



**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
RESEARCH**

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016 Sayfa / Page: 1 - 15

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER
Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI

Sekreteryaya / Secretary
Mustafa CANBEK

ISSN:2528-9705

Yazışma Adresi

Doç Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363 / 2388 Fax: +90 356 252 16 73

E-Posta/E-Mail: info@odad.org



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ
(ODAD)

THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi'nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi'nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, refereed, scientific and international journal which is being published two times in a year. JOOBR, with its articles related to the fields of Organizational Behavior, Human Resources and business environment, essentially aims to support to academic development and sharing in mentioned fields. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be prepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR

Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ

T.C. Merkez Bankası

Prof. Dr. Semra GÜNEY

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Farzand Ali JAN

Comsats University

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Aksaray Üniversitesi

Prof. Dr. Aşkın KESER

Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem KIREL

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Suna TEVRUZ

Marmara Üniversitesi



Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler
Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Adem BALTACI
Kırklareli Üniversitesi

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
Fırat Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan GÜL
Ondokuzmayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Nurettin İBRAHİMOĞLU
Gaziantep Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan TAĞRAF
Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Öznur AŞAN
Hacettepe Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Aysun ÇETİN
Ondokuzmayıs Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. M. Said DÖVEN
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA
İnönü Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Onur KÖKSAL
Niğde Üniversitesi

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Sayfa
No.
Page
Num.

- 1. “Güvenirse Tükenmez Miyiz?” Politik Davranış, Örgütsel Güven ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**
“Do We Not Burnout If We Trust?” A Research on Political Behavior, Organizational Trust and Burnout Relationship
Zümrül GÜLTEKİN, Mihriban CİNDİLOĞLU, Sema POLATCI..... 1 – 15
- 2. Örgütlerde Rol Belirsizliği Ve Rol Çatışmasının Çalışanların Öz-Yeterlilik Algıları Üzerindeki Etkisi**
The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict In Organizations on Perceptions of Self-Sufficiency of Employees
Engin KANBUR, Mustafa CANBEK, Kubilay ÖZYER..... 16 – 34
- 3. Örgütsel Bağlılık Alt Formları Ve İşten Ayrılma Arasındaki İlişki: Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı Personeli Üzerine Bir Araştırma**
The Relationship Between Subforms of Organizational Commitment and Turnover Intention: A Research on The Personel of Social Assistance and Solidarity Foundation
Ahmet MUMCU & İsmail ALİCİ..... 35 – 52
- 4. Çalışan Sessizlik Davranışının Azaltılmasında Algılanan Örgütsel Destek Etkili Midir?**
Is Perceived Organizational Support Effective in Reducing Employee Silence Behaviour
Esra ERENLER TEKMEK..... 53 – 75
- 5. Kişilik Özellikleri İle Kariyer Engelleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**
An Investigation on The Relationship Between Personality Traits and Career Barriers
Ufuk ORHAN..... 76 – 89

“GÜVENİRSEK TÜKENMEZ MİYİZ?” POLİTİK DAVRANIŞ, ÖRGÜTSEL GÜVEN VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Zümral GÜLTEKİN*
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU
Hitit Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışma, çalışanların iş yaşamlarında karşılaştıkları politik davranışların tükenmişlik üzerindeki etkisi ve örgütsel güvenin bu değişkenler arasında aracılık rolünü belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın örneklemini Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nin Rektörlük, Meslek Yüksekokulları ve Uzakdan Eğitim Merkezinde görev yapan toplam 157 idari personeli oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda politik davranışın tükenmişliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel güvenin politik davranış ile tükenmişlik arasındaki etki üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda örgütsel güvenin politik davranış ile tükenmişlik arasındaki etkisi üzerinde aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Politik Davranış, Tükenmişlik, Örgütsel Güven



- 1 -

“DO WE NOT BURNOUT IF WE TRUST?” A RESEARCH ON POLITICAL BEHAVIOR, ORGANIZATIONAL TRUST AND BURNOUT RELATIONSHIP

ABSTRACT

In this study it was designed with aim to determined a mediating role of burnout and organizational trust on the concept of political behaviour which apply to their employees work life. For this purpose the sample is consist of 157 administrative staff Rectorship, Vocational School and Distance Education Center in Ondokuz Mayıs University. As a result, it was founded that political behavior has a positive affects burnout. The result of hierarchical regression analysis, it determined that organizational trust plays a mediating role on the relationship between burnout and political behavior.

Key Word: Political Behavior, Burnout, Organizational Trust

* Ondokuzmayıs Üniversitesi, Alaçam MYO, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü
zumral.gultekin@gmail.com

Giriş

Örgütlerde rekabetin artması ile birlikte çalışanlarda politik davranışların arttığı düşünülmektedir. Çalışanlar diğerlerinden daha önce terfi edebilmek, daha güçlü bir konuma gelebilmek için kendi istekleri doğrultusunda bilinçli olarak politik davranışlar sergilemektedirler. Ayrıca rekabet ortamında diğerlerinden önde olabilmek için kendilerini çok çalışmak zorunda hissetmeleri, çalışanlar üzerinde tükenmişliğe neden olabilir. Diğer taraftan iş arkadaşlarının sürekli olarak politik davranışlar sergilemeleri çalışanlarda tükenmişlik hissine neden olabilmektedir. Örgütsel güven ise, çalışanın örgütlerinde yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve örgütlerine güvenlerinden oluşan bir kavramdır. Çalışanlar örgütlerine güvendiklerinde tükenmişliklerinin azalıp azalmayacağı, politik davranışlarla karşılaştıklarında bunun yaratmış olduğu tükenmişlik duygusunun örgüte olan güvenle azalıp azalmayacağı da merak konusu olmuştur.

Bu çalışmanın amacı politik davranışın tükenmişlik üzerindeki etkisinde, örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle politik davranış, tükenmişlik ve örgütsel güven kavramları ele alınıp teorik olarak incelenmiş, daha sonra teorik çerçeveden destek alınarak araştırma soruları ve hipotezler kurulmuş ve bu kavramlar arasındaki ilişki ve etkileşimle araştırılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilecek olan verilerin uygulayıcılara ve önemli olan insan kaynağı gereksinimlerinin karşılanmasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.Kuramsal Çerçeve

1.1.Politik Davranış

Örgütlerde işgörenler, çalışma hayatları süresince kendilerine fayda sağlayacak amaç ve hedefler için yöneticilerini ve çalışma arkadaşlarını davranış, tutum ve ifadeleri ile etkilemeye çalışmaktadırlar (Sığırı ve Başar, 2015: 607). Günümüz rekabet ortamında örgütlerde yaşanan hızlı değişimler, işgörenlerin işlerinde ilerlemek ve yükselmek amacıyla kaçınılmaz bir gerçeklik olan politik davranışları ve bu davranışların örgütlere ve işgörenlere etkisini karşımıza çıkarmaktadır (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 108).



Politik davranış örgütün kabul ettiği normların dışında, gönüllü olarak yapılan ancak işgörenlerin kendi stratejik çıkarlarına hizmet eden davranışlardır (İslamoğlu, 2010: 26). Ferris ve Kacmar (1992) politik davranışları, örgüt ya da iş biriminin çıkarlarına aykırı olan ancak işgörenin çıkarlarına ve yararlarına hizmet eden davranış olarak tanımlamışlardır (Vigoda, 2000: 328). Ferris ve arkadaşları da (1996) politik davranışları üç boyutta değerlendirmişlerdir. Birincisi, “işgörenin istediği ücret ve terfiyi almak için kendi amaç ve hedeflerine hizmet etmesi”, ikincisi “çalışma arkadaşlarının önüne geçmek için kendi yararına olduğunu düşündüğü davranışlarda bulunma ve gerektiğinde sessiz kalma” ve üçüncüsü “işgörenin kendisini ifade etme konusunda başarısı ve kararlılığı”dır (Ayobami ve Ofoegbu, 2013: 164).



Politik davranışların örgütsel açıdan, yöneticisinin isteklerini anında yerine getirme girişimi, örgütün işlerinin hızlı bir şekilde yürütülmesine ve bununla örgütün etkinliği ve verimliliğine katkı sağladığı söylenebilir (İslamoğlu, 2010: 26). Bireysel açıdan ise, örgüt içerisinde tanınma, statü, güç, pozisyon elde etme, bireysel amaç/hedefleri başarma ve işini yaptırma gibi işgören için pozitif çıktılarının olduğu da ifade edilmektedir (Ferris, vd., 1996; Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 112). Ancak bu çalışmada politik davranışın işgören için negatif bir çıktısı olduğu düşünülen “tükenmişlik” kavramına yer verilmiştir.

1.2.Politik Davranışın Örgütsel Güvene Etkisi

İşgörenlerin örgüt içinde amaçlarını ve beklentilerini gerçekleştirmek maksadıyla, bilinçli olarak, kendi çıkarlarına ulaşmak için yaptıkları davranışlar politik davranışları oluşturmaktadır (Bursalı ve Bağcı, 2011: 25). Politik davranışın açıklamasından da anlaşılacağı gibi işgörenlerin kendi çıkarları için yaptıkları bu davranışlar çalışma

arkadaşları üzerinde bir güven azalmasına sebep olabilir. Politik davranışlar gibi örgütlerde negatif algılanan bu davranışlar işgörenlerde örgüte karşı da güveni azaltabilir. Çalışma arkadaşlarının politik davranışlar sergilediği konusunda bir algısı oluşan işgören, hem arkadaşlarına olan güvende azalma hem de örgüte olan güvende bir azalma yaşayabilir. Yapılan literatür araştırması sonucunda politik davranışın örgütsel güven üzerindeki ilişkisini ve etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamış ve bir araştırma sorusu geliştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir.

A1:Politik davranış örgütsel güveni negatif yönde mi etkilemektedir?

1.3. Örgütsel Güvenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Güven, bireyin herhangi bir kontrol etkisi olmadan karşısındakinin davranışlarını kendi beklentilerini karşılayacak yönde gelişeceğine dair bir inanç duyması olarak tanımlanmaktadır (Mayer vd., 1995: 712). Örgütsel güven ise, çalışanların diğer örgüt üyelerinin rolleri, ilişkileri, tecrübeleri ve karşılıklı bağlılıklarına dayalı olarak sergiledikleri davranışları ile ilgili pozitif beklentileri olarak tanımlanmaktadır (Huff ve Kelley, 2003; Akt. Akdoğan ve Köksal, 2014: 27). Diğer bir ifade ile örgütsel güven, işgörenlerin örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, yöneticisinin dürüst olacağına ve verdiği sözü tutacağına olan inancı olarak açıklanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990; Akt. Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel güven konusu; üste güven, çalışma arkadaşına güven ve örgüte olan güven olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır (Büte, 2011: 175).

Örgütsel güven konusunda, işgörenlerin çalışma arkadaşlarına, yöneticisine ve örgütüne olan pozitif yönlü güven duygularına göre, tükenmişliklerinde azalma görüleceği söylenebilir. İşgörenlerin örgütsel



güvenin her bir unsuruna göre tükenmişlikleri değişebileceği gibi toplumda algıladıkları örgütsel güvene göre de tükenmişlik değişebilir. Bu noktada örgütsel güven ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu gösteren çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Çağlar, 2011: 1827). Bu literatür ışığında kurulan hipotez şu şekildedir:

H1: Örgütsel güven tükenmişliği negatif yönde etkilemektedir.

1.4. Politik Davranışın Tükenmişlik Üzerine Etkisi

İşgörenlerin örgüt hayatına ilişkin en önemli problemlerinden birisi tükenmişlik kavramıdır (Keser, 2012: 455). Bu kavram ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından kullanılmıştır. Tükenmişliği geniş anlamda ele alıp geliştiren araştırmacı ise, Christina Maslach'dır. Maslach'a göre tükenmişlik, "işgörenlerin işleri gereği yoğun duygusal ilişkiler yaşayan ve devamlı olarak diğer işgörenlerle yüz yüze çalışmak zorunda olan bireylerde görülen fiziksel olarak bitkinlik ve uzun süren yorgunluktur. Duygusal olarak ise umutsuzluk ve çaresizlik duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer işgörelere karşı olumsuz tutum şeklinde yansması ile oluşan bir sendrom"dur (Ardıç ve Polatçı, 2008: 70). Tükenmişlik "duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme" olmak üzere üç boyutta incelenen psikolojik bir sendromdur (Polatçı ve Özyer, 2015: 31).

İşgören çeşitli nedenlerle tükenmişlik sendromu yaşamaktadır. Bunlar bireysel nedenler ve örgütsel nedenler olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bu nedenlerden bireysel nedenler içerisinde yer alan "beklenti düzeyi" tükenmişlik sendromuna neden olabilmektedir (Doğun, 2012: 294). Örneğin idealleri yüksek olan bir işgörenin, başarıları karşısında istediği ödülleri ve terfiyi alamaması bu sendromu yaşamasına neden olabilmektedir (Keser, 2012: 464). Politik davranış kavramı da bu nedenler arasında değerlendirilebilir.



Politik davranışlar işgörenlerde negatif sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonuçlar arasında tükenmişlik önemli bir yer almaktadır denilebilir. Politik davranış, içerisinde ödül ve terfi gibi bireyin stratejik çıkarlarını barındıran uzun süreçli bir davranıştır. Bu süreç zamanla işgörenin tükenmesine neden olabilir. Yapılan literatür araştırması sonucunda politik davranışın tükenmişlik üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamış ve bir araştırma sorusu geliştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir.

A2:Politik davranış tükenmişliği pozitif yönde mi etkilemektedir?

1.5. Politik Davranışın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü

Politik davranışların tükenmişlik düzeyini artırması beklenen bir durumdur. Ancak bireyin algıladığı örgütsel güvenin bu etkileşimde bir aracı rolü oynayarak, işgörenlerin yaşayacakları tükenmişlik düzeyini azaltacağı düşünülmektedir. Diğer bir deyişle politik davranışlarla karşılaşan bir birey aynı zamanda örgütünü güvenilir olarak algılıyorsa, bu durum onun tükenmişlik yaşamasına engel olabilir. Bu noktada politik davranışların tükenmişliğe etkisinde örgüte olan güven aracılık etkisi olduğu düşünülmektedir. Literatürde, bu aracılık etkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamış ve bir araştırma sorusu geliştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir.

A3:Politik davranışın tükenmişlik üzerindeki etkisinde, örgütsel güven aracılık rolü üstlenmekte midir?



2.Araştırmanın Yöntemi

2.1.Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Rektörlük bünyesinde, Meslek Yüksekokullarında ve Uzaktan Eğitim Merkezinde çalışan idari personel oluşturmaktadır. Üniversitedeki idari personelin 200 tanesine gönüllülük esasına dayalı olarak anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerin 200 tanesi geri dönmüş, hatalı ya da eksik doldurulmuş anketlerin çıkarılmasından sonra 157'si analize tabi tutulmuştur.

Araştırma örnekleminin %59.9'u (94) erkek, yaş ortalaması 37.58'dir ve yaşlar 20 ile 57 arasında dağılmaktadır. Katılımcıların %75.8'i (119) evli, %47.8'i (75) lisans mezunu, %36.3.'ü (57) 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. %85.4'sı (134) yöneticilik görevi bulunmamaktadır. %40.1'i (63) 0-5 yıldır bu kurumda görev yapmaktadır. Cinsiyet üzerine yapılan t testi analizine göre, kadın ve erkek çalışan için tükenmişlik arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($t=,531$, $p=.405$). Medeni durum üzerine yapılan t testi analizinde evli ve bekar çalışanlar için tükenmişlik arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($t=,818$, $p=.440$).

2.2.Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümde oluşmaktadır. Birinci bölümde “Politik Davranış Ölçeği”; ikinci bölümde “Tükenmişlik Ölçeği”; üçüncü bölümde “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Anket formunun dördüncü bölümünü ise katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular oluşturmaktadır. Ölçeklerin tamamında 5’li Likert derecelendirmesi kullanılmıştır.

Politik Davranış Ölçeği: Politik davranış düzeyini belirlemek üzere Hochwarter ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen 6 ifadeli



ölçek kullanılmıştır. Ölçek Türkçe'ye Akdoğan ve Demirtaş (2014) tarafından uyarlanmıştır. Bu ölçekte sorular “Bu kurumda çalışanlar sadece kendilerine hizmet eden davranışlarda bulunurlar.” ve “Bu kurumda çalışanlar kurum çıkarlarından daha fazla kendi çıkarlarını düşünürler.” şeklindedir.

Tükenmişlik Ölçeği: Tükenmişlik düzeyini belirlemek üzere Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen 22 ifadeli “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Türkçe'ye Canan Ergin (1992) tarafından uyarlanmıştır. Bu ölçekte sorular “İşimden soğuduğumu hissediyorum.” ve “İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.(ters ifade).” şeklindedir.

Örgütsel Güven Ölçeği: Örgütsel güven davranış düzeyini belirlemek üzere İslamoğlu ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği 31 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeği Büte (2011) çalışmasında kullanmıştır. Bu ölçekte sorular “Çalıştığım kurum dürüst ve hakkaniyetli bir işleyişe sahiptir.” ve “Çalıştığım kurum çalışanlarında bağlılık yaratır.” şeklindedir.

Araştırmada aracılık etkisine bakılmıştır. Bunun için Baron ve Kenny (1986)'in tarafından geliştirilen dört aşamalı regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Birinci aşamada, bağımsız değişken olan “politik davranış” ile bağımlı değişken olan “tükenmişlik” arasındaki doğrudan etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. İkinci aşamada “politik davranış” ile aracı değişken olan “örgütsel güven” arasındaki doğrudan etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Üçüncü aşamada, aracı değişken olan “örgütsel güven”in bağımlı değişken olan “tükenmişlik” üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Dördüncü aşamada, bağımsız değişken olan “politik



davranış” ile aracı değişken “örgütsel güven” birlikte regresyon analizine dahil edilmiş olup, bağımsız değişken olan “politik davranış”ın bağımlı değişken olan “tükenmişlik” üzerindeki etkisi anlamlı çıkmazsa “tam aracılık etkisi”, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinde azalma olursa “kısmi aracılık etkisi” meydana gelmiş olacaktır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 277). Araştırmada bu yöntem kullanılmıştır.

3.Bulgular

Araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin elde edilen bulguların ortalama ve standart sapmaları ile korelasyon katsayıları Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

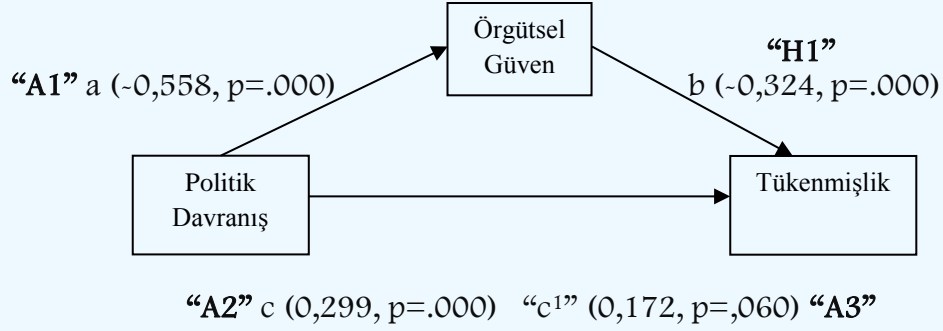
	Ort.	SS.	1	2	3
Politik Davranış	2,74	1,01	(.918)		
Örgütsel Güven	3,31	,70	~,558 (**)	(.953)	
Tükenmişlik	2,32	,48	~,299 (**)	~,324 (**)	(.825)

*p<0.05, **p<0.01; Not: Parantez içindeki değerler, ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayılarıdır.

Tablo 1’den elde edilen bilgiler doğrultusunda, politik davranışın örgütsel güven ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. Politik davranışın tükenmişlik ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. Son olarak örgütsel güvenin tükenmişlik ile anlamlı ve negatif yönlü ilişki içinde olduğu belirlenmiştir. Politik davranışın, örgütsel güven ve tükenmişlik değişkenlerini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacıyla



regresyon analizleri yapılmıştır. Politik davranış ile tükenmişlik arasında örgütsel güvenin etkisine yönelik a, b, c ve c¹ yollarının sonuçları Model 1’de verilmiştir.



Model 1: Örgütsel Güvenin Politik Davranış-Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü

Model 1 incelendiğinde “a” yolu için standardize edilmiş β katsayısı -0,558 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan A1 araştırma sorusu kabul edilmiştir (F=70.174; R²=,312; Düzeltilmiş R²=,307). “b” yolu için standardize edilmiş β katsayısı -0,324 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan H1 hipotezi kabul edilmiştir (F=18.124; R²=,105; Düzeltilmiş R²=,099). “c” yolu için standardize edilmiş β katsayısı 0,299 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olduğundan A2 araştırma sorusu kabul edilmiştir (F=15.228; R²=,089; Düzeltilmiş R²=,084). Bu bilgiler ışığında Baron ve Kenny (1986)’nin üç koşulunun gerçekleştiği görülmektedir. Aracı etkinin belirlenmesi için, bağımsız ve aracı değişken modele birlikte dahil edildiğinde “c¹” yolunun etkisinin anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. “c¹” yolu incelendiğinde standardize edilmiş β katsayısı değerinin (0,172; p=0,060) anlamsız olduğu görülmektedir (F=11.008; R²=,125; Düzeltilmiş R²=,114). Yani politik davranışın tükenmişlik üzerindeki etkisinin, devreye örgütsel güven etkileşiminin girmesi ile tamamen ortadan kalktığı



görülmektedir. Bu nedenle örgütsel güven etkileşiminin politik davranış ve tükenmişlik arasında “tam aracılık” rolü oynadığını söylemek mümkündür. Bu durumda A3 araştırma sorusu da kabul edilmiştir.

4.Tartışma ve Sonuç

Örgütlerde çalışan sayısının ve ardından gelen rekabetin artması ile birlikte çalışanların terfi ya da kendi çıkarlarını güden hedeflerine ulaşma arzusu, çalışanların politik davranış sergilemelerine neden olabilmektedir. Bu süreçte, çalışanların sürekli bu davranışla karşılaşmaları onları ilerleyen zaman zarfında negatif yönde etkileyebilir. Bu noktada dikkat çeken kavram “tükenmişlik” tir. Acaba belli bir amacı güden politik davranış çalışanın tükenmişliğini etkilemekte midir? Bu etkide örgütsel güvenin ne gibi değişikliklere neden olacağı ise merak konusu olmaktadır. Bu düşünceden hareketle, politik davranışın tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin nasıl bir etkiye sahip olacağına yönelik olarak bu çalışma planlanmıştır. Yapılan literatür taramasında bu üç değişkenin bir arada araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmayı önemli bir hale getirmektedir denilebilir.

Çalışmanın amacı, çalışanların iş yaşamlarında karşılaştıkları politik davranışların tükenmişlik ve örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, politik davranışın örgütsel güven üzerinde negatif etki yapacağı düşüncesi ile kurulan A1 araştırma sorusu, örgütsel güvenin tükenmişlik üzerinde negatif etki yapacağı düşüncesi ile kurulan H1 hipotezi, politik davranışın tükenmişlik üzerinde pozitif etki yapacağı düşüncesi ile kurulan A2 araştırma sorusu kabul edilmiştir. Son olarak politik davranışın tükenmişlik üzerindeki etkisinde, örgütsel güven aracılık rolü üstlenmesi üzerine kurulan A3 araştırma sorusu da kabul edilmiştir.



Örgütlerde çalışanların karşılaştıkları politik davranışların negatif sonuçlar doğuracağı söylenebilir. Bu sonuçlarda politik davranışın işgören tükenmişliği üzerine etkisinin yapılan analiz sonucu pozitif olduğu belirlenmiştir. Ancak çalışanın örgütüne olan güven duygusu işgöreni olumsuz yönde etkileyen tükenmişlik duygusunu olumlu yönde etkileyebilir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri de bu sonucu doğrulamaktadır. Bu durumda işgörenin yaptığı ya da yapmak zorunda hissettiği politik davranışın, o işgören için tükenmişliğe yol açabilmesi durumunda örgütüne olan güvenin önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Literatürde politik davranış, tükenmişlik ve örgütsel güven üzerine çalışmalar rastlanmıştır. Ancak çalışanların iş yaşamlarında karşılaştıkları politik davranışların tükenmişlik üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin arasında aracılık rolü üstlendiği şeklinde bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenlerden dolayı araştırmanın literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir. İlerleyen çalışmalarda araştırmanın farklı sektörler, daha büyük örneklem kitlesi üzerinde araştırılması öneri mahiyetinde söylenebilir. Ayrıca çalışan örgütüne güven duymadığı için mi politik davranışta bulunma gereği duymaktadır? sorusu da karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın yapılması da öneri olarak belirtilebilir.



Kaynakça

Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü, *AKÜ İİBF Dergisi*, 16 (1), 107-124.

Akdoğan, A., ve Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü, *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 18 (1), 25-43.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), ss.69-96.

Ayobami, A. P. ve Ofoegbu, O. E. (2013). Influence of Perception of Organizational Politics on Job Satisfaction among University Workers in Oyo Town, Nigeria, *European Journal of Business and Management*, 5 (2), 162-168.

Baron, M. Reuben ve Kenny A. David (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction İn Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations, *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.

Bursalı, M. Y. ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların Örgütsel Politika Algıları İle Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler, *Famukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi İle Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler



Açısından İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (4), 1827-1847.

Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri Ve Sonuçları, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 139-150.

Dolgun, U. (2012). *Tükenmişlik Sendromu*, Derya Ergun Özler (der.), Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde, Ekin Yayınevi, 287-310.

Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dag, 22-25 Eylül Ankara, 143-154.

Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. ve Johnson, D. (2003). Perceived Organizational Support as a Mediator of The Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 438-456.

Huff, L. ve Kelley, L. (2003). Levels Of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study, *Organization Science*, 14 (1), 81-90.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

İslamoğlu, G. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Güler İslamoğlu (der.), Kurumlarda İyilik de Var içinden, Nobel Yayıncılık, ss.21-56.

Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of Organizational Politics, *Journal of Management*, 18, 93-116.



Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M.; Howard J. L. (1996). Perceptions Of Organizational Politics: Prediction, Stress Related Implications, And Outcomes, *Human Relations*, 49(2), 233-266.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.

Keser, A. (2012). *Tükenmişlik Sendromu*, Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür (der.), Çalışma Yaşamında Davranış içinde, Umuttepe Yayınları, 455-471.

Maslach, C. ve Jackson S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, pp.99-113.

Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, 20 (3), 709-734.

Mishra, J. ve Morrissey M. A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships, A Survey Of West Michigan Managers, *Public Pers. Manage*, 19 (4), 443-463.

Polatçı, S. ve Özyer, K. (2015). Rol Stresörlerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 33, 29-40.

Sığırı, Ü. ve Başar, U. (2015). Etik Liderliğin İyileştirici Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs, Muğla, 606-612.

Vigoda, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector, *Journal of Vocational Behavior*, 57 (3), 326-347.

