, Harris & Wheeler, 2009). Üstler astlarını etkilemeye dönük politik davranışlar sergilerken astlar da üstlerini etkilemeye dönük politik davranışlar sergileyebilmektedir. Bunların yanında aynı hiyerarşi düzeyinde bulunan çalışanlar da birbirlerini etkilemeye dönük politik davranışlar sergileyebilmektedir. Yasallık boyutu ise sergilenen politik davranışların örgüt tarafından meşru olarak karşılanıp karşılanmaması ile ilgilidir. Buna göre bireyler, kendi çıkarlarını gerçekleştirmeye yardım edecek ve bu boyutları kapsayacak biçimde uygun taktikleri seçme ve uygulama yoluna gidebilirler (Bursalı, 2008).

Örgütsel politika algısı ile ilgili bir diğer sınıflandırma da Kacmar ve Carlson (1997) tarafından yapılmıştır. Yazarlar örgütsel politika algısını genel politik davranışlar, yükselmek için diğerleri ile iyi geçinme, ücret ve terfi sistemleri olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Maslyn ve Fedor (1998) ise örgütsel politika algısını, örgüt içindeki politikalara ve iş grupları arasındaki politikalara ilişkin algılar şeklinde iki boyut altında incelemişlerdir: Örgüt içindeki politikalar çalışanların birbirlerini etkilemeye, çıkar elde etmeye ve karar sürecini etkilemeye dönük politik davranışlarını ifade etmektedir. İş grupları arasındaki politikalar ise çevreyi bir pazar olarak düşündüğümüzde örgütlerin rekabete dönük stratejilerine, kârını artırmaya ve diğer örgütlerle mücadele yöntemlerine ilişkin çalışanların algılarını ifade etmektedir.

Linton (2013) ise örgütsel politika algısını iki boyutlu bir yapı olarak ele almıştır. Bu boyutlar birey odaklı politika algısı ve örgüt odaklı politika algısıdır. Örgütsel politika algısı, algının kaynağı açısından farklı bir bakış açısıyla değerlendirilebilir ve boyutlandırılabilir. Politika algısı örgüt odaklı olabilir. Bu bakış açısından örgüt doğasında genel olarak politik görülebilir. Örneğin bir çalışan örgüt çevresi içinde politikaların meydana gelebileceğine inanabilir fakat bu politikalar üyesi olduğu bir grubu veya bireysel davranışları simgelemez. Diğer bir ifadeyle bir örgüt

üyeleri çalışma arkadaşlarının davranışlarını politik olarak değerlendirmeyebilir, ancak örgütsel ve yönetsel uygulamaları veya doğasında örgütü politik olarak değerlendirebilir. Bunun yanında politika algısı, genel olarak örgütün bir karakteristiği olmaksızın örgüt çalışanları tarafından politik davranışlar sergilenmesi sebebiyle birey odaklı olabilmektedir. Bu durumda bireyler örgütten çok bireyleri veya grupları politik olarak görecektir.

Örgütsel politika algısı, işletme örgütlerinde, üniversitelerde ve farklı örgütlerde ele alınan bir konu olmasına rağmen bu konuda okul örgütlerinde sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır. Okullar mikro düzeyde politik yapılar olup, güç mücadelelerinin, çıkar çatışmalarının ve politik etkileşimin yaşandığı yerlerdir. Okul içerisindeki politik etkileşimlerin incelenmesi, okulun karmaşık yapısını anlamada ve yorumlamada aydınlatıcı nitelikte olabilir. Alan yazının taranması sonucu yurt içi literatürde öğretmenlerin örgütsel politikaya ilişkin algılarını belirlemeye yönelik bir ölçme aracının olmadığı saptanmıştır. Yabancı literatürün taranması sonucunda Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin birçok araştırmada kullanıldığı görülmüş ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algısı düzeylerini belirlemek amacıyla okul örgütleri için Türkçe'ye uyarlanabileceği değerlendirilmiştir. Bu araştırmada, Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin okul örgütleri için Türkçe'ye uyarlanması geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması amaçlanmıştır.

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırma 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde (Battalgazi ve Yeşilyurt) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden oluşan üç farklı çalışma grubu ile yürütülmüştür. Birinci çalışma grubu, ön deneme uygulaması için Malatya İlinde görev yapan 30 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci çalışma grubu, ölçeğin Türkçe formunun yapısını belirlemek amacıyla AFA için 316 öğretmenden (%42.5'i kadın, %57.5'i erkektir; %25'i (1-5) yıl, %32'si (6-10) yıl, %11'i (11-15) yıl, %23'ü (16-20) yıl, %9'u 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir; %83'ü lisans, %17'si lisansüstü eğitime sahiptir) oluşmaktadır. Üçüncü çalışma grubu, yapı geçerliğini test etmek amacıyla DFA için 856 öğretmenden (%49'u kadın, %51'i erkektir; %34'ü (1-5) yıl, %16'sı (6-10) yıl, %12'si (11-15) yıl, %18'i (16-20) yıl, %20'si 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir; %89'u lisans, %11'i lisansüstü eğitime sahiptir) oluşmaktadır.

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin beş maddelik tek boyutlu (Ferris & Kacmar, 1989), 12 maddelik (Kacmar & Ferris, 1991) ve 15 maddelik (Kacmar ve Carlson, 1997) beş boyutlu, 31 maddelik üç boyutlu (Ferris ve Kacmar, 1992) farklı sürümleri vardır. Farklı sürümlerin incelenmesi sonucunda uzman görüşü de alınarak okul örgütleri için 31 madde ve 3 boyuttan oluşan versiyonunun uyarlanmasına karar verilmiştir. 31 maddeden oluşan Örgütsel Politika Algısı Ölçeği; örgütsel politika ve uygulamalar, çalışma arkadaşları ve klik davranışları, yönetici davranışları olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ferris ve Kacmar (1992) tarafından yapılan güvenilirlik analizi

sonucunda örgütsel politika ve uygulamalar boyutu için ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .81, çalışma arkadaşları ve klik davranışları boyutu için .84, yönetici davranışları boyutu için ise .80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin orijinalinde yer alan 2., 4., 16., 18., 24. ve 31. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçek (1 = Katılmıyorum, 2 = Az katılıyorum, 3 = Orta düzeyde katılıyorum, 4 = Çoğunlukla katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum) şeklinde 5'li likert tipi puanlamaya sahiptir. Ölçekten alınan puanın artması örgütsel politikaya ilişkin algının diğer bir ifadeyle örgüt içi politik davranışların arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Verilerin Analizi

Çalışma öncesinde öncelikle yazarlarla iletişime geçilerek ölçeğin Türkçeye uyarlanması için e-posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin dil geçerliği sağlandıktan sonra ölçeğin Türkçe formunun yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA), belirlenen yapıyı doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçüt geçerliği kapsamında madde toplam test korelasyonuna ve %27'lik alt ve üst grupların puanları arasındaki manidarlığa bakılmış, ayrıca ortalama açıklanan varyans değerleri (Average Variance Extracted - AVE) hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla yapı güvenirliliği ve Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı hesaplanmıştır.

Bulgular

Ölçek uyarlama süreci için çeşitli aşamalar söz konusu olup, bu araştırmada alan yazında belirtilen (Erkuş, 2012; Seçer, 2015) aşamalar izlenmiştir. Öncelikle ölçeğin dilsel eş değerlik çalışmaları yapılmış, ön deneme uygulaması yapılarak ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Sonraki aşamada yapı geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır.

Dilsel Eşdeğerlik Çalışması

Ölçek uyarlama sürecinin ilk aşamasını dilsel eşdeğerlilik çalışmaları oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin İngilizce orijinalinde yer alan ifadeler alana ve İngilizce diline hâkim üç öğretim üyesi ve araştırmacı tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Dört ayrı çeviri formu bir araya getirilerek düzenlenmiş ve uygun olan çevirilerin belirlenmesi ve yeni öneriler için tekrar iki uzmanının görüşüne sunulmuştur. Alan uzmanlarınca anlamsal, deneyimsel, deyimsel ve kavramsal açıdan eşitliğin sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Bu çalışmada geri çeviri yöntemine başvurulmamıştır. Çoğu zaman ölçek uyarlama sürecinde ölçeği oluşturan maddelerin olduğu gibi çevrilmeye ve uyarlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu durum ölçeğin geçerliğini ve güvenirliliğini etkilemektedir (Seçer, 2015). Ayrıca ölçeğin orijinal formu işletme örgütleri için geliştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmacı tarafından ölçeğin birebir çevirisini yapmak yerine ölçeğin, anlamsal ve deneyimsel olarak okul örgütlerinde uygulanabilecek bir yapıya dönüştürülmesine özen gösterilmiştir. Araştırmacı ve eğitim yönetimi alanında üç uzman tekrar bir araya gelerek uzmanlar tarafından getirilen önerileri irdelemiş ve uyarlama çalışmalarında fazladan madde eklenmesi önerileri de (Aksayan & Gözüm, 2002) göz önüne alınarak ölçeğin orijinalinde yer almayan 7 madde daha eklenerek yeni bir form oluşturulmuştur. Bu form Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında uzman öğretim üyelerine görüşleri alınmak üzere sunulmuştur. Uzman görüşü doğrultusunda ölçeğin orijinalinde yer alan

iki madde birden çok yargı belirttiği için, bu iki maddedeki yargılar ayrılarak dört ayrı ifade olarak yazılmış, anlam karmaşasına yol açacak ifadeler düzeltilmiştir. Böylece eklenen ve bölünen maddelerle birlikte 40 maddelik bir ölçek formu elde edilmiştir. Ölçek formunun son hali Türkçe ifadelerin anlaşılır olup olmadığını belirlemek için beş Türk dili uzmanına (Edebiyat öğretmeni) incelenmiş ve anlaşılır olduğu kabul edilen ölçek uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Uygulamaya hazır hale getirilen ölçeğin; örnek bir gerçek hedef kitle üzerinde uygulamasının yapılmasının çok yararı vardır: Bu yararlar; maddelerin okunabilirliği, anlaşılabilirliği, cevaplayıcılar tarafından anlaşılmayan yerlerin belirlenmesi, yanlış yazılmış yerlerin saptanması, ortalama cevaplama süresinin belirlenmesi şeklinde sıralanabilir (Erkuş, 2012). Bu kapsamda hedef kitle içerisinde yer alan 30 öğretmene ön deneme uygulaması yapılmış gerekli düzenlemeler yapılarak ölçeğe son hali verilmiştir.

Yapı Geçerliliği

Ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmalarında ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla en sık başvurulan yöntem faktör analizidir. Faktör analizinin uygulanabilmesi için yeterli örneklem sayısının ne olduğu ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Genel olarak alan yazında faktör analizi için en az 300 örneklem sayısına ulaşılması yönünde görüş birliği bulunmaktadır (Field, 2005; Köklü, Büyüköztürk, & Çokluk, 2015; Tabachnick & Fidell, 2015). Bu çalışmada Malatya İli merkez ilçelerinde (Battalgazi ve Yeşilyurt) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaokullarda görev yapan 316 öğretmene ölçek formu uygulanmıştır.

İstatistiksel analizlerden bazılarının yapılabilmesi için dağılımın normal ya da normale yakın olması gerekmektedir (Kalaycı, 2016). Normal dağılım için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının " ± 1 " arasında (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2012) olması ya da genel geçer bir kural olarak, çarpıklık katsayısını ve basıklık katsayısını sırayla, çarpıklığın ve basıklığın standart hatasına böldüğümüzde, çıkan değerlerin " ± 1.96 " arasında (Can, 2014) olması gerekmektedir. Normallik testleri sonucu skewness ve kurtosis değerlerinin " ± 0.68 ile ± 89 " arasında, standart hataya oranlarının ise " ± 1.96 " arasında değiştiği belirlenmiştir. Normallik varsayımlarının sınanması sürecinde uç değere sahip 8 ve benzer cevaplama eğilimi olan 6 katılımcının formu analize dâhil edilmemiştir. Böylece 302 ölçek formundaki verilerle analizler yapılmıştır.

Ölçek uyarlama çalışmalarında farklı bir kültürde geliştirilen ve doğrulanan ölçeklerin uyarlama çalışmasında DFA yapılmasının yeterli olacağı belirtilmektedir (Seçer, 2015). Ancak ölçeğin okul örgütlerinde geliştirilmediği ve aynı ölçeğin farklı faktör yapılarına sahip versiyonlarının bulunması sebebiyle ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla ilk olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin olarak istatistiksel teknikler de fikir vermektedir. Bunlar arasında en sık başvurulan teknik olarak Kaiser-Meyer-Olkin'in (KMO) örneklem yeterliliği ölçüm tekniği gösterilebilir. KMO değeri 0 ile 1 arasında bir değer ortaya koymaktadır ve elde edilen değer 1'e yaklaşması örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin fikir vermektedir. Pallant (2001), KMO değerinin en az .60 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmiştir. Veri setinin çok değişkenli normallik ve değişkenlerin faktörleşme için birbiriyle yeterli düzeyde ilişkiye sahip olup olmadığı

“Barlett’s test of sphericity” testi ile incelenmiştir. Eğer Barlett testinin p değeri .05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki vardır. Eğer testin sonucu anlamlı değilse değişkenler faktör analizi yapmaya uygun değildir (Durmuş, Yurtkoru, & Çinko, 2016; Fabrigar, Wegener, MacCallum, & Strahan, 1999).

Tablo 1’de Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin uyarlanması için toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına ilişkin KMO ve Barlett testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1

KMO ve Barlett’s Testi Sonuçları

Kaiser Meyer Olkin (KMO)		.94
	χ^2	3553.487
Bartlett's Test of Sphericity	<i>sd</i>	153
	<i>p</i>	.000

Tablo 1’de görüldüğü gibi KMO değerinin (.94) kabul edilebilir sınırdan oldukça yüksek Barlett testi sonucunun da $p < .05$ anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda verilerin ve değişkenlerin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir.

Faktör analizinde aynı yapı içerisinde yer almayan maddelerin ölçekten çıkartılmasında bazı ölçütler vardır. Bu kapsamda faktör analizinde temel alınan ölçütleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

- ✓ Faktör analizinde .50’den düşük ortak varyansa sahip olan değişkenler analizden çıkarılarak, faktör analizi yeniden yapılmalıdır (Erkuş, 2012; Kalaycı, 2016; Tabachnick & Fidell, 2015).
- ✓ Genel olarak ortak faktörle .30’dan büyük korelasyona sahip değişkenin söz konusu faktörle anlamlı bir ilişki gösterdiği kabul edilmektedir (Abell, Springer, & Kamata, 2009; Albayrak, 2006; Kalaycı, 2016).
- ✓ Eğer bir madde birden fazla boyutta .32 ve üzerinde bir yük değerine sahip ise bu durumda söz konusu iki boyutta sahip olduğu faktör yük değerleri arasında en az .10 veya ideal olarak .20 düzeyinde bir fark olması beklenir. Aksi durumda madde ölçekten çıkartılmalıdır (Özdamar, 2015).
- ✓ Düzeltilmiş madde toplam test korelasyonlarına ve madde silindiği durumda ölçeğin iç tutarlığında anlamlı bir artış oluyorsa madde tekrar gözden geçirilmelidir (Seçer, 2015).
- ✓ Eğer bir maddenin izdüşüm (Anti image correlation coefficient) ilişki katsayısı .50’nin altında ise maddenin silinmesinin uygun olacağı, değilse maddenin ölçekte kalmasının uygun olduğuna karar verilir (Field, 2005; Özdamar, 2015).
- ✓ Cronbach Alpha değerinin ölçek çalışmalarında en az .70 ve üzeri olması gerektiği kabul görmüştür (Gaur & Gaur, 2009; Seçer, 2015).
- ✓ Faktör analizinde öz değer kavramı bir faktörün tek başına açıkladığı varyansı gösteren bir koşuldur ve faktör analizinde bir alt boyutun öz

değerinin en az % 1 olması beklenir. Ayrıca alt faktörlerin her birinin ölçekte yer alan toplam varyansın en az % 5'ini açıklaması beklenir (Seçer, 2013; Zwick & Velicer, 1986).

Bu çalışmada yukarıda belirtilen ölçütler dikkate alınmıştır. Daha az değişkenle faktör varyanslarının maksimum olması sağlanacak şekilde (Tavşancıl, 2014) Varimax dik döndürme yapılmıştır. Yapılan ilk analiz sonucunda öz değeri % 1'den büyük üç faktör elde edilmiştir. Analiz sonucunda faktör yük değerleri .30'un altında olan, faktör ortak varyansı .50'nin altında ve birden çok faktör altında yüksek yük değerine sahip maddeler çıkarılarak analizler tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda 16 maddeden ve iki faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Boyutlar ve faktör yükleri		Faktör ortak varyansı	Düzeltilmiş madde toplam test korelasyonları
	1	2		
1	.796		.689	.674
2	.772		.664	.714
3	.762		.735	.687
4	.748		.622	.711
5	.744		.687	.663
6	.736		.708	.728
7	.705		.649	.781
8	.661		.567	.795
9	.743		.708	.761
10		.779	.621	.668
11		.771	.663	.644
12		.723	.704	.771
13		.722	.657	.652
14		.706	.543	.579
15		.705	.678	.731
16		.624	.525	.638
Özdeğer	8.847	1.409	Toplam	
(%) Açıklanan varyans	35.702	28.402	64.105	

1: Örgüt odaklı politika algısı; 2: Birey odaklı politika algısı

Tablo 2 incelendiğinde ölçekte yer alan 16 maddenin iki faktörlü bir yapı oluşturduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinin yük değerlerinin .62 ile .79 arasında değiştiği, açıklanan toplam varyansın ise %64.105 olduğu belirlenmiştir. Bu maddelere ilişkin faktör ortak varyans değerleri ise .52 ile .79 arasında değişmektedir. Ölçeğin

geçerliğine ilişkin bir ölçüt olan düzeltilmiş madde toplam test korelasyonları .57 ile .79 arasında değişmektedir.

Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinali üç faktörlüdür. Bu faktörler çalışan davranışları ve klikler, yönetici davranışları, örgütsel politika ve uygulamalardır. Ancak ölçeğin Türkçe formu iki faktörlü bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin orijinal formunda bulunan yönetici davranışları ile örgütsel politika ve uygulamalar boyutlarında yer alan maddeler aynı faktör altında birleşmişlerdir. Nitekim kültürümüzde de devlet yöneticileri özdeşleştirilirken, yöneticilerle örgütler de genel olarak özdeşleştirilmektedir (Kütahnecioğlu, 2009). Çalışma öncesinde de yöneticilerin davranışlarıyla örgütsel politika ve uygulamaların aynı faktör altında birleşebileceği alan uzmanları tarafından öngörülmüştür. Bu bağlamda bu çalışmada yönetici davranışları ile örgütsel politika ve uygulamalar faktörleri bir arada değerlendirilmiş ve örgüt odaklı politika algısı boyutu olarak adlandırılmıştır. Bu ölçeğin orijinalinde çalışma arkadaşları ve klikler olarak adlandırılan diğer boyut ise birey odaklı politika algısı boyutu olarak adlandırılmıştır. Linton (2013) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel politika algısı birey odaklı ve örgüt odaklı politika algısı boyutları altında değerlendirilmiştir.

AFA'dan elde edilen geçerli sonuçları değerlendirmek amacıyla birinci düzey DFA yapılmıştır. DFA özellikle başka kültürlerde ve örneklerde geliştirilmiş ölçme araçlarının uyarlanmasında kullanılan bir geçerlik belirleme yöntemidir (Cramer, 2003; Lee, 2007; Seçer, 2013). DFA bir tür yapısal eşitlik modeli olup, model uyumunu değerlendirmek için çeşitli kriterler söz konusudur. Bunların başında ki-kare/sd oranı ve uyum iyiliği indeksleri gelmektedir. Bu araştırmada değerlendirme ölçütü için kabul edilebilir sınırlar ve iyi uyum değerleri (Brown, 2014; Harrington, 2009; Munro, 2005; Schumacker & Lomax, 2004) Tablo 3'te sunulmuştur.

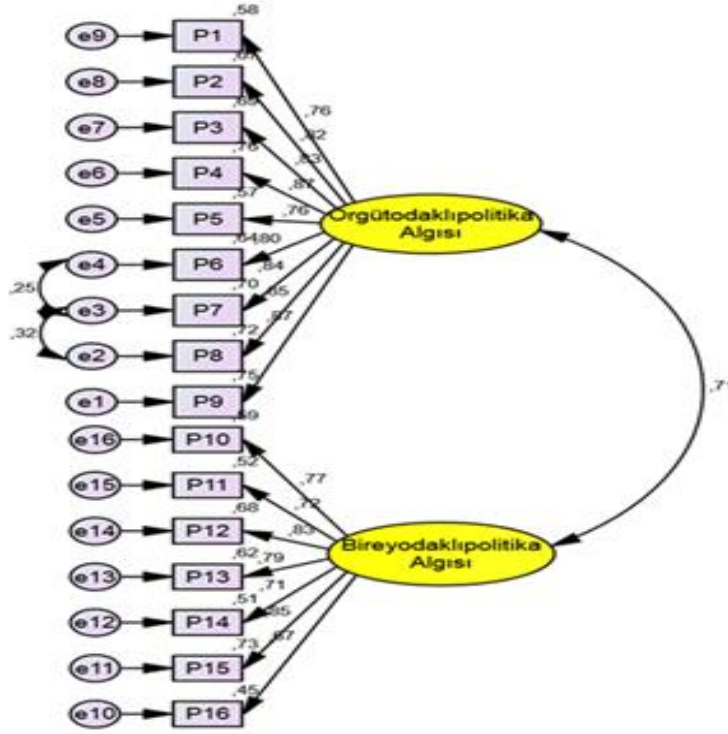
Tablo 3

Model Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Ki-kare/SD	≤ 2	$\leq 2-5$
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.80
SRMR	≤ 0.05	≤ 0.10
CFI	≥ 0.95	≥ 0.90
GFI	≥ 0.95	≥ 0.90
TLI	≥ 0.95	≥ 0.90

DFA analizinde en çok olabilirlik yöntemi (Maximum Likelihood) kullanılmış ve modele ilişkin uyum iyiliği değerleri rapor edilmiştir. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model, şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indeksleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4

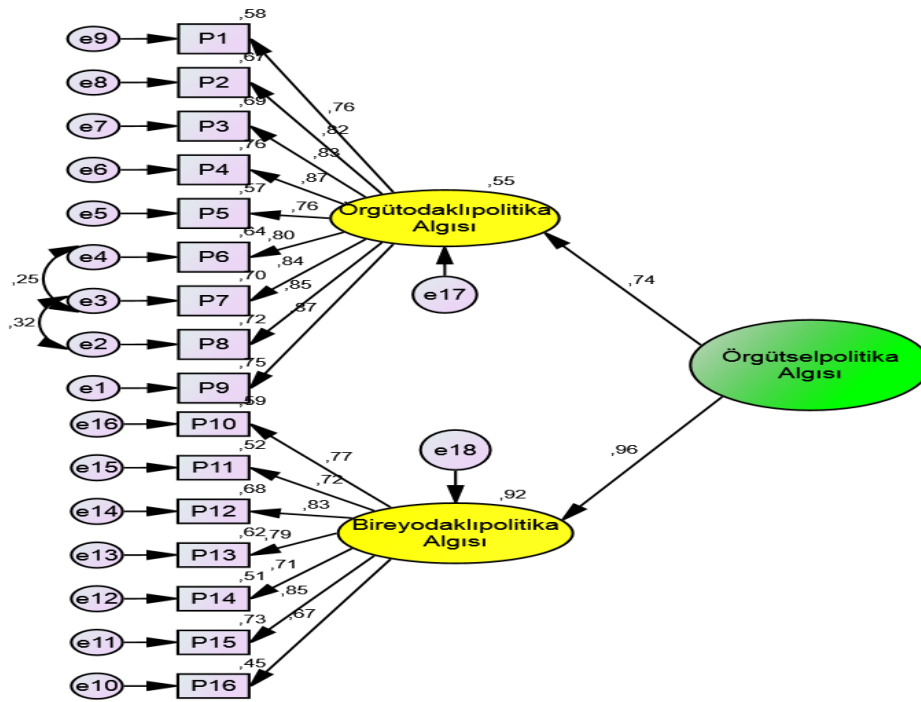
Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği İndeksleri

χ^2/sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
211.637/101=2.095	0.96	0.97	0.90	0.059	0.038

Tablo 4 incelendiğinde χ^2/sd oranının, GFI ve RMSEA değerinin kabul edilebilir, diğer indekslerin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda Örgütsel Politika Algısı Ölçeğine ait yapının doğrulandığı söylenebilir.

Birçok çalışmada çok boyutlu ölçekler kullanılırken ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan toplam puan alınarak çeşitli analizler yapılmaktadır. Bunun yerine çok boyutlu ölçeklerde toplam puanlarla yapılan analizlerde ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinin yapılması önerilmektedir (Bayram, 2016; Meydan & Şeşen, 2015; Seçer, 2015). Bu kapsamda Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve model şekil 2’de de sunulmuştur.

Şekil 2. İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği indeksleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde birinci düzey DFA'da olduğu gibi ikinci düzey DFA'da da χ^2/sd oranının, GFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir, diğer indekslerin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği İndeksleri

χ^2/sd	TLI(NNFI)	CFI	GFI	RMSEA	SRMR
229.741/101=2.275	0.96	0.97	0.94	0.069	0.028

Ölçüt Geçerliği Çalışmaları

Ölçüt geçerliği iç ölçüt ve dış ölçüt geçerliği olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışmada iç ölçüt geçerliği kapsamında madde toplam test korelasyonlarına ve % 27'lik alt ve üst grupların puanları arasındaki manidarlığa bakılmıştır. Eğer madde ayırt edici ise alt ve üst grupların madde puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olması gerekmektedir (Erkuş 2012). Madde toplam korelasyon katsayısı ise en az .20 ya da .25 olmalıdır (Tavşancıl, 2002). Örgütsel Politika Algısı Ölçeği madde toplam test korelasyonları ve % 27'lik alt ve üst grupların t testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Alt ve Üst %27'lik Grupların t Testi Sonuçları ile Madde Toplam Test Korelasyonları

Madde No	Alt % 27- Üst % 27 <i>t</i>	<i>p</i>	Madde Toplam Test Korelasyonu
M1	5.32	.00	.72
M2	5.46	.00	.75
M3	8.20	.00	.73
M4	6.30	.00	.74
M5	10.01	.00	.70
M6	8.02	.00	.76
M7	7.95	.00	.81
M8	10.31	.00	.82
M9	9.65	.00	.79
M10	10.08	.00	.70
M11	5.71	.00	.68
M12	10.06	.00	.80
M13	9.32	.00	.67
M14	10.52	.00	.63
M15	6.24	.00	.76
M16	9.71	.00	.67

n=164, $p < .05$

Tablo 6 incelendiğinde ölçekte yer alan tüm maddeler için *t* değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçekteki maddelerin geçerliklerinin yüksek olduğu ve maddelerin ayırt edici olduğunu göstermektedir. Ayrıca madde toplam test korelasyonlarının hepsi de .25'den büyüktür. Bu durumda ölçek maddelerinin ölçeğin bütünüyle tutarlı olduğunu söylemek mümkündür.

Güvenirlilik Çalışmaları

Ölçeğin güvenirliliği kapsamında yapı güvenirliliği, ortalama açıklanan varyans değeri (AVE) hesaplanmış ve Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısına bakılmıştır. Fornell ve Larcker'e (1981) göre AVE değerinin .50'den küçük olmaması gerekmektedir. Yapı güvenirliliği için ise .60 ile .70 arasındaki değerlerin kabul edilebilir, .70 ve üzerindeki değerlerin ise iyi kabul edildiğini belirtmektedirler. Cronbach Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Cronbach Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenirlilik seviyesini göstermektedir. Cronbach Alpha değerinin .70 ve üzerinde olduğunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir (Durmuş, Yurtkoru, & Çinko, 2016). Ölçeğin boyutları ve geneli için hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlilik değerleri, yapı güvenirliliği ve AVE değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı, Yapı Güvenirliği ve Ortalama Açıklanan Varyans Değeri (AVE)

Boyutlar	Cronbach Alpha	Yapı Güvenirliği	AVE
Örgüt Odaklı Politika Algısı	.93	.92	.53
Birey Odaklı Politika Algısı	.89	.87	.51

Tablo 7 incelendiğinde ölçeğin alt boyutları için hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarının kabul edilebilir alt sınır değerinde oldukça üstünde olduğu, AVE değerlerinin .50'nin üzerinde olduğu ve yapısal güvenirliği iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğin iç tutarlılığa sahip ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin okul örgütleri için Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması kapsamında gerekli izinler alındıktan sonra, orijinal dili İngilizce olan ölçeğin çeviri çalışmaları yapılmıştır. Dil geçerliğini sağlamak amacıyla uzman görüşlerine başvurulmuş, ölçek maddelerindeki ifadelerin anlamsal ve deneyimsel olarak Türkçe karşılıklarının uygun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ölçek uygulanmadan önce 30 kişilik öğretmen grubunda ön deneme uygulaması yapılarak ölçeğe son hali verilmiştir.

Ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısını belirlemek amacıyla ilk olarak AFA yapılmıştır. Analizler sonucunda iki faktör altında yeterli yük değerine sahip varyansın yaklaşık % 64'ünü açıklayan bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin orijinali üç faktörlü olup bu faktörler çalışan davranışları ve klikler, yönetici davranışları, örgütsel politika ve uygulamalardır. Bu çalışmada yönetici davranışları ile örgütsel politika ve uygulamalar boyutlarında yer alan maddeler aynı faktör altında birleşmişlerdir. Bu faktör örgüt odaklı politika algısı olarak isimlendirilirken, orijinalinde çalışan davranışları ve klikler olarak isimlendirilen faktör bu çalışmada birey odaklı politika algısı olarak isimlendirilmiştir. Nitekim ölçeğin farklı faktör yapısına sahip versiyonları olmakla birlikte Linton (2013) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel politika algısı birey odaklı ve örgüt odaklı politika algısı boyutları altında değerlendirilmiştir.

AFA sonucu elde edilen 16 madde ve iki faktörden oluşan yapıyı doğrulamak amacıyla birinci düzey ve ikinci düzey DFA yapılmıştır. Birinci düzey faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/sd= 211.637/101=2.095$; TLI=.96; CFI=.97; GFI=.90; RMSEA=.059; SRMR=.038) olduğu ve ölçek yapısının doğrulandığı görülmüştür. Yapılan ikinci düzey faktör analizi sonucunda ise uyum iyiliği değerlerinin ($229.741/101=2.275$; TLI=.96; CFI=.97; GFI=.94; RMSEA=.069; SRMR=.028) olduğu görülmüş dolayısıyla yapı doğrulanmıştır.

Ölçüt geçerliği kapsamında madde toplam test korelasyonlarına ve % 27'lik alt ve üst grupların puanları arasındaki manidarlığa bakılmıştır. Analizler sonucunda tüm maddeler için t değerlerinin anlamlı olduğu, madde toplam test korelasyonlarının .67 ile .81 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek amacıyla AVE,

yapı güvenilirliği değerlerin ve Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha Katsayısı örgüt odaklı politika algısı boyutu için .93, birey odaklı politika algısı boyutu için .89, ölçeğin geneli için ise .94 olarak hesaplanmıştır. AVE ve yapısal güvenilirlik değerlerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin iç tutarlığının yüksek olduğu söylenebilir.

Ölçek, örgüt odaklı politika algısı ve birey odaklı politika algısı olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracında örgüt odaklı politika algısını belirlemeye yönelik 9 madde, birey odaklı politika algısını belirlemeye yönelik 7 madde yer almaktadır. Ölçekten toplam puan alınabilmektedir. Türkçe formundaki tüm maddeler olumlu olarak ifade edilmiştir, ancak örgütsel politika algısı olumsuz bir durumu ifade ettiğinden ölçekten alınan puanların artması örgütsel politikaya ilişkin olumsuz algının da arttığı anlamına gelmektedir. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Türkçe formu için yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde; ölçeğin Türkçe formunun ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algılarını belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Ayrıca araştırmanın çalışma grubunu sadece ortaokul öğretmenlerinin oluşturması bu araştırmanın sınırlıdır. Bu kapsamda, farklı tür okullardan alınan örneklemelerde bu çalışmada uyarlanan formunu kullanmak isteyen araştırmacıların ölçeğin yapısını tekrar test etmeleri önerilmektedir.

Summary

Purpose and Significance: Although perception of organizational politics is a topic that is dealt with in business administration, universities and other different organizations, a limited number of researches have been conducted in school organizations. Schools are micro-level political structures, where power struggles, conflicts of interest and political interaction are experienced. The examination of the political interactions within the school can be enlightening in the sense of the complex structure of the school and in interpretation. The results of the literature review, any measurement that is determined to teachers' perceptions of organizational politics cannot be found. As a result of foreign literature review, the Perception of Organizational Politics Scale developed by Ferris and Kacmar (1992) has been used in many researches and it has been evaluated that it can be adapted to Turkish in order to determine secondary school teachers' perception of organizational politics levels. In this study, it was aimed to study the validity and reliability of the Perception of Organizational Politics Scale developed by Ferris and Kacmar (1992) for Turkish schools.

Methods: The purpose of this study was to adapt the Perception of Organizational Politics Scale developed by Ferris and Kacmar (1992) to Turkish for school organizations. For this reason, the validity and reliability studies are tested.

Results: The study was conducted with three different study groups consisting of teachers working in public secondary schools in the central provinces of Malatya (Battalgazi and Yeşilyurt) in 2016-2017 academic year. The first working group consists of 30 teachers who have had pilot practice. The second study group consisted of 316 teachers (42.5% female, 57.5% male, an 25% (1-5) years, 32% (6-10) years, 11% (16-20) years, 9% 21 years and over experienced, 83% have a license and 17% have a postgraduate education) for exploratory factor analysis and the third study group consisted of 856 teachers (49% female, 51% male, an 34% (1-5) years, 16% (6-10) years, 18% (16-20) years, 20% 21 years and over experienced, 89% have a license and 11% have a postgraduate education) who provided data for confirmatory factor analysis. The first level and the second level CFA were conducted to confirm that the EFA results were composed of 16 items and two factors. The first-order factor analysis showed that the measures goodness of fit ($\chi^2 / sd = 211.637 / 101 = 2.095$; TLI = .96; CFI = .97; GFI = .90; RMSEA = .059; SRMR = .038) and the scale structure has been confirmed. At the end of the second level factor analysis, it was observed that the values of goodness of fit ($229.741 / 101 = 2.275$; TLI = .96; CFI = .97; GFI = .94; RMSEA = .069; SRMR = .028) therefore it is seen that the structure was confirmed.

In the criterion related validity, it was seen that the t values of 27% lower and upper groups were meaningful for all items, and item total test correlations changed between .67 and .81. The Cronbach Alpha Coefficient was evaluated to determine the internal consistency of the scale. The Cronbach Alpha Coefficient was calculated as .93 for the perception of organizational-oriented politics dimension, .89 for the perception of individual-oriented politics dimension, and .94 for the overall scale.

Discussion and Conclusions: The scale consists of two sub-dimensions: perception of organizational-oriented politics and perception of individual-oriented politics. There are 9 items for determining perception of organizational-oriented politics through measurement and 7 items for determining perception of individual-oriented politics. The total score can be calculated in the scale. All the items in the Turkish form have been expressed positively, but since the perception of organizational politics indicates a negative situation, the increase in the scores from the scale means that the negative perception about organizational politics also increases. When the results of the validity and reliability analysis for the Turkish Form of Perception of Organizational Politics scale were evaluated together, it can be said that the Turkish form of scale is a valid and reliable measurement tool that can be used to determine perception of organizational politics of middle school teachers.

Kaynakça

- Abell, N., Springer, D. W., & Kamata, A. (2009). *Developing and validating rapid assessment instruments*. New York: Oxford University Press.
- Aksayan, S., & Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 4(1), 9-14.
- Albayrak, A. S. (2006). *Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Brouer, R. L., Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2011). The moderating effects of political skill on the perceived politics-outcome relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 869-885.
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Can, A. (2014). *SPSS ile nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cramer, D. (2003). *Advanced quantitative data analysis*. Philadelphia: Open University Press.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272.
- Farrell, D., & Petersen, J. C. (1982). Patterns of political behavior in organization. *Academy of Management Review*, 7(3), 403-412.
- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18, 93-116.
- Ferris, G.R., Russ, G.S., & Fandt, P.M. (1989). Politics in organizations. In R.A. Giacalone & P. Rosenfeld (Eds). *Impression management in the organization*. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE Publications Ltd.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gandz, J. & Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251.

- Gaur, A. S., & Gaur, S. S. (2009). *Statistical methods for practice and research*. New Delhi: Response Books.
- Gray, B., & Ariss, S. S. (1985). Politics and strategic change across organizational life cycles. *Academy of Management Review*, 10(4), 707-723.
- Harrell-Cook, G., Ferris, G. R., & Dulebohn, J. H. (1999). Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics--work outcomes relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1093-1105.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford : Oxford University Press.
- Harris, K. J., Harris, R. B., & Wheeler, A. R. (2009). Relationships between politics, supervisor communication, and job outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(11), 2669-2688.
- Hellriegel, D., & Slocum Jr, J. W. (2007). *Organizational behavior*. Ohio: Thomson South Western,
- İlğan, A. (2014). Örgüt ve yönetim bilimine giriş. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (2. Baskı, ss. 65-86). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Indartono, S., & Chen (2011). Moderating effects of tenure and gender on the relationship between perception of organizational politics and commitment and trust. *South Asian Journal of Management*, 18(1). 7-36.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). A further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple-sample investigation. *Journal of Management*, 23, 627-658.
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 193-205.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2015). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Lee, S. Y. (2007). *Structural equation modeling*. New Jersey: John Wiley & Sons Ltd.
- Lewin, K. (1936). A dynamic theory of personality: selected papers. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 84(5), 612-613.
- Linton, L. (2013). *Explaining the relationship between politics perceptions and organizational citizenship behaviors: A dimensional approach* (Unpublished doctoral dissertation). University of Michigan, Michigan (UMI Number: 3093989).
- Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A., & Mayes, B. T. (1980). Organizational politics: An exploration of managers' perceptions. *Human Relations*, 33(2), 79-100.
- Maslyn, J. M., & Fedor, D. B. (1998). Perceptions of politics: Does measuring different foci matter? *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 645-653.
- Meydan, C.H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi Amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Miller, B. K., & Nicols, K. G. (2008). Politics and justice: A mediated moderation model. *Journal of Management Issues*, 20(2), 214-237.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Newyork: Lippincott Williams and Wilkins.
- Özdamar, K. (2015). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Nisan Kitabevi.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. (4. Baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. London: Open University Press.
- Porter, M. E. (1976). *Interbrand choice, strategy, and bilateral market power*. Harvard: Harvard University Press.
- Ram, P., & Prabhakar, G.V. (2010). Leadership styles and perceived organizational politics as predictors of work related outcomes. *European Journal of Social Sciences*, 15(1), 40-55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış* (Çev. Edt. İnci Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vigoda, E., & Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), 2829-2861.
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R.M., Chapman, J., Fromholtz, M., & Morrison, V. (2004). *Organizational behaviour: Global perspective* (3th edition). Avustralian: John Wiley ve Sons Australia.
- Zwick, W.R., & Velicer, W. F. (1986). Factor influencing five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99, 432-442.

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ÖLÇEĞİ İFADELERİ		KATILIM DÜZEYİ				
		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Okulumda... ...yöneticilerin çalışanlara yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey(karar sürecine katma, bilgilendirme vb.) aslında kendisini korumak içindir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	...yöneticiler, kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	...yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri gizli ajandalarını(aynı sendikaya üye olmak/olmamak, aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	...yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	...adam kayırma liyakatten önce gelir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	...kaynaklar(materyal, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	...ek dersler ve görevler dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	...uygulamalarda okulun yararından çok bazı kişilerin çıkarı özetilir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	...takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	...çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	...kendilerinden övgüyle(çalışkanlıkları, dürüstlükleri cesurlukları vb.) söz ederek çevresini etkilemek isteyen çalışanlar vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	...çalışanlar, kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	...çalışanlar başarısızlıklarını dışsal kaynaklara(velilere, öğrencilere vb.) mal ederek işin içinden sıyrılmaya çalışır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	...karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	...çalışanlar, çıkar elde etmek amacıyla okul yönetimine yaranmaya çalışır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	...bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemseydiği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). For further information, you can refer to <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>