

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ, ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Doç. Dr. Şule Aydın TÜKELTÜRK* - Yrd. Doç. Dr. Berrin GÜZEL**
Öğr. Gör. Sacide YILMAZEL***

Problem ve Arka Plan

Örgütsel politika algısı, örgüt içerisinde istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Zira çalışanların katılımlarına değer verildiğine dair güven duygusu, politika algısının yüksek olduğu ortamlardan olumsuz etkilenmektedir (Hochwarter vd., 2003b). Nitekim örgütsel desteğin yüksek olması, beraberinde güven kavramını da getirmekte (Harris vd., 2007b), bu anlamda örgütsel destek güvenli ve pozitif bir çevreyi ifade etmektedir (Cropanzano vd., 1997). Örgüt içerisinde çalışanlar politik davranış algıladığında kendi refahlarının düşünülmediğini hissetmekte, dolayısıyla da örgütsel desteği algıları düşük olmaktadır (Harris vd., 2007b).

Örgüt açısından ele alındığında ise, karşılıklı norm kapsamında uygun davranışlara olumlu şekilde karşılık verilmesi gerekmektedir. Çalışanların, kendi çıkarlarını en çoklamak için işletmenin çıkarlarını arka plana atmaları durumunda; örgüt de çalışanlara destek sağlama konusunda herhangi bir olumlu tutum gösterme eğiliminde olmayabilir (Hochwarter, 2003b). Bu noktadan hareketle, örgütün çalışanlar ile iyi ilişkiler kurulması durumunda, örgütsel destek algısı ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü ilişki oluşmaktadır (Harris vd., 2007b). Ancak, her ne kadar literatürde örgütsel destek ile örgütsel politika arasındaki doğrudan veya dolaylı ilişkiler incelenmiş olsa da (Harris vd., 2007b; Hochwarter vd. 2003b), örgütsel politika ile örgütsel destek algısının boyutları arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel destek algısı, “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanlar etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Diğer bir ifadeyle örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur (Eisenberger vd., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Shanock ve Eisenberger, 2006). Çalışanların örgütün onlara verdiği değere göre örgüte katkı sağladığını belirten örgütsel destek teorisine göre, çalışanlar işletmenin faaliyetlerinin kendileri açısından faydalı olduğuna inançları ölçüsünde işletmeye bağlılık ve performans ile karşılık vermektedir (Eisenberger vd., 1997; Eisenberger vd., 1986, Shore ve Shore, 1995). Örgütsel destek algısının yüksek olması, çalışanın performansında artış ve devamsızlıkta azalmayı sağlamakta (Aselage ve Eisenberger, 2003), bu anlamda çalışan, örgüt için daha fazla çalışmakta ve ek çalışma süresini önemsememektedir (Wang ve Shu, 2008).

Örgüt içerisinde çalışanlar politik davranış algıladığında kendi refahlarının düşünülmediğini hissetmekte, örgütsel desteği düşük düzeyde algılamaktadır (Harris vd., 2007b). Örgüt açısından ele alındığında ise, karşılıklı norm kapsamında uygun davranışlara olumlu şekilde karşılık verilmesi gerekmektedir. Çalışanların, kendi çıkarlarını en çoklamak için işletmenin çıkarlarını arka plana atmaları durumunda; örgüt de çalışanlara destek sağlama konusunda herhangi bir olumlu tutum gösterme eğiliminde olmayabilir (Hochwarter, 2003b). Bu noktadan hareketle, örgütün çalışanlar ile iyi ilişkiler kurulması durumunda, örgütsel destek algısı ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü ilişki oluşmaktadır (Harris vd., 2007b).

* Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, suleaydin2002@hotmail.com

** Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, berringuzel@hotmail.com

*** İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi Türk Dünyası İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü.

Amaç ve Önem

Çalışmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel destek algıları/örgütsel politika algılarının örgütsel destek/politika algıları ile işten ayrılma niyetine etkilerinin saptanmasıdır. Her ne kadar örgütsel destek ile örgütsel politika arasındaki doğrudan veya dolaylı ilişkiler incelenmiş olsa da (Harris vd., 2007b; Hochwarter vd. 2003b), örgütsel politika ile örgütsel destek algısının boyutları arasındaki ilişkiye yönelik bir çalışma görülmemiştir.

Kapsam ve Sınırlar

Araştırmanın verileri Didim'deki dört yıldızlı otel işletmelerinde çeşitli kademelerdeki 213 çalışandan elde edilmiştir. Araştırma için gerekli veriler anket tekniği aracılığıyla elde edilmiş ve SPSS 18 programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Araştırmanın bir takım sınırlılıkları vardır. Bunlardan biri çalışmanın sezon dışı dönemde Didim'deki otel işletmelerini kapsamasıdır. Bu anlamda çalışma verileri, evreni ve turizm sektörü dahilinde genellenebilir. Çalışmanın diğer turizm işletmelerinde (seyahat acenteleri, yiyecek-içecek işletmeleri vb.) ve sektörlerde yüksek sezon döneminde yapılması geçerliliğinin artırılmasını sağlayabilecektir. Diğer bir kısıt ise araştırma bulgularının sadece anketlerden elde edildiği kadardır. Daha fazla sayıda veri elde edilmesi durumunda çalışmanın bulgularının tekrar kıyaslanması önerilmektedir.

Yöntem ve Cevabı Aranan Sorular

Örgütsel politika algısı Kacmar ve Ferris (1991) tarafından geliştirilen "Örgütsel Politika Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte toplamda 12 ifade vardır ve genel politik davranış, diğer çalışanlar ile başa çıkma ve ücret-terfi boyutlarını kapsamaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde tek bir boyut ortaya çıkmıştır ve bu boyutun Cronbach Alpha değeri ,701'dir. Örgütsel destek algısı ise Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda sadece iki boyut ortaya çıkmıştır. Boyutlardan biri içerdiği ifadelerle uygun olarak kariyer desteği, diğeri ise uyum desteği olarak tanımlanmıştır. Uyum desteğine ait Cronbach Alpha değeri de ,725; kariyer desteğinin değeri ise ,723 olarak hesaplanmıştır. Genel örgütsel destek algısına yönelik Cronbach Alpha değeri ise ,740'tur. İşten ayrılma niyeti için Singh vd. (1996) tarafından hazırlanan ölçek kullanılmıştır ve Cronbach Alpha değeri ,737'dir.

Çalışmanın hipotezleri örgütsel politika algısının örgütsel destek algısına ve işten ayrılma niyetine etkisine yöneliktir. Buna göre dört hipotez kurulmuştur.

Bulgu, Sonuç ve Öneriler

Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda, bütün değişkenlerin birbirleri ile aralarında istatistik açıdan anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Çalışmada bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişkenin ilişkilerinin matematiksel eşitlik kapsamında açıklanmasına yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Diğer bir ifadeyle, regresyon analizi sayesinde bağımlı değişkenin, bağımsız değişken(ler) tarafından açıklanmaktadır. Çalışmada bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini saptamaya yönelik olarak doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bunun sonuçları da Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik regresyon analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	B	Std. Hata	t	R ²	ΔR^2	F
IAN	Örg. Politika Alg.	,327*	,358	,073	4,910	,107	,102	24,107
	Örg. Politika Alg.	,456*	,321	,045	7,160	,208	,204	51,260
UDA	Örg. Politika Alg.	,503*	,456	,056	8,145	,253	,249	66,349
	Örg. Politika Alg.	-,292*	-,310	,073	-4,258	,085	,080	18,134

* $p < .001$; İAN: İşten ayrılma niyeti, ÖDA: Örgütsel destek algısı; UDA: Uyum desteği algısı; KDA: Kariyer desteği algısı

Tablo 1 incelendiğinde; örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü zayıf ilişkisine rağmen, 10% düzeyinde açıkladığı görülmektedir ($\beta = .327$; $p < .001$). Örgütsel politika algısı, örgütsel destek algısını orta düzeydeki pozitif yönlü ilişkisine rağmen 20% düzeyinde açıklamaktadır ($\beta = .456$; $p < .001$). Örgütsel destek algısının boyutlarında ise, uyum destek algısını pozitif yönlü ilişkide 25% düzeyinde ($\beta = .503$; $p < .001$), kariyer destek algısını da negatif yönlü zayıf ilişkide 8% düzeyinde ($\beta = -.292$; $p < .001$) açıklamaktadır.

Çalışmada örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Örgütsel politika algısının yüksek olmasının, işten ayrılma niyetini arttıracığına dair bu bulgu literatür ile benzerdir (Poon, 2004; Miller vd., 2008). Vigoda (2000) örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ilişkiyi incelerken, Poon (2004) performans değerlendirmede politik davranışlarda bulunulması ile ilişkilendirmiştir. Çalışmada önemli olan nokta, performans değerlendirmede politik davranılması, personeli cezalandırma ile ilişkilendirildiğinde işten ayrılma niyetini arttırmakta; personelin ödüllendirilmesi için politik davranışlarda bulunulduğunda ise işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkisi yoktur.

Örgütsel destek algısı ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki ise çalışmanın temel amaçlarından dır. Harris vd. (2007b), birbiri ile yakın ilişkili bu iki değişkenin birbirinden ayrılmasına yönelik çalışmada, ters yönlü ilişkili olduğu belirtse de, mevcut çalışmada değişkenler arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Bu anlamda örgütsel politika algısının, destek algısına etkisi Hochwarter vd. (2003b) yaptığı çalışma ile paraleldir. Kaldı ki çalışmada örgütsel destek algısının, 20%'sinin örgütsel politika algısı ile açıklanması oldukça yüksektir. Örgütsel destek algısından daha yüksek olarak uyum desteği algısının 25% oranında örgütsel politika algısı ile açıklanması; çalışanların işe uyumlarının sağlanması sürecinde yapılanların örgütsel politika olarak algılanıyor olması da göz ardı edilmemelidir. Kiewitz vd. (2002) örgütsel politika ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iklimin aracılık rolünün, özellikle de destekleyici yönetimin etkili olduğunu belirtmiştir.

Çalışanlara örgüt içerisinde destek olarak algıladıkları davranışların temelinde politik davranışlar yatmadığının açıklanması gerekmektedir. Bu anlamda örgüt içerisinde sürekli olarak belli bir grubun lehine kararlar alınmasının önüne geçilmesi önemlidir. Dolayısıyla çalışanların örgüt kararlarının temel amacının örgütün bekası ve çalışanlarının refahı olduğunu düşünmeleri sağlanmalıdır. Örgütsel destek konusunda takdir edilecek çalışanların temel kriterinin performans olduğu açıklanmalı, yöneticinin her fikrinin desteklenmesinin, çalışana ve işletmeye bir "yarar" sağlamayacağı düşüncesi yerleştirilmelidir. Bu kavramın çalışanların gerçek fikirleri beyan etmemesi ile karıştırılmamasına ayrıca özen gösterilmelidir.

Kaynakça

- Aselage, J. ve Eisenberger R. (2003), *Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration*, Journal of Organizational Behavior, 24, s. 491-509.
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A., A. ve Toth, P. (1997), *The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress*, Journal of Organizational Behavior, 18 (2), s. 159-180.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986), *Perceived Organizational Support*, American Psychological Association, 71 (3), s. 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997), *Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction*, Journal of Applied Psychology, s. 812-820.
- Harris, R. B., Harris, K. J. ve Harvey, P., (2007), *A Test of Competing Models of the Relationships Among Perceptions of Organizational Politics, Perceived Organizational Support, and Individual Outcomes*, The Journal of Social Psychology, 147 (6), s. 631-655.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewé, 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, s. 438-456.
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991), *Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and construct validation*, Educational and Psychological Measurement, 51, s. 193-205.

Kiewitz, C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R. ve Castro, S. L. (2002), The Role of Psychological Climate in Neutralizing the Effects of Organizational Politics on Work Outcomes, *Journal of Applied Social Psychology*, Sayı: 32 (6), s. 1189-1207.

Poon, J. M. L. (2004), Effects of Performance Appraisal Politics on Job Satisfaction and Turnover Intention, *Personnel Review*, 33 (3), s. 322-334.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002), Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, s. 698-714.

Shanock, R., L. ve Eisenberger, R. (2006), When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisors Support, Perceived Organizational Support, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), s. 689-695.

Wang, K. ve Shu, Q. (2008), The Moderating Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Technostress and Role Stress, *DEXA' 08 Proceedings of the 2008 19th International Conference on Database and Expert Systems Application*, s. 420-424.