

Örgütsel Politika Algısının İhmalkârlık Üzerindeki Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü

Ufuk BAŞAR*

A. Kadir VAROĞLU**

ÖZ

Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütsel politika algısının ihmalkârlık ve işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediği ile birlikte işten ayrılma niyetinin bu süreçteki olası aracılık rolünü ortaya çıkarmaktır. Araştırma verisi Ankara'da bir kamu kurumunun merkezi yönetim biriminde çalışan 314 katılımcıdan Ekim 2015 döneminde anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma verisi regresyon analizleri ile yapısal eşitlik modelleri üzerinden analiz edilmiştir. Analiz sonuçları çalışanların örgütsel politik davranışları esenliklerine bir tehdit olarak alguladığı yaklaşımını destekler niteliktedir. Öyle ki araştırmanın bulgularına göre katılımcıların örgütsel politika algısı, işten ayrılma niyetine ve ihmalkârlığa sebep olmaktadır. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel politika algısı, İhmalkârlık, İşten ayrılma niyeti, Aracılık etkisi

JEL Sınıflandırması: D23, M12

Intention to Quit as A Mediator of The Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Neglect of Work

ABSTRACT

The aim of this research was to uncover whether employees' perceptions of organizational politics have positive effect on both intention to quit and neglect of work as well as intention to quit has a mediating role in this process. Research data were collected from a total of 314 employees who work at central managerial department of a public organization, in Ankara, in October 2015 by means of questionnaire. Data were analyzed through regression analyses over structural equation models. Findings supported the approach that evaluates organizational politics as a threat to employees' well being. According to the findings participants' perceptions of organizational politics resulted in both intention to quit and neglect of work. Besides that, participants' intention to quit mediated the effect of perceptions of organizational politics on neglect of work.

Key Words: Perceptions of organizational politics, Neglect of work, Intention to quit, Mediation effect

JEL Classification: D23, M12

GİRİŞ

Bireyler hedeflerine ulaşmak için yaşam boyu çaba gösterirler, ancak bu süreç içerisinde zaman zaman gerek ahlâki bakımdan gerekse idari bakımdan uygun olmayan yöntemlere başvurabilirler. Kişisel çıkarlar söz konusu olduğunda bireyler politik davranışlar sergileyebilirler. Bireyler belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelerek örgütleri oluştururlar, fakat ortak bir amaç

* Dr. Öğrencisi, Başkent Üniversitesi, SBE, ufuk-basar@hotmail.com

** Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, Rektörlük, kvaroglu@baskent.edu.tr

(Makale Gönderim Tarihi: 04.01.2016 / Yayına Kabul Tarihi: 12.09.2016)

Doi Number: 10.18657/yonveek.281961

uğruna bir araya gelmiş olsalar dahi doğalarından kaynaklanan özelliklerden ötürü kendi çıkarlarını korumak ve hedeflerine ulaşmak için yeni yollar ararlar ve ortak karar verme sürecinde görüşme ve müzakere etmeye ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle örgütler politik oluşumlar olarak düşünülebilir. Örgütleri politik varlıklar olarak ele alma düşüncesi günümüzde halen ilgi çekmekle birlikte aslında çok yeni bir yaklaşım değildir. Ancak pek çok çalışan tutum ve davranışının anlaşılmasına ve açıklanmasına yardımcı olduğu için örgütsel politika kavramı üzerinde araştırmalar devam etmektedir (Mintzberg, 1989). Bu çerçevede March (1962) örgütlerde izlenen karar verme süreçlerinden yola çıkarak işletmeleri birer politik koalisyon olarak tanımlamaya çalışmıştır. İzleyen yıllarda diğer bazı araştırmacılar da çalışmaları ile örgütlerin politik bir yaklaşımla ele alınmasına katkıda bulunmuştur. Bu bağlamda Kufman (1964) örgütleri politik sistemler olarak ele almış ve örgüt teorisi ile politik teoriyi karşılaştırarak değişik açılardan benzerlikleri ifade etmeye çalışmıştır. Zaleznik (1971) ise örgütleri kademe yükseldikçe pozisyonların azaldığı, çalışanların çıkarlarını korumak ve güç elde etmek için birbiriyle rekabet ettiği politik piramitlere benzetmiştir. Bu tarz bir yapı içinde aynı pozisyon için rekabet eden yetenekli çalışanlardan gücü elde edemeyenlerin ve hedefine ulaşamayanların örgütünü terk etme eğilimi göstereceği beklenmektedir. Bu nedenle politik davranışların çalışanlar açısından olumsuz etkilerinden bazılarının işten ayrılmaya niyet etmek, işten ayrılmak ya da işi ihmal etmek olduğu düşünülebilir. İzleyen yıllarda örgütsel politika kavramının tanımlanması ile birlikte örgütsel yaşam içerisindeki sonuçları ve etkileri üzerine pek çok araştırma yürütülmüştür. Bu bağlamda bu çalışmada çalışanların örgütsel politika algısının ihmalkârlık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile birlikte işten ayrılma niyetinin örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisine aracılık edip etmediği araştırılmıştır. Araştırmada öncelikle örgütsel politika kavramının tanımı yapılmış sonrasında çalışanların işten ayrılma niyeti ve işlerini ihmal etmesi ile olan ilişkisi açıklanmıştır. Müteakiben araştırma tasarımı hakkında bilgi verilmiş ve analizler gerçekleştirilmiştir. Son olarak araştırmanın bulguları tartışılmış ve ilerideki çalışmalarla birlikte uygulamaya dönük katkıları vurgulanmıştır. Böyle bir araştırmanın bilindiği kadarıyla örgütsel politika algısı ile ilgili çalışmalara, yönetim ve örgütsel davranış yazınına ve iş yeri yönetim uygulamalarına sağlanacak katkı bakımından önem arz ettiği düşünülmektedir.

I. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI

Bireyler ihtiyaçlarını karşıladıkça daha üst seviye ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmakta ve sınırsız ihtiyaçları doğrultusunda her zaman kendilerine yeni hedefler belirlemektedirler (Maslow, 1943). Her ulaşılan hedef ise yeni, başka bir hedefi elde etmek için bireyleri motive etmektedir. Bu şekilde, çalışanlar örgütsel yaşamları boyunca gerek örgüt tarafından belirlenmiş olan, gerekse kendilerince belirlenmiş olan hedeflere ulaşmak için çaba sarf ederler. Ancak amaçlara ulaşmakta her zaman idari ve ahlâki açıdan kabul gören yöntemler ve araçlar kullanılmaz. İşte bu noktada örgütleri politik bir varlık haline getiren çalışan davranışları kendini gösterir. Örgütsel politik davranış,

Mayes ve Allen (1977, s. 675) tarafından örgüt yönetimince teşvik edilen hedeflerin idari ve etik açıdan kabul edilmeyen yöntemlerle elde edilmesi için ya da örgüt tarafından teşvik edilmeyen hedeflerin örgüt yönetimince kabul edilmeyen ya da kabul edilen yöntemlerle elde edilmesi için diğer çalışanlar ve yöneticiler üzerindeki etkinin yönetilmesi olarak tarif edilmiştir. Örgütsel politik davranış Tablo 1’de daha açık bir şekilde açıklanmıştır. Buna göre örgütsel politik davranış kimi zaman örgüt ve çalışanlar açısından sakıncalar doğurabilirken, kimi zamansa örgüt amaçlarına hizmet edebilmekte ve işlevsel olabilmektedir. Bu durum politik davranan çalışanların çıkarıyla örgütsel amaçların kesiştiği zamanlarda ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1: Örgütsel Politik Davranışlar

Etkileme Aracı	Etkileme Amacı	
	Örgüt yönetimince teşvik edilen	Örgüt yönetimince teşvik edilmeyen
Örgüt yönetimince teşvik edilen	Politik olmayan davranış	Örgüt açısından işlevsel olmayan politik davranış
Örgüt yönetimince teşvik edilmeyen	Örgüt açısından işlevsel politik davranış	Örgüt açısından işlevsel olmayan politik davranış

Kaynak: Mayes ve Allen (1977, s. 675)

Örgütsel politika, çalışanların bireysel ve bazen de grup çıkarları doğrultusundaki hareketlerini açıklamaktadır. Örgütsel politika algısı ise çalışanların örgütlerini ne ölçüde politik olarak algıladığının bir göstergesidir. Çalışanlar genellikle örgütsel politik davranışları kendine hizmet eden, çıkarıcı, dürüst olmayan, ahlâk dışı davranışlar olarak algılamaktadırlar (Vigoda ve Cohen, 2002). Çalışanlar tarafından kullanılan bazı örgütsel politik davranış yöntemleri; başkalarını suçlamak ve karalamak, bilgiyi saklamak veya kendi çıkarları doğrultusunda kullanmak, diğer çalışanlar, üstler ve astlar nezdinde oluşturulan izlenimi yönetmek, olumlu bir imaj yaratmak, kendi görüş ve önerileri için destek sağlamak, güç koalisyonları oluşturmak, güçlü insanları dost edinmek, diğer çalışanlar üzerinde baskı oluşturmak gibi davranışlardır (Allen vd., 1979). Bu nedenle örgütsel politik davranış ve söylemler çalışanlar tarafından olumsuz bir bakış açısıyla, bencil, çoğu zaman diğer çalışanlar ve hatta örgütün tamamı gözden çıkarılarak yapılmış eylemler olarak değerlendirilir. Buna rağmen bazı çalışanlar örgütsel politik davranışlar sayesinde amaçlarına ulaşabilmekte ve kazanç sağlayabilmektedirler. Öyle ki bazı çalışanlar gerekli yetkinliğe sahip olmadıkları halde yetkin rakiplerini saf dışı bırakarak, politik oyunlar sayesinde terfi edebilmekte ya da ödüllendirilebilmektedirler (Vigoda-Gadot, 2007). Yine de politik yöntemlerle elde edilen kazançlar diğer çalışanlar tarafından ahlâk dışı ve haksızca elde edilmiş olarak görülmekte ve yönetimin adilliği zedelenmektedir. Böylelikle çalışanların yönetime olan inancı ve güveni sarsılmakta, örgütüyle arasındaki bağ zayıflamaktadır (Vigoda, 2001). Hatta çoğu çalışan, kendi yerinde gözü olan diğer çalışanların politik davranışları nedeniyle örgüt içerisindeki yerini kaybedebileceği korkusunu taşımaktadır. Bu nedenle çalışanlar genellikle örgütsel politik davranışları kendi esenliklerine bir tehdit

olarak algılanmaktadır (Cropanzano vd., 1997). Daha çok yönetim boşluğunun olduğu zamanlarda, yönetimin örgütsel politik davranışlara göz yumduğu durumlarda ve çalışma ortamının rekabete çok açık olduğu iklimlerde örgütsel politik davranışlar artar. Örgütsel politikaya genellikle örgütten ayrılarak, örgütte kalarak ancak politik oyunlara katılmayarak ya da politik oyunların bir parçası olarak tepki gösterilir. Örgütte kalarak politik oyunlara katılmayan çalışanlar kendilerini işlerine verirler. Böylelikle bireysel verimlilik ve görev verimliliği artar. Örgütte kalarak politik oyunların bir parçası olan çalışanlar ya başarılı olup hedeflerine ulaşırlar ya da başarısız olarak yoğun bir tatminsizlik ve stres yaşarlar. Örgütten ayrılmak isteyen ancak ekonomik ve sosyal açıdan imkânı olmayan çalışanlar ise mecburen örgütte kalarak işe geç gelmek, devamsızlık yapmak ya da işini ihmâl etmek gibi davranış ve tutumlarla tepkilerini gösterebilirler (Ferris ve Kacmar, 1992; Ferris vd., 1989; Farrel ve Rusbult, 1992; Kacmar ve Carlson, 1997). Bu nedenle örgütsel politika, işten ayrılma niyeti ve ihmalkârlık arasındaki ilişkileri açıklamanın konuya açıklık getireceği düşünülmektedir.

II. ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ, İŞLERİNE YÖNELİK İHMALKÂRLIĞI VE ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI

Çalışanlar pek çok sebepten dolayı işlerini bırakmaya ve örgütlerinden ayrılmaya niyet edebilirler. İşten ayrılma niyeti, çalışanların kendi istekleriyle, bilinçli bir şekilde işlerini bırakmaya yönelik aldığı karardır (Koslowsky vd., 1997). İş tatminsizliği, yaşlılık, yetersiz eğitim, yetersiz yükselme imkânları (Martin, 1979), stres, düşük iş serbestliği, yetersiz ve yıkıcı liderlik, örgütsel adaletsizlik (Griffeth ve diğerleri, 2000), işyeri zorbalığı ve aşağı yönlü bezdirme davranışları (Simons, 2008) gibi sebepler çalışanların işten ayrılmaya niyet etmelerine sebep olan faktörlerdendir. Pek çok çalışan işten ayrılmaya niyet edebilir. Ancak bunlardan çok azı işinden gerçekten ayrılabilir. İşinden ayrılmaya niyet edip ekonomik imkânsızlıklar, ailevi sebepler, yeni bir iş bulamama ve diğer sosyal gerekçelerden ötürü işinden ayrılamayan çalışanlar tepkilerini farklı şekilde ortaya koyarlar. Bu tepkilerden biri çalışanların yaptığı işi bilinçli bir şekilde ihmâl etmesi olabilir (Farrel ve Rusbult, 1992). Örgütsel bağlamda ihmalkârlık, yoğun bir şekilde tatminsizlik yaşayan çalışanların organizasyonun durumunun kötüleşmesine pasif bir şekilde izin vermesi olarak tanımlanmaktadır (Rusbult vd., 1988). İhmalkârlık çalışanların iş tatminsizliğinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların iş tatminsizliğine ise yetersiz liderlik ve yöneticilik, etik olmayan çalışma ve örgüt iklimi, örgütsel adaletsizlik ve çalışanlar arasında algılanan eşitsizlik gibi faktörler sebep olmaktadır. Çalışanlar işlerine yönelik ihmalkârlık gösterdiğinde işe geç kalırlar ya da işe hiç gelmezler, işle ilgili çabalarını azaltırlar, çalışma saatinde işle ilgisi olmayan konularla ilgilenirler, daha çok hata yaparlar ve dikkatsizce çalışırlar (Farrel, 1983; Rusbult vd., 1988).

Örgütsel politika algısı bahsedildiği üzere çalışanlar tarafından kendi esenliklerine bir tehdit olarak algılanmaktadır. Örgütsel politikanın fazlaca algılandığı örgütlerde çalışanlar bir şekilde amaçlarını politik araçlarla gerçekleştirmeye çalışırlar. Böyle bir durumda politik yöntemler kullanmayan

çalışanların başarılı olma ihtimali azalmaktadır. Bununla birlikte çalışanların örgüt yönetimine karşı güveni azalmakta, haksız terfi ve ödüllendirmeler yaygınlaşmakta ve adaletsizlik algısı yükselmektedir. Böylelikle örgütsel politik davranışların sebep olduğu riskler çalışanların iş tatminsizliği ve yoğun stres yaşamalarına sebep olmaktadır. Ayrıca yetersiz olan çalışanlar politik yöntemler sayesinde terfi ettikçe ve ödüllendirildikçe, dürüst ve etik ilkelere bağlı olan çalışanlar zamanla çabalarının boşuna olduğunu düşünmeye başlayacaklardır (Cropanzano vd., 1997; Randall vd., 1999; Kacmar vd., 1999). Bu nedenle örgütsel politika algısının çalışanlar açısından olumsuz etkilerinin olabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim Iscan (2005) ile Miller ve Nicols'ın (2008) bulgularına göre örgütsel politika algısı çalışanların örgütsel adaletsizlik algısına sebep olmaktadır. Bununla birlikte Huang vd. (2003) ve Karatepe vd.'nin (2012) bulgularına göre örgütsel politika algısı çalışanların tükenmesine yol açan faktörlerden biridir. Ayrıca, Kacmar vd. (1999), Vigoda (2000), Huang vd. (2003), Miller vd. (2008), Chang vd. (2009), Daskin ve Tezer, (2012), Iscan (2005) ile Yang vd.'ne (2013) göre çalışanların örgütsel politika algısı işten ayrılma niyetinin, Vigoda, (2000, 2001) ile Atinga vd.'ne (2014) göre işe yönelik ihmalkârlığın önemli sebeplerinden biridir. Bu bulguların sonucunda çalışanların örgütsel politik davranışları kendi esenliklerine bir tehdit olarak algıladığını ve olumsuz tepki verdiğini söylemek mümkün görünmektedir. Nitekim Adams'ın (1965) eşitlik teorisine göre çalışanlar eşit muamele görmek ve adil bir çevrede yaşamak istemektedirler. Çalışanlar kendi kazanç/emek oranını diğer çalışanların oranlarıyla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucunda oran değerleri eşit çıkmazsa, oran değeri nispeten düşük olanlar haksızlığa uğradığını düşünüp eşitsizliği düzeltmeye yönelik tepki gösterirler. Örgütsel politika, çalışanlar arasında haksız kazanca sebep olabildiği için çalışanların kazanç/emek oranını eşitsiz hale getiren faktörler arasında sayılabilir. Bu nedenle çalışanlar eşitsizliğe sebep olan örgütsel politik davranışlara olumsuz tepki göstermektedirler. Buraya kadar yapılan tartışmaların ve bahsi geçen çalışmalarda elde edilen bulguların paralelinde çalışanların örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetine ve işe yönelik ihmalkârlığa yol açması beklenmektedir. Bu nedenle araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Çalışanların örgütsel politika algısı, işten ayrılma niyetine ve işe yönelik ihmalkârlığa sebep olur.

Buraya kadar yapılan değerlendirmelerin ışığında çalışanların işten ayrılma niyetinin işlerini ihmal etmelerine sebep olabileceği, böylece örgütsel politika algısının işe yönelik ihmalkârlık üzerindeki etkisine aracılık edebileceği düşünülmektedir. Çünkü örgütsel politika algısından dolayı işten ayrılmaya niyet eden her çalışan, daha önce bahsedildiği nedenlerden ötürü işinden ayrılamayabilecektir. Bu nedenle araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

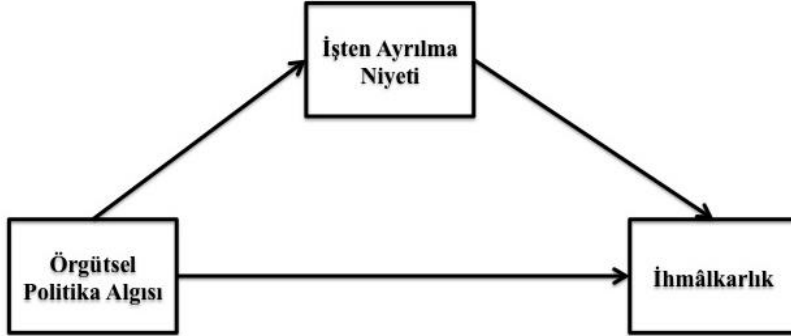
Hipotez 2: Çalışanların işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısının işe yönelik ihmalkârlığı üzerindeki etkisine aracılık eder.

III. YÖNTEM

A. Araştırma Modeli

Araştırmada oluşturulan model Şekil 1’de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



B. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara’da bir kamu kurumunun merkezi yönetim biriminin çalışanları oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü araştırmanın yapıldığı birimin personeli ile sınırlandırılmış olup 402 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme uygun örnekleme yöntemine (Büyüköztürk vd., 2009) göre belirlenmiş olan, araştırmaya gönüllü olarak katılan 314 çalışandan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 22 ila 59 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 34.53’dir (SS=8.50), 120’si (%38) erkek, 194’ü (%62) kadındır, 14’ü (%4) lise, 226’sı (%72) üniversite, 58’i (%19) yüksek lisans ve 16’sı (%5) doktora derecesine sahiptir, 152’si (%48) evli, 162’si (%52) bekârdır, çalışma süresi 1 ila 34 yıl arasında değişmekte olup ortalama 8.58 yıldır (SS=7.42).

C. Kullanılan Ölçüm Araçları

Örgütsel politika algısı

Katılımcıların örgütsel politika algısı Hochwarter vd. (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye Akdoğan ve Demirtaş (2014) tarafından uyarlanan 6 maddeli, her bir madde 1 ile 5 arası puanlanan (1:kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Artan puanlar her bir maddenin kuvvetini göstermektedir. Ölçekteki maddeler “Bu işyerinde çalışanlar, işyeri çıkarlarından daha çok kendi çıkarlarını düşünürler”, “Bu işyerinde çalışanlar, çıkar pastasından kendi paylarını almak için arka planda işler çevirirler” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler ($\Delta\chi^2=17.741$, $SD=7$, $\Delta\chi^2/SD = 2.53$, $p= 0,013$, $GFI = .98$, $IFI = .99$, $CFI = .99$, $RMSEA = .07$, $RMR = .02$) tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır. Tek boyut altında varyansın %71.01’i açıklanmaktadır. Maddelerin faktör yükleri .80 ile .86 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO örneklem uygunluğu değeri .89 olarak bulunmuş ve Barlett normal dağılım test

sonucu anlamlı ($p=0.000$) çıkmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha= .91$ olarak hesaplanmıştır.

İşten ayrılma niyeti

Katılımcıların işten ayrılma niyeti Walsh vd. (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Ok (2007) tarafından uyarlanan 5 maddeli, her bir madde 1 ile 5 arası puanlanan (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Artan puanlar her bir maddenin kuvvetini göstermektedir. Ölçekteki maddeler “Sık sık bu işi bırakmayı düşünüyorum”, “Başka bir kurumda başka bir iş arıyorum” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler ($\Delta\chi^2= 2.121$, $SD= 3$, $p= 0.548$, $\Delta\chi^2/SD = .70$, $GFI = .99$, $IFI = .99$, $CFI = .99$, $RMSEA=.01$, $RMR = .01$) tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır. Tek boyut altında varyansın %68.10'u açıklanmaktadır. Maddelerin faktör yükleri .67 ile .88 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO örneklem uygunluğu değeri .82 olarak bulunmuş ve Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0.000$) çıkmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha= .88$ olarak hesaplanmıştır

İhmalkârlık

Katılımcıların ihmalkârlık düzeyleri Rusbult vd. (1988) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Yaşın (2013) tarafından uyarlanan 6 maddeli, her bir madde 1 ile 5 arası puanlanan (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Artan puanlar her bir maddenin kuvvetini göstermektedir. Ölçekteki maddeler “Artık çalışmak içimden gelmiyor, daha yavaş çalışıyorum ve daha çok hata yapıyorum”, “İşimde çok fazla çaba harcamadığımı hissediyorum” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler ($\Delta\chi^2=17.684$, $SD= 6$, $p= 0,007$, $\Delta\chi^2/SD = 2.94$, $GFI = .98$, $IFI = .99$, $CFI = .99$, $RMSEA = .07$, $RMR = .03$) tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır. Maddelerin faktör yükleri .73 ile .88 arasında değişmektedir. Tek boyut altında varyansın %65.58'i açıklanmaktadır. Ölçeğin KMO örneklem uygunluğu değeri .84 olarak bulunmuş ve Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0.000$) çıkmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha= .89$ olarak hesaplanmıştır.

Ç. Araştırma Deseni ve Süreci

Bu çalışma kesitsel araştırma desenine göre tasarlanmıştır. Araştırmaya başlanmadan önce birim yöneticisine araştırmanın konu ve kapsamı hakkında bilgi verilmiş ve kurum bilgileri gizli kalmak koşuluyla çalışmayı yapmak için gerekli izinler alınmıştır. Araştırma verisi anket tekniğine uygun olarak Ekim 2015 döneminde, Ankara'da toplanmıştır. Anketler çalışanlara yazar tarafından dört haftalık zaman dilimi içerisinde, değişik iş günlerinde dağıtılmış ve dağıtılan günün sonunda teslim alınmıştır. Toplam 340 adet anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 321 tanesi teslim alınmıştır. Teslim alınan anketlerden 7 tanesi hatalı ve eksik doldurulduğu için araştırmaya dâhil edilmemiştir. Geri kalan 314 anket formu üzerindeki veriler SPSS yazılımına girilmiş, kullanılan ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış, değişkenler arasındaki korelasyonlar ölçülmüş, betimleyici istatistikler hesaplanmış ve araştırmanın hipotezleri AMOS

yazılımı üzerinde, yapısal eşitlik modelleri kurularak regresyon analizleri ile test edilmiştir.

IV. BULGULAR

Araştırmanın betimleyici istatistikleri ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

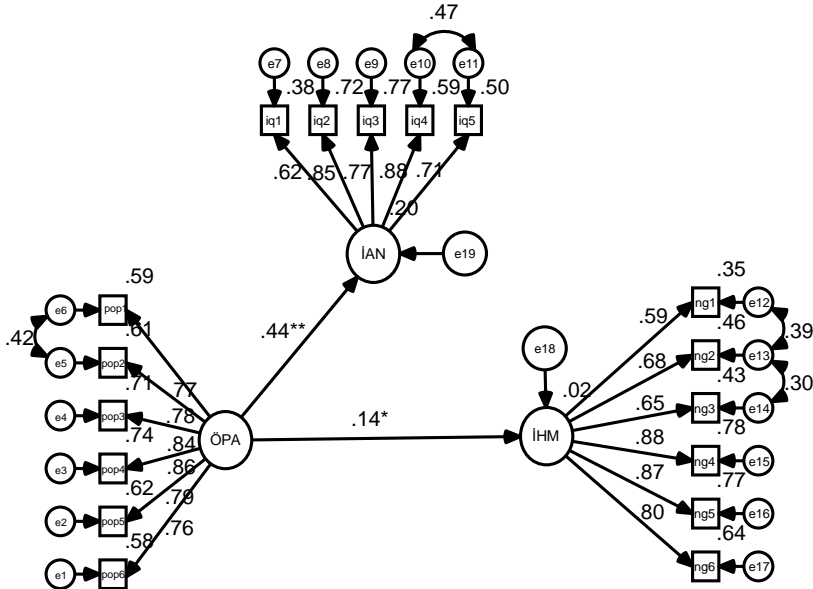
Değişkenler	ORT	SS	ÖPA	İAN	İHM
ÖPA	3.61	1.01	1		
İAN	2.68	1.03	.41**	1	
İHM	2.22	.95	.12*	.29**	1

** $p < .01$, * $p < .05$ (ÖPA: Örgütsel politika algısı, İAN: İşten ayrılma niyeti, İHM: İhmalkârlık)

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların önemli ölçüde politika algısı oluşturdukları (ORT= 3,61, SS= 1.01), işten ayrılmaya niyet ettikleri (ORT= 2,68, SS= 1.03) ve işlerini ihmal ettikleri (ORT= 2.22, SS= .95) görülmektedir. Bununla birlikte, her bir değişken arasındaki aynı yönlü ve anlamlı korelasyon değerleri geliştirilen hipotezler etrafında yapılan tartışmaları desteklemekte, bir sonraki safhada regresyon analizlerini yapmayı ve araştırma hipotezlerini test etmeyi mümkün kılmaktadır.

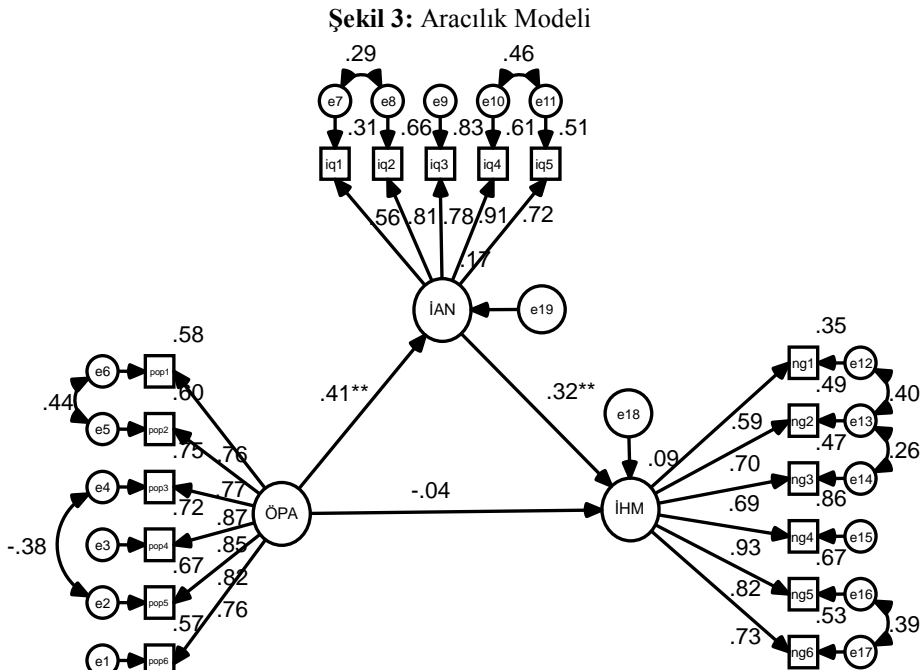
Araştırmanın hipotezleri yapısal eşitlik modelleri üzerinde iki safhada analiz edilmiştir. İlk safhada çalışanların örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti ve işe yönelik ihmalkârlık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de görülmektedir.

Şekil 2: Örgütsel Politika Algısının İşten Ayrılma Niyeti ve İhmalkârlık Üzerindeki Etkisi



** $p < .01$, * $p < .05$, ÖPA: Örgütsel Politika Algısı, İAN: İşten Ayrılma Niyeti, İHM: İhmalkârlık

Şekil 2’de yer alan yapısal eşitlik modelinde görülen yollar (ÖPA->İAN, ÖPA->İHM) üzerindeki değer standart β katsayısıdır. Modelin geçerli uyum değerlerine sahip olduğu ($\Delta\chi^2=287.493$, $SD=113$, $p=0.000$, $\Delta\chi^2/SD=2.54$, $GFI=.90$, $IFI=.95$, $CFI=.94$, $RMSEA=.07$) görülmüştür. Elde edilen bulgular çalışanların örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetini ($\beta=.44$, $p<.01$) ve ihmalkârlığı ($\beta=.14$, $p<.05$) pozitif yönlü etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle araştırmanın ilk hipotezi desteklenmektedir. Örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ihmalkârlık üzerindeki etkisine kıyasla daha kuvvetli olması, işten ayrılma niyetinin örgütsel politika algısı ile ihmalkârlık arasındaki aracı rolüne ışık tutmaktadır. Nitekim araştırmanın 2’nci safhasında işten ayrılma niyetinin aracılık etkisi (Baron ve Kenny, 1986) araştırılmıştır. Oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 3’te görülmektedir.



** $p<.01$, * $p<.05$, ÖPA: Örgütsel Politika Algısı, İAN: İşten Ayrılma Niyeti, İHM: İhmalkârlık

Şekil 3’te yer alan yapısal eşitlik modelinde görülen yollar (ÖPA->İAN, ÖPA->İHM ve İAN->İHM) üzerindeki değer standart β katsayısıdır. Modelin geçerli uyum değerlerine sahip olduğu ($\Delta\chi^2=203.593$, $SD=109$, $p=0.000$, $\Delta\chi^2/SD=1.86$, $GFI=.93$, $IFI=.97$, $CFI=.97$, $RMSEA=.05$) görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre çalışanların işten ayrılma niyeti örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisine tam aracılık etmektedir. Çünkü aracılık modeli oluşturulduğunda örgütsel politika algısı ile ihmalkârlık arasındaki yol anlamsız hale gelmiştir. Bu nedenle araştırmanın son hipotezi de desteklenmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bulgularına göre her bir değişken arasında anlamlı ve aynı yönlü korelasyon değerleri vardır (Tablo 2). Bu durumda araştırma değişkenlerinin doğru orantılı olarak değişikliğe uğradığından bahsetmek mümkün görünmektedir. Diğer bir ifade ile katılımcıların örgütsel politika algısı arttıkça işten ayrılma niyeti ve işlerine yönelik ihmalkârlığı da artmaktadır. Bu değerlendirme araştırmanın hipotezlerine ve oluşturulan yapısal eşitlik modellerine mesnet teşkil eder niteliktedir. Nitekim araştırmanın her iki hipotezi de desteklenmiştir. Araştırmanın bulguları çalışanların örgütsel politika algısını esenliklerine bir tehdit olarak gördüğü yaklaşımını destekler niteliktedir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel politika algısı hem işten ayrılma niyetinin hem de işe yönelik ihmalkârlığın bir öncülüdür. Başka bir ifade ile örgütsel politik davranışlar katılımcıların hem işten ayrılmaya niyet etmesine, hem de işini ihmal etmesine sebep olmaktadır. Bu bulgular örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetine sebep olması bakımından Kacmar vd. (1999), Vigoda (2000), Huang vd. (2003), Miller vd. (2008), Chang vd. (2009), Daskin ve Tezer, (2012), İscan (2005) ile Yang vd.'nin (2013), işe yönelik ihmalkârlığa sebep olması bakımından ise Vigoda, (2000, 2001) ile Atinga vd.'nin (2014) bulgularını desteklemekte ve geliştirmektedir. Bununla birlikte araştırma bulgularının hem Adams'ın (1965) eşitlik teorisinin, hem Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin hem de Vroom'un (1964) beklenti teorisinin yorumlanmasına görgül bulgularla yeni bir bakış açısı kazandırdığı düşünülmektedir. Öyle ki araştırmamızın bulgularına göre ihtiyaçların karşılanması için her zaman örgüt yönetimi veya toplum tarafından kabul görmüş yöntemler veya araçlar kullanılmamaktadır. Hatırlanacağı üzere örgütsel politika, örgüt yönetiminde teşvik edilen veya edilmeyen bireysel amaçların elde edilmesi için kullanılan çeşitli araçları ve yöntemleri açıklamaktadır. Bu araçlar idari ve etik açıdan kabul edilebileceği gibi kabul edilmeyebilir de. Araştırmamızın bulguları katılımcıların örgütsel politik davranışlar sergilediğini göstermektedir, bu nedenle örgütlerin birer politik varlık (Mintzberg, 1989) olduğu yaklaşımını görgül bulgularla Türkiye bağlamında desteklemektedir. Bu bakımdan çalışanların amaçlarını gerçekleştirmek uğruna kullandığı araçların örgütsel politik davranışları var ettiği görülmektedir. Ayrıca bu açıdan ele alındığında motivasyon teorilerinin örgütlerin neden birer politik varlık olduğunu açıklamakta kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi, Mc Clelland'ın (1961) ihtiyaç kuramı, Alderfer'in (1972) ERG kuramı, Vroom'un (1964) beklenti kuramı ve Adams'ın (1965) eşitlik kuramı gibi motivasyon teorileriyle örgütsel politik davranış arasında nedensel bir bağ kurmanın mümkün olduğu düşünülmektedir. Çalışanların beklentileri onları yaptıkları işe motive etmektedir. Çalışanlar ödüllendirildikçe ve beklentileri karşılandıkça daha da motive olmaktadır. Ancak beklentiler karşılanmadığı zaman tatminsizlikten dolayı işten ayrılmaya niyet etmek ya da yapılan işi bilinçli bir şekilde ihmâl etmek gibi davranışlar sergilenenilmektedir. Çünkü politik yöntemlerle elde edilen başarılar diğer çalışanlar arasında eşitsizlik hissi yaratmaktadır. Politik oyunlara katılmayan

çalışanlar politik araçlar sayesinde elde edilen başarı ve mükâfatların haksızca elde edildiğini düşünmektedirler. Diğer bir ifade ile çalışanların kazanç/emek oran karşılaştırmasında eşitsizlik ortaya çıkabilmektedir. Örgüt yönetimine güveni sarsılan ve örgütsel adaletsizlik algısı geliştiren çalışanlar ise sonunda işten ayrılamaya niyet edebilmekte ya da eğer bu mümkün olmazsa işlerini bilinçli bir şekilde ihmâl edebilmektedirler. Nitekim bu çalışmada elde edilen bulgular da katılımcıların örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetine ve ihmalkârlığa sebep olduğunu göstermektedir. Bu bulgunun yukarıda yapılan tartışmayı desteklediği düşünülmektedir. Diğer taraftan, ileride yapılacak çalışmalarda bahse konu motivasyon teorilerinin süreç içerisindeki rolünün açık bir şekilde araştırılmasının konuya ilişkin çalışmalara ışık tutabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmamızda elde edilen diğer bir bulgu ise katılımcıların işten ayrılma niyetinin örgütsel politika algısının işe yönelik ihmalkârlık üzerindeki etkisine tam aracılık etmesidir. Bilindiği kadarıyla bu yapı ilk defa araştırmamız ile test edilmiştir. Önceki çalışmalarda (Farrell ve Rusbult, 1992; Withey ve Cooper, 1989) çalışanların işten ayrılması ve işe yönelik ihmalkârlığı arasındaki ilişki araştırılmış olsa da işten ayrılma niyetinin örgütsel politika algısının çalışanlar üzerindeki etkisine aracılık edip etmediğini araştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Bu bakımdan elde edilen bulgunun yönetim ve örgütsel davranış alanına katkı sağladığı değerlendirilmektedir. Bu bulgu aynı zamanda çalışanların çaresizlik karşısında takındıkları tutumu açıklamaları açısından da önemlidir. Şöyle ki elde edilen bulgular katılımcıların örgütsel politik davranışlar karşısında işten ayrılmaya niyet ettiğini göstermektedir. Ancak ülkemizin ekonomik ve çalışma koşulları dikkate alındığında her çalışanın istediği zaman işini bırakamayacağı aşikârdır. Çünkü iş bulmanın oldukça zor olduğu ülkemiz koşullarında iş yerinde olumsuz anlamda ne yaşarsa yaşasın pek çok çalışanın bu duruma katlanmayı tercih edeceği düşünülmektedir. Diğer taraftan işten ayrılmaya niyet edilmesine rağmen bunu gerçekleştiremeyip örgütte kalanların ise bir şekilde hoşnutsuzluğunu göstermeyi tercih etmesi beklenmektedir. Nitekim araştırma bulguları böyle bir durumda katılımcıların işe yönelik ihmalkârlığa meylettiğini göstermektedir. Hatırlanacak olursa çalışanların işe yönelik ihmalkârlığı; işe kronik bir şekilde geç kalmak ya da hiç gelmemek, iş saatinde başka işlerle uğraşmak ve yapılan işte daha çok hata yapmak gibi davranışlardan oluşmaktadır (Farrell ve Rusbult, 1992). Buradan anlaşılan örgütsel politik davranışların çalışanlar üzerinde yarattığı hoşnutsuzluğun açık bir şekilde aslında su yüzüne çıkmasıdır. Diğer bir ifade ile örgütsel politik davranışlar nedeniyle tatminsizlik yaşayan çalışanlar, işlerinden ayrılmaya niyet edebilmekte ancak ailevi, ekonomik, sosyal ve benzeri diğer nedenlerden dolayı işlerinden ayrılamamaktadırlar. Bu durumda ise çalışanlar tepkilerini işlerini ihmal ederek gösterebilmektedirler. Böylece tecrübe edilen eşitsizlik ve adaletsizlik algısından dolayı işlerin ihmal edilmesi suretiyle örgüt bir bakıma cezalandırılmaya çalışılıyor olabilir.

Araştırmanın bahsedilen bulgularının yanında maddi sınırlılık ve zaman kısalığı gibi imkânsızlıklardan dolayı bazı kısıtları da bulunmaktadır. Bunlardan

biri araştırma tasarımı olarak yalnızca kesitsel yöntemin kullanılmış olmasıdır. Hâlbuki böyle bir çalışma boyutsal bir tasarımla gerçekleştirilmiş olsaydı ulaşılmak istenen nedensel ilişkiler daha sağlıklı ortaya koyulabilirdi. Diğer bir kısıt veri toplama tekniği olarak yalnızca anket kullanılmasıdır. Hatırlanacağı üzere bu yöntemde katılımcıların araştırma konusu hakkındaki düşünceleri anket maddeleri ile sınırlandırılmaktadır. Hâlbuki anket ile toplanan veri mülâkat ile desteklenebilseydi araştırmanın yürütüldüğü örgütteki politik yapı ve çalışanların sosyal ağ yapısı daha net ortaya koyulabilirdi. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise çalışmanın yalnızca bir örneklem üzerinde yürütülmesidir. Eğer aynı araştırma başka bir örneklem üzerinde tekrarlınsaydı, elde edilen bulgular daha genellenebilirdi.

Araştırmanın sayılan kısıtlarına rağmen elde edilen bulguların hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Öyle ki araştırmacılar gelecekte yapacağı çalışmalarda burada kullanılan modeli geliştirerek yeni bulgular elde edebilirler. Örneğin örgütsel politika algısının psikolojik sözleşme ihlali üzerindeki etkisi ile birlikte işten ayrılma niyeti ve işe yönelik ihmalkârlık gibi değişkenlerle etkileşimini içeren yeni modeller kurulabilir. Bununla birlikte ileride yapılacak araştırmalarda burada kullanılmış olan model değişik örneklem üzerinde denenmek suretiyle elde edilecek sonuçlar karşılaştırılabilir ve kuramsal açıdan yapılan değerlendirmeler tekrar ele alınabilir. Her ne kadar belirlenen araştırma evreninin küçüklüğü nedeniyle elde edilen bulgular genelleştirilemeyecek olsa da araştırmanın bulguları bu çalışmada ele alınan değişkenlerle ilişkili durumlarla karşılaşan diğer örgüt yönetimlerine fikir verebilir. Bu bakımdan ele alındığında örgütsel politik davranışların örgütsel yaşamda kaçınılmaz bir olgu olmasına rağmen çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri dolayısıyla örgüt yönetimleri tarafından müsamaha edilmemesi gereken bir faktör olduğu düşünülmektedir. Çünkü örgütsel politik davranışların, dürüst ve hakkaniyetle çalışan, yetkinlik seviyesi yüksek çalışanların örgütsel adaletsizlik algısı dolayısıyla hayal kırıklığına uğramasına, yoğun iş tatminsizliği yaşamasına ve dolayısıyla işinden ayrılmasına veya işini ihmal etmesine sebebiyet verdiği görülmektedir. Bu nedenle örgüt yönetiminin adalet ve eşitlik ilkelerine bağlı kalmasının, örgütsel politik davranışlarla hedeflerini elde etmeye çalışan personeli hoş karşılamamasının, dürüstlük ve çalışkanlık gibi erdemleri öne çıkartmasının, çalışanları motive edeceği, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı arttıracığı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda bu araştırma ile elde edilen bulguların hem gerçek hayattaki örgütsel uygulamalar hem de akademik çalışmalar açısından kayda değer öneme sahip olduğu ve gelecek çalışmalara yeni bir pencere açtığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. L. Berkowitz (Ed.), *Experimental Social Psychology* (s.267–299). New York: Academic Press.
- Akdoğan A., & Demirtaş Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracılık rolü. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16(1), 103–120. doi: 10.5578/jeas.7819

- Allen R. W., Madison D. L., Porter L. W., Renwick P. A., & Mayes B. T. (1979). Organizational politics tactics and characteristics of its actors. *California Management Review*, 22(1): 77–83. doi: 10.2307/41164852
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Atinga, R. A., Domfeh, K. A., Kayi, E., Abuosi, A., & Dzansi, G. (2014). Effects of perceived workplace politics in hospitals on nurses' behavioural intentions in Ghana. *Journal of Nursing Management*, 22(2), 159–169. doi: 10.1111/jonm.12178
- Baron, R. M., & 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, 1173–1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Chang, C., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta analytic examination. *Academy of Management Journal*, 52(4), 779-801. doi: 10.5465/AMJ.2009.43670894
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D
- Daskin M., & Tezer M. (2012). Organizational politics and turnover: An empirical research from hospitality industry. *Tourism*, 60(3): 273–291. <http://hrcak.srce.hr/93005?lang=en>
- Farrel D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26(4): 596–607. doi: 10.2307/255909
- Farrel, D., & Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: the influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201–218. doi: 10.1007/BF01385048
- Ferris G. R., & Kacmar K. M. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93–116. doi: 10.1177/014920639201800107
- Ferris, G. R., Russ, G. S., & Fandt, P. M. (1989). Politics in organizations. R. A. Giacalone, & P. Rosenfeld (Ed.), *Impression management in the organization* (s. 143-170). Hillside, NJ: Erlbaum.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. doi: 10.1177/014920630002600305
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 438–456. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00048-9
- Huang, I., Chuang, C. J., & Lin, H. (2003). The role of burnout in the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 32(4), 519–531. doi: 10.1177/009102600303200404
- Iscan, Ö. F. (2005). Siyasal arena metaforu olarak örgütler ve örgütsel siyasetin örgütsel adalet algısına etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 149–171. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/446/5006.pdf>
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627–658. doi: 10.1177/014920639702300502
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S., & Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human Relations*, 52(3), 383–416. doi: 10.1177/001872679905200305

- Karatepe, O. M., Babakus, E., & Yavas, U. (2012). Affectivity and organizational politics as antecedents of burnout among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 66–75. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.04.003
- Koslowsky, M., Sagie, A., Krausz, M., & Singer, A. D. (1997). Correlates of employee lateness: Some theoretical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 79–88. doi: 10.1037/0021-9010.82.1.79
- Kufman, H. (1964). Organization Theory and Political Theory. *The American Political Science Review*, 58(1), 5–14. doi: 10.2307/1952750
- Martin, T. N. (1979). A Contextual Model of Employee Turnover Intentions. *Academy of Management Journal*, 22(2): 313–324. doi: 10.2307/255592
- March, J. G. (1962). The business firm as a political coalition. *The Journal of Politics*, 24(4), 662–678. <http://www.jstor.org/stable/2128040>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychology Review*, 50, 370–396. doi: 10.1037/h0054346
- Mayes B. T., & Allen R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672–678. doi: 10.5465/AMR.1977.4406753
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, N.J.: D. Van Nostrand,
- Miller, B. K., & Nicols, K. M. (2008). Politics and justice: A mediated moderation model. *Journal of Managerial Issues*, 20(2), 214–237. <http://www.jstor.org/stable/40604605>
- Miller, B. K., Rutherford, M. A., & Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes. *Journal of Business Psychology*, 22, 209–222. doi: 10.1007/s10869-008-9061-5
- Mintzberg H. (1989). Politics and political organization. H. Mintzberg (Ed.), *Mintzberg on management* (s. 236–252). New York: The Free Press.
- Ok, B. (2007). *Correlates of organizational commitment: A special emphasis on organizational communication*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159–174. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7
- Rusbult C. E., Farrel D., Rogers G., & Mainous A. G. III (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627. doi: 10.2307/256461
- Simons S. (2008). Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *Advances in Nursing Science*, 31(2): 48–59. doi: 10.1097/01.ANS.0000319571.37373.d7
- Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55, 311–324. doi:10.1016/S0148-2963(00)00134-X
- Vigoda-gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personnel Review*, 36(5), 661–683. doi: 10.1108/00483480710773981
- Vigoda E. (2001). Reactions to organizational politics: A cross-cultural examination in Israel and Britain. *Human Relations*, 54(11): 1483–1511. doi: 10.1177/00187267015411004
- Vigoda E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326–347. doi: 10.1006/jvbe.1999.1742
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Walsh, J. P., Ashford, S. J., & Hill, T. E. (1985). Feedback obstruction: the influence of the information environment on employee turnover intentions. *Human Relations*, 38(1), 23–46. doi: 10.1177/001872678503800102
- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34, 521–539. doi: 10.2307/2393565

- Yang, J., Treadway, D. C., & Stepina, L. P. (2013). Justice and politics: Mechanisms for the underlying relationships of role demands to employees' satisfaction and turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology, 43*, 1624–1635. doi: 10.1111/jasp.12115
- Yaşın F. (2013). İş doyumsuzluğuna verilen tepkiler ölçeği. *Nesne Psikoloji Dergisi, 1*(2), 1–20. doi: 10.7816/nesne-01-02-0
- Zaleznik, A. (1971). Power and politics in organizational life. *McKinsey Quarterly, 7*(4), 52-69. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=038a0c8f-e0f7-42d8-9ce3-8af9dc5f1cbc%40sessionmgr4004&vid=3&hid=4202>

SUMMARY

The aim of this research was to analyze whether employees' perceptions of organizational politics have effects on both neglect of work and intention to quit, and whether intention to quit mediates the prospective association between perceptions of organizational politics and neglect of work. Organizational politics refer to the management of influence on others to obtain ends either sanctioned by the organization or not sanctioned by the organization through approved or unapproved means. Perceptions of organizational politics on the other hand refer to the extent to which employees perceive their organization to be politic in nature. Employees generally perceive organizational politic as self-serving, unethical and selfish behaviors. Intention to quit refers to the conscious decision of employees towards leaving their organization and neglect of work refers to the employees' passive allowance of conditions to deteriorate by spending less effort and attention on their work.

The research data were collected by questionnaire from a sample of 314 employees who work at the central management department of a public organization in October 2015. The data were analyzed through structural regression models. Findings provided support for the approach that employees perceive organizational politics as a threat to their well-being. Findings also indicated that there was a positive association between perceptions of organizational politics and intention to quit, as well as between perceptions of organizational politics and neglect of work. In other words perceptions of organizational politics were the source of both intention to quit and neglect of work. Moreover, intention to quit mediated the association between perceptions of organizational politics and neglect of work. To the best of our knowledge we were the first to establish these associations. Therefore, we believe that our findings might have filled a gap in the field of management, may help solve some of problems of practitioners and bring researchers in new aspects.