



T. C.
NEVŞEHİR HACI BEŞTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN MAĞDURİYETİN DÜZENLEYİCİ
ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Aliye SARI

Danışman

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Nevşehir

Nisan, 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



Tezi Hazırlayan

Aliye SARI

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Algılanan Mağduriyetin Düzenleyici Rolü” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.



Tezi Hazırlayan
Aliye SARI



Tez Danışman
Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU



İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU danışmanlığında Aliye SARI tarafından hazırlanan “**Örgütsel Politika Algısı İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Algılanan Mağduriyetin Düzenleyici Rolü**” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

Danışman : Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU
Üye : Prof. Dr. Şevki ÖZGENER
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

İMZA


ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 03. / 05. / 2019 tarih ve 2019.17.342 sayılı kararı ile onaylanmıştır.


03/05/2019
Doç. Dr. Vedat AKTEPE
Enstitü Müdürü


TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca hoşgörüsünü ve deneyimlerini benden esirgemeyen, tez çalışmamın teorik ve uygulama safhalarında her daim yol gösteren, tezimin her satırını tek tek okuyarak yönlendirici eleştirileri, beni motive edici desteği ve sonsuz sabrı için tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU 'ya teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca yüksek lisans eğitimim süresince bilgi ve becerilerini bizlerle paylaşarak hiçbir zaman yardımlarını esirgemeyen saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Şevki ÖZGENER' e ve Doç. Dr. Metin KAPLAN 'a en derin duygularıyla teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca üzerimde sonsuz emekleri olan tez çalışmamın başlangıcından bu yana bu yolda ilerlememde sevgi ve desteğini hiç eksik etmeyen, her zaman yanımda olan çok kıymetli aileme, annem Nazife SARI 'ya, babam Ali SARI 'ya, canım kardeşim Emre SARI 'ya ve değerli eşi Zeynep SARI 'ya sonsuz teşekkürler.

Nevşehir, 2019

Aliye SARI

ÖZET

**ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN
MAĞDURİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Aliye SARI

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme

Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Nisan 2019

Danışman: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Bu çalışmanın amacı örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü oynayıp oynamadığını analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini 2018 Aralık ayı içerisinde Nevşehir ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır (n=390). Çalışmada veri toplama amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici etkisini ortaya çıkarmak için elde edilen veriler düzenleyici (moderatör) değişkenli regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte algılanan mağduriyet ile örgütsel özdeşleşme arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyet arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca algılanan mağduriyetin düşük düzeylerde örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı gözlenmiştir. Son olarak araştırmanın bazı kısıtları olduğuna değinilmiş, otel işletmeleri yöneticilerine ve ayrıca gelecekte benzer konularda araştırma yürütecek araştırmacılara konuya ilişkin bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Mağduriyet, Otel İşletmeleri.

ABSTRACT

**THE MODERATING ROLE OF PERCEIVED VICTIMIZATION
IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED
ORGANIZATIONAL POLITICS AND ORGANIZATIONAL
IDENTIFICATION**

Aliye SARI

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University. Institute of Social Sciences,

Department of Management, M.B.A, April 2019

Supervisor: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

The aim of this study is to examine the relationship between perceived organizational politics and organizational identification and to analyze whether perceived victimization plays a moderating role in the relationship between these two variables. The sample of the study is composed of the employees of the tourism certificated hotels operating in the province of Nevşehir in December 2018 (n = 390). Questionnaire method was used for data collection purposes. The data obtained to determine the relationship between organizational politics perception and organizational identification and the perceived impact of perceived victimization in this relationship were analyzed by regression analysis with moderating variable. According to the findings of the research, it was found that there was a negative relationship between organizational politics perception and organizational identification. However, it was concluded that there was a negative relationship between perceived victimization and organizational identification. On the other hand, there is a positive relationship between perceived organizational politics and victimization. In addition, it was observed that perceived victimization played a moderating role in the relationship between organizational politics perception and organizational identification. Finally, it was mentioned that the study had some limitations, and some suggestions were made to the hotel managers and also to the researchers who will conduct research on similar subjects in the future.

Key Words: Organizational Politics Perception, Organizational Identification, Perceived Victimization, Hotel Business

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
KISALTMALAR.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA

1. 1. ÖRGÜTSEL POLİTİKA KAVRAMI.....	6
1. 2. ÖRGÜTSEL POLİTİKA İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	10
1. 2. 1. Politik Davranış.....	10
1.2.2. Güç ve Etkileme.....	13
1. 3. ÖRGÜTSEL POLİTİKANIN FONKSİYONLARI.....	15
1. 4. ÖRGÜTSEL POLİTİKA YAKLAŞIMLARI.....	17
1. 4. 1. İşlevsel Yaklaşım.....	17
1. 4. 2. Yorumlayıcı Yaklaşım.....	17
1. 4. 3. Radikal Yaklaşım.....	18
1. 5. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI KAVRAMI.....	18
1. 6. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTLER İÇİN ÖNEMİ.....	20
1. 7. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖNCÜLLERİ.....	22

1. 8. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ SONUÇLARI.....	27
--	----

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

2. 1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI	31
2. 2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖRGÜTLER İÇİN ÖNEMİ.....	37
2. 3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN MODELLERİ	39
2. 3. 1. Kreiner ve Ashforth: Geliştirilmiş Örgütsel Özdeşleşme Modeli	40
2. 3. 2. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli	41
2. 3. 3. Scoot, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	43
2. 4. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNCÜLLERİ.....	44
2. 5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN SONUÇLARI	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN MAĞDURİYET

3. 1. MAĞDURİYET KAVRAMI.....	49
3. 2. MAĞDUR KAVRAMI.....	53
3. 3. MAĞDURİYET RİSKİ	55
3. 4. MAĞDURİYETİN KAYNAKLARI.....	56
3. 5. MAĞDURİYET TEORİLERİ	59
3. 5. 1. Rutin Aktivite Teorisi.....	61
3. 5. 2. Hayat Tarzı Teorisi.....	64
3. 6. MAĞDURİYET ALGISININ ÖNCÜLLERİ	65
3. 6. 1. Hırsızlık.....	66
3. 6. 2. Mobbing (Psikolojik Taciz)	68
3. 6. 3. Şiddet.....	71
3. 6. 4. Taciz.....	73
3. 7. MAĞDURİYET ALGISININ SONUÇLARI	74

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ALGILANAN MAĞDURİYET ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK BİR AMPİRİK ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİ.....	79
4.2. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ALGILANAN MAĞDURİYET İLİŞKİSİ	80
4.3. ALGILANAN MAĞDURİYET İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİ.....	81

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN MAĞDURİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

5. 1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	84
5. 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	88
5. 2. 1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	88
5. 2. 2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	89
5. 2. 2. 1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği	90
5. 2. 2. 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	90
5. 2. 2. 3. Algılanan Mağduriyet Ölçeği.....	91
5. 2. 2. 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri	91
5. 2. 3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	91
5. 3. VERİLERİN ANALİZİ VE ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	94
5. 3. 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	94
5. 3. 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	95
5. 3. 2. 1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	96
5. 3. 2. 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	99
5. 3. 2. 3. Algılanan Mağduriyet Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	100
5. 3. 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi.....	103

5. 3. 3. 1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Bulguları.	104
5. 3. 3. 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Bulguları	106
5. 3. 3. 3. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Bulguları ...	108
5. 3. 4. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi.....	109
5. 3. 4. 1. Korelasyon Analizi.....	110
5. 3. 4. 2. Regresyon Analizi Bulguları.....	112
SONUÇ	123
KAYNAKÇA	129
EKLER	154
ÖZ GEÇMİŞ	157

KISALTMALAR

ÖPA: Örgütsel Politika Algısı

ÖÖ: Örgütsel Özdeşleşme

M: Algılanan Mağduriyet

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. 1. Örgüt İçerisindeki Politik ve Politik Olmayan Davranışlar	8
Tablo 1. 2. Örgütsel Politikaya Verilen Tepkiler	30
Tablo 5. 1. Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri	94
Tablo 5. 2. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistiği.....	96
Tablo 5. 3. Örgütsel Politika Algısı Ölçek Maddelerine İlişkin İstatistikler.....	97
Tablo 5. 4. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Her Bir Madde ve Toplam Arasındaki İstatistikler.....	98
Tablo 5. 5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistikleri	99
Tablo 5. 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçek Maddelerine İlişkin İstatistikler.....	99
Tablo 5. 7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Her bir Madde ve Toplam Arasındaki İstatistikler	100
Tablo 5. 8. Algılanan Mağduriyet Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistikleri	101
Tablo 5. 9. Algılanan Mağduriyet Ölçek Maddelerine İlişkin İstatistikler	101
Tablo 5. 10. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Her bir Madde ve Toplam Arasındaki İstatistikler	102
Tablo 5. 11. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	103
Tablo 5. 12. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=390)	104
Tablo 5. 13. Örgütsel Politika Algısı Toplam Açıklanan Varyans Tablosu.....	105
Tablo 5. 14. Örgütsel Politika Algısı Bileşenler Matrisi Tablosu	106
Tablo 5. 15. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=390)	106
Tablo 5. 16. Örgütsel Özdeşleşme Toplam Açıklanan Varyans Tablosu.....	107
Tablo 5. 17. Örgütsel Özdeşleşme Bileşenler Matrisi Tablosu	107
Tablo 5. 18. Algılanan Mağduriyet Ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=390).....	108
Tablo 5. 19. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Tablosu.....	108
Tablo 5. 20. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Bileşenler Matrisi Tablosu	109

Tablo 5. 21. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları ve Güvenilirlik Katsayıları	111
Tablo 5. 22. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modeli Özeti	113
Tablo 5. 23. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları	113
Tablo 5. 24. Örgütsel Politika Algısı -Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modeline Ait Katsayılar.....	114
Tablo 5. 25. Örgütsel Politika Algısı ve Algılanan Mağduriyet Basit Doğrusal Regresyon Modeli.....	115
Tablo 5. 26. Örgütsel Politika Algısı ve Algılanan Mağduriyet Basit Doğrusal Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları	116
Tablo 5. 27. Örgütsel Politika Algısı –Algılanan Mağduriyet Basit Doğrusal Regresyon Modeline Ait Katsayılar.....	116
Tablo 5. 28. Algılanan Mağduriyet-Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modeli Özeti.....	117
Tablo 5. 29. Algılanan Mağduriyet ve Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları	117
Tablo 5. 30. Algılanan Mağduriyet ve Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modeline Ait Katsayılar.....	118
Tablo 5. 31. Örgütsel Politika Algısı-Örgütsel Özdeşleşme-Algılanan Mağduriyet Regresyon Modeli Özeti	119
Tablo 5. 32. Örgütsel Politika Algısı-Örgütsel Özdeşleşme-Algılanan Mağduriyet Hiyerarşik Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları	119
Tablo 5. 33. Örgütsel Politika Algısı-Örgütsel Özdeşleşme-Algılanan Mağduriyet Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar.....	120
Tablo 5. 34. Düzenleyici Değişken Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Durumsal Etkisi.....	121

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3. 1. Rutin Aktivite Teorisi.....	63
Şekil 5. 1. Araştırmanın Modeli.....	93
Şekil 5. 2. Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Algılanan Mağduriyetin Düzenleyici Rolü.....	122

GİRİŞ

Müşteri beklentilerindeki sürekli değişim, teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler ve çevresel hareketlilik örgütleri sürekli olarak kendilerini yenilemeye ve araştırmaya mecbur hale getirmiştir. Emek-yoğun özellik gösteren turizm işletmeleri açısından bakıldığında ise, müşteri beklentilerini karşılamada ve hizmet sunumunda çoğunlukla insan unsuru ön plandadır. Otel işletmeleri için işletmelerinin uzun ömürlü olabilmesinde sunulan hizmet kadar üretilen hizmeti sunan insan kaynağının da önemli bir yeri vardır. Otel işletmelerinin müşterilerine sunmuş oldukları hizmeti benzersiz hale getirerek rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde edebilmelerinde insan unsurundan en üst düzeyde verim sağlamaları gerekmektedir. İnsan unsurundan en etkili şekilde verim sağlayabilmek için çalışanların örgütleri ile özdeşleşmesi önemlidir. Müşteri beklentilerini karşılayarak var olan müşterilerini memnun edebilmek ve potansiyel müşterilere ulaşabilmede çalışanın işyeri ile özdeşleşerek otelinin hedeflediği temel amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemesi ve davranışlarının da bu doğrultuda şekillenmesi önem arz etmektedir. Bununla birlikte iş ortamında birbirinden farklı kişisel değer ve amaçlara sahip bireyler bir arada çalışmaktadır ve her birey çıkarları doğrultusunda kendi amaçlarına öncelik vermektedir. Kişisel çıkarlarını önceliği haline getiren çalışanlar ise işletmede politika algısına neden olabilecek tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Örgüt içerisinde politik bir ortam olduğunu algılayan başka bireyler ise bu algı sonucunda kendisini mağdur olarak algılayabilmektedir. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen birçok faktör söz konusudur. Bu çalışmada bu faktörlerden çalışanların örgütsel politika ve mağduriyet algılamalarına odaklanılmıştır.

Örgütsel politika; bireysel menfaatlere hizmet eden, örgüt kurallarına aykırı ve çoğunlukla örgüte ya da örgüt üyelerine zarar veren faaliyetler olarak tanımlanmıştır (Landells ve Albrecht, 2013: 357). Örgütsel politika algısı ise örgüt çalışanlarının örgütlerini politik olarak algılamasına sebep olan tüm faktörleri ve bu faktörlerin meydana getirdikleri politika algısının tutum ve davranışları üzerinde neden olduğu tüm sonuçları kapsar (Ferris ve Kacmar, 1992: 93). Politika algısı ile ilgili yapılan öncü çalışmaların bazıları örgütsel politika algılarının, önemli iş tutumları üzerinde anlamlı etkileri olduğunu vurgulamaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992: 96-99). Bu bağlamda, yapılan bazı araştırmalar, çalıştıkları örgütlerde politik davranışlara yoğun şekilde maruz kaldığını algılayan örgüt üyelerinin örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık duygusunun azaldığını (Gadot, 2000: 333; Aktaran: Erkutlu, 2015: 880), işten ayrılma davranışı (Bodla ve Danish, 2009: 46-53; Aktaran: Erkutlu, 2015: 880) içerisine yöneldiklerini ve yöneticilerine duydukları güven düzeylerinin azaldığını (Kumar ve Ghadially, 1989: 305; Aktaran: Erkutlu, 2015: 880) ileri sürerken; bazı araştırmacılar ise algılan örgütsel politikanın çalışanların davranış ve tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını (Örneğin, Parker vd. 1995: 891) iddia etmektedir. Örgütsel politika çalışanlar tarafından yüksek düzeyde algılandığında, işleri ile ilgili olması gerekenden fazla bir gayret göstermelerinin kendilerini bir sonuca ulaştırmayacağı düşüncesine kapılabilir ve başarıya ulaşabilmek için gayri resmi yollara başvurabilirler. Böyle riskli bir iş ortamında çalışan bireylerde gerginlik, stres, tükenmişlik gibi sonuçlar görülebilmektedir (Chang, Rosen ve Levy, 2009: 780).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini tarif ederken dile getirdiği kavramlarla, bir örgütü tanımlarken kullandığı kavramlar arasındaki benzerliktir (Dutton vd., 1994: 239). Başka bir tanıma göre özdeşleşme, çalışanın kendini tanımlarken kullandığı nitelikler ve amaçlar ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan nitelik ve amaçlar arasındaki bilişsel bağ derecesidir (Kaplan, 2013: 84). Çalışanların örgütlerine karşı olan sadakat ve bağlılık duygusunun azalmasının örgütsel özdeşleşmeye olan ilgiyi arttırdığı düşünülmektedir. Özdeşleşmeye olan ilginin artmasıyla örgütsel özdeşleşme kavramı daha fazla ciddiye alınmaya başlamış ve örgüt üyeleri için daha fazla teşvik sağlanmasına neden olmuştur (Mael ve Ashforth, 1992: 103). Çalışanlar örgütleri ile özdeşleştiklerinde işiyle ilgili kendilerinden beklenen kapasiteden daha

fazla gayret gösterdikleri için verimlilik düzeyleri yükselmekte (Çakınberk vd., 2011: 93), işten memnuniyetleri artmakta, örgütün çıkarları doğrultusunda çok daha fazla rol dışı davranışlar göstermekte, bu nedenle müşteri tatmini ve bağlılığında artış gözlenmekte ve dolayısıyla örgütün genel performans düzeyi de daha iyiye gitmektedir (Mael ve Ashforth, 2001: 197). Örgütsel özdeşleşmenin birçok olumlu etkisinin yanı sıra bir takım olumsuz etkileri de olabilmektedir (Kanbur, 2017: 66) Örneğin; çalışanın örgütü ile aşırı özdeşleşmesi özdeşleşen çalışmanı işi ile ilgili tükenmişliğe sürükleyebilir ve örgüte olan bağlılığını kaybetmesine neden olabilir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2).

Algılanan mağduriyet ise bireyin devamlı ve sistemli bir biçimde saldırgan davranışlarla karşılaşması sonucunda yaşadığı veya algıladığı ruhsal bunalımdır (Gül, 2010: 97). Mağduriyet, bireyin en az bir kişi tarafından uygulanan anlık ya da tekrarlayan saldırgan davranışlara maruz kaldığını algılamasıdır (Aquino ve Bradfield, 2000: 526; Aktaran: Özdevecioğlu, 2016: 407). Mağduriyet algılamasının çalışanın hem kendi hem de örgütü açısından çeşitli sonuçları mevcuttur. Yapılan çalışmalar neticesinde mağduriyet algısı durumunda çalışanda güçlü düzeyde korku ve kaygıya, bunalıma, stres seviyesinde artışa, kişisel açıdan iyi oluşta azalmaya, iş tatmini ile hayat tatmininde azalmaya ve duygusal tükenmeye sebep olduğu söylenmektedir (Ülbeği vd., 2014: 102).

Turizm sektöründe faaliyet gösteren ve müşterilerine ürün çıktısı olarak hizmet sunan otel işletmeleri, müşteri memnuniyetini sağlamak ve müşterileri tarafından yeniden tercih edilebilmek için ve ayrıca potansiyel müşterilerine hitap edebilmek amacıyla insan faktörüne ayrıcalıklı olarak önem vermektedir. Otel müşterilerinin konaklama ihtiyacını karşılamak için aynı oteli tekrar tercih etme sebepleri arasında ilgi ve alakasından memnun kaldıkları ve otelden olumlu izlenimlerle ayrılmasına neden olan otel personelinin yadsınamaz bir etkisi olduğu saha çalışmaları sırasında gözlemlenmiştir. Çalışan örgütü ile özdeşleştiğinde işletme yararına bu gibi olumlu sonuçlar elde edebilmek mümkündür. Çalışanın örgütü ile özdeşleşebilmesi iş ortamında her çalışanın kendi çalışmalarının karşılığını alacağına ve adam kayırma, haksız terfi gibi adil olmayan olumsuz durumlarla karşılaşmayacağına inandığında mümkün olabilir. Örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırabilmek bazı öncüllere bağlıdır.

Örgütsel politika algısı ve algılanan mağduriyet kavramları bu öncüllerden bazılarıdır.

Bu çalışmada örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolünü inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın örgütsel davranış literatüründeki boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu çalışmanın örgüt içerisindeki politika algısının örgüt ve çalışan açısından ne gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceği ve bu olumsuz sonuçların nasıl önlenebileceği konusunda otel yöneticilerine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Sektör yöneticileri için insan unsuru üretilen hizmetin müşteriye sunumunda ve müşteri memnuniyetini sağlama da önemli bir faktördür. Bu çalışmanın otel yöneticilerinin çalışanların özdeşleşme düzeylerini arttırarak insan unsurundan üst düzeyde verim sağlamalarına ve örgütün temel amaç ve değerlerini benimseyen bireylerle çalışmalarına yardımcı olacağı umulmaktadır.

Araştırmanın amacı, örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rol oynayıp oynamadığını analiz etmektir. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini, 2018 yılı Aralık ayı içinde Nevşehir ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmeleri çalışanları olarak belirlenmiştir.

Bu çerçevede araştırmanın *sorunsalı*; “örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme arasında nasıl ve ne yönde bir ilişki vardır” ve “İki değişken arasındaki ilişki de algılanan mağduriyet düzenleyici etkiye sahip midir?” şeklinde betimlenebilir. Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde otel işletmeleri örnekleminde örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan bu araştırmanın literatürdeki bu boşluğa katkı sağlayacağı ve araştırma sonucunda elde edilen araştırma bulgularının gerek sektör yöneticilerine gerekse bundan sonraki araştırmacılara yol göstereceği umulmaktadır.

Araştırma beş ana bölümden oluşmaktadır. *Birinci bölümde*, örgütsel politikaya giriş, örgütsel politika ile ilgili kavramlar, örgütsel politikanın fonksiyonları ve yaklaşımları, örgütsel politika algısı kavramı, örgütsel politika algısının örgütler için önemi, örgütsel politika algısının öncülleri ve sonuçları ele alınmıştır. *İkinci bölümde*, örgütsel özdeşleşme kavramı, örgütsel özdeşleşmenin önemi, örgütsel özdeşleşmenin örgütler için önemi, örgütsel özdeşleşme modelleri, örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve sonuçlarına yer verilmiştir. *Üçüncü bölümde*, mağduriyet kavramı, mağduriyet algısının dayandığı teoriler, mağduriyet algısının öncülleri ve sonuçlarına değinilmiştir. *Dördüncü bölümde*, ilk üç bölümde anlatılmış olan kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmiş ve literatürdeki ilgili araştırmalar sonucu bu kavramların birbirlerini nasıl etkilediği ortaya konulmuştur. Son olarak *beşinci bölümde* ise, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın yöntemi, verilerin analizi ve araştırma bulgularının değerlendirilmesi yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI

Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel politikaya giriş, örgütsel politika ile ilgili kavramlar, örgütsel politikanın fonksiyonları, örgütsel politika yaklaşımları, örgütsel politika algısı kavramı, örgütsel politika algısının örgütler için önemi, örgütsel politika algısının öncülleri ve örgütsel politika algısının sonuçları ile ilgili daha önceden yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

1. 1. ÖRGÜTSEL POLİTİKA KAVRAMI

Politika kavramının kökleri günümüzden çok daha eskilere dayanmaktadır. Klasik yönetim sürecinin kurucularından Weber'in ilk olarak sanayileşmenin başladığı dönemlerde örgütlerde güç ve politika kavramını ele aldığı söylenebilir (Bursalı, 2017: 145). Kacmar ve Carlson'nun (1997) bulgularına göre politika örgüt yaşamı için yaygın olmasına rağmen konuyla ilgili yeterli sayıda araştırma yapılmamıştır. 1970'li yılların sonları ve 1980'li yılların başlarında araştırma alanında örgütsel politika konusuna karşı az da olsa bir ilgi ortaya çıkmış ancak çok geçmeden azalmıştır. Bu ilgisizlik başlangıçta konuya ilgi duyan araştırmacıların örgütsel politika kavramının tanımlanması ve ölçülmesindeki zorluğu tecrübe etmelerine bağlanabilir (Kacmar ve Carlson, 1997: 628). Buna karşın 1990'lardan itibaren örgütsel politikaya ilgi artmakta, örgütsel politika iş çıktıları ve iş performansının etkili bir belirleyicisi olarak göze çarpmaktadır (Yüksel ve Bolat, 2016: 174). Cropanzano vd. (1997)'e göre örgütsel politikanın yaygın olarak kabul gören iki

tanımı vardır. Bir görüşe göre örgütsel politika, çalışma ortamında kullanılan bir etkileme sürecidir ve bu görüş toplumsal davranışın oldukça genel bir kümesini içerir. Politika örgütün temel işleyişine katkı sağlayabilecek geniş ve etkili sosyal bir araçtır. Bu tanıma göre politikanın, şartlara bağlı olarak işlevsel veya işlevsiz olabileceği söylenebilir. Ancak daha yaygın bir görüşe göre politika dar kapsamlı olarak şöyle tanımlanmaktadır; örgütsel politika davranış ile sınırlıdır, kısa veya uzun dönemde kişisel menfaatleri maksimum noktaya ulaştırmak için stratejik olarak tasarlanır (Cropanzano vd., 1997: 160-161).

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel politika kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapılmakta ve araştırmacıların konuya farklı bakış açıları ile yaklaşımları sonucu ortak bir tanıma ulaşılamadığı görülmektedir. Örgütsel politika ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları şu şekildedir;

- Ferris ve diğerlerini (1996) takip eden çalışmalarda örgütsel politika, örgütte birey veya gruplar arasında muhtemel çatışma ve uyumsuzluk yaratabilecek ve örgüt tarafından onaylanmayan, kişisel çıkarı dayalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Gilmore vd., 1996: 482).
- Örgütsel politika; bireylerin örgütsel amaçlar ile meslektaşlarının arzu ve ihtiyaçlarını göz ardı ederek kendi kişisel çıkarları doğrultusunda ortaya koydukları politik faaliyetler bütünü olarak tanımlanır (Andrews ve Kacmar, 2001: 348).
- Örgütleri politik bir arena olarak tanımlayan Mintzberg'e (1985: 134) göre politika, örgütlerdeki otorite sistemi, ideoloji sistemi, uzmanlık sistemi, politik sistem gibi birçok etkileme sistemlerinden biridir (Bıyık, Erden ve Aydoğan, 2016: 102).
- Örgütsel politika kavramına ilişkin yapılan tanımlarda genellikle örgütsel politika karar alma sürecini etkileyen, örgüt tarafından kabul görmeyen ve kişisel çıkarılara dayalı davranışlar üzerine yoğunlaşmaktadır (Altıntaş, 2007: 153). Karar alma sürecinde bireylerin etkisi amaçlar ve araçlar açısından incelendiğinde politika kavramı, sürece yönelik etki gücünü arttırmayı hedefleyen toplumsal bir etki süreci olarak tanımlanmaktadır (Eisenheart ve Burgeois, 1988: 738).

- Örgüt içerisindeki bireylerin olumlu sonuçlar (terfi, prim gibi) elde etmesi ve bunları sürdürmesi ya da olumsuz sonuçları (kaynakları kaybetmek gibi) önlemek için uyguladıkları kişilerarası etkileme süreci örgütsel politika olarak tanımlanmaktadır (Bozeman vd., 2001: 486).

Örgütsel politika kavramına ilişkin yapılan tanımlardan bir diğeri de Mayes ve Allen'in (1977) örgütsel politika tanımıdır. Bu konuda yapılan tanımlar incelenerek daha bütünleştirici bir tanımlama ortaya koymuşlardır. Mayes ve Allen'e (1977: 675) göre örgütsel politika örgüt tarafından kabul görmeyen sonuçları ya da örgüt tarafından kabul gören sonuçları örgütçe kabul görmeyen araçlarla elde etmek amacıyla etkileme sürecinin yönetilmesidir. Tablo 1. 1'de örgütsel politika tanımı gösterilmektedir;

Tablo 1. 1. Örgüt İçerisindeki Politik ve Politik Olmayan Davranışlar

Etkileme Araçları	Etkileme Sonuçları	
	Örgüt Tarafından Onaylanan	Örgüt Tarafından Onaylanmayan
Örgüt Tarafından Onaylanan	1 Politik Olmayan Davranış	2 Örgüt İçin Fonksiyonel Olmayan Politik Davranış
Örgüt Tarafından Onaylanmayan	3 Örgüt İçin Potansiyel Olarak Fonksiyonel Politik Davranış	4 Örgüt İçin Fonksiyonel Olmayan Politik Davranış

Kaynak: Mayes ve Allen, 1977: 635

Örgütsel politika kavramına ilişkin çeşitli tanımlar incelendiğinde tanımların bazı ortak noktaları olduğu görülmektedir. Bu noktalardan biri politik faaliyetlerin sosyal etkiyi yürütmede aracı olduğu fikridir. Diğer bir görüş de kişilerin kendi çıkarlarını korumak için politik davrandığı görüşüdür. Ve son olarak örgütsel politikadan bahsedebilmek için farklı çıkarlara sahip olan en az iki tarafın olması gerektiği çoğu tanımda açık ya da örtülü olarak belirtilmiştir. Farklı tanımların ortak noktalarından yola çıkarak örgütsel politika kavramına ilişkin genel bir çıkarım yapacak olursak örgütsel politika, bireylerin kişisel çıkarlarını korumaya yönelik ya da korumaya yardımcı olacak ödülleri verebilecek kişilere karşı girişimlerde bulunmasına neden olan sosyal etki teşebbüsüdür (Kacmar ve Carlson, 1997: 629). Örgüt içinde politik

davranan bireyler ulaşmak istedikleri kişisel çıkarlara ulaşabilmeyi ya da mevcut konumunu korumaya yardımcı olacak yollar bulabilmeyi amaçlarlar.

Örgütsel politika kavramının örgüt içerisinde ki somut davranışlar açısından ele alındığı ancak politikanın düşünce boyutunun ihmal edildiği görülmektedir. Hâlbuki iş görenlerin kendi menfaatlerini göz önünde bulundurarak amaçlarına ulaşmak, mevcut konumlarını korumak veya var olan konumlarını daha iyi bir seviyeye ulaştırmak için yaptıkları her türlü faaliyetin örgütsel politikanın ortaya çıkmasına zemin hazırladığı kabul edilmektedir. Örgütsel politikanın, iç içe geçmiş ve birbiriyle ilişkili iki yapı olan politik algılar ve politik davranışlar sayesinde işlerlik kazandığı söylenebilir. Yani politikanın herhangi bir örgütte işleyişinde eş zamanlı ve birbirinin ardı sıra gelen politik algıların ve politik davranışların rolü bulunmaktadır (Bursalı, 2017: 146). Bireylerin örgütlerini politik olarak algılaması bireylerin politik davranmalarına neden olarak örgütsel politika kavramını oluşturmaktadır.

Örgütler için politika, tanımlanması oldukça zor olan güç ilişkilerinin bir çeşidi olarak kabul edilmektedir. Politika kişiler arası ilişkilerin eşsiz bir alanını temsil etmektedir ve bireylerin doğrudan ya da dolaylı katılımı ile taktikleri ve güç mücadelelerini etkilemeye çalışır. Politik faaliyetler genellikle kişisel çıkarları güvence altına almayı veya maksimize etmeyi ya da örgüt içindeki olumsuz sonuçlardan kaçınmayı hedeflemektedir. Ancak bu faaliyetler farklı çıkarları etkileyen kararların olası olduğu durumlarda da toplu çıkarları (takım, grup, örgütsel veya sosyal olarak) güvence altına almayı ya da bunları arttırmayı da hedeflemektedir (Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010: 2830).

Örgütlerin farklı amaç ve çıkarları olan kişiler ve gruplardan oluşan yapılar olması nedeniyle, kişilerin veya grupların amaçları ile örgütlerin amaçları her zaman birbirleriyle uyumlu olmamaktadır. Özellikle kısıtlı olan örgüt kaynaklarının paylaşımında örgüt üyelerinin sahip olduğu gücü algılaması ve çıkarlarını gerçekleştirmek amacıyla diğerlerini etkileme gayretleri, örgütsel politikanın oluşumuna katkıda bulunmaktadır (Altıntaş, 2007: 152).

Literatürde örgütsel politika kavramı ile ilgili süre gelen bir fikir ayrılığı vardır. Fikir ayrılığının özü politik davranışların kişisel çıkarlara hizmet etmesidir. Örgütsel politika başkalarının çıkarlarını tehdit etme potansiyeline sahiptir. Bu tehdidi misilleme takip ettiğinde çatışma ortaya çıkmaktadır. Drory ve Romm'a (1990) göre çatışmanın varlığı örgütsel politikanın gerekli temel bir unsurudur. Bazı kişiler çatışmadan kaçınmak istedikleri için başkalarının kendilerini etkileme teşebbüslerine direnmezler. Bu politik olmayan bir eylem gibi görünse de aslında bir politik davranış biçimi olarak düşünülebilir (Kacmar ve Carlson, 1997: 630). Yapılan çalışmalarda değişik analiz düzeyleri örgütsel politika kavramının farklı şekillerde yorumlanmasına neden olmaktadır. Analiz açısından bazı araştırmacılar örgütsel politikaya bireyler açısından, bazı araştırmacılar örgüt içerisinde var olan çeşitli gruplar açısından ve bazı araştırmacılar da örgüte bir bütün olarak yaklaşmakta ve örgütsel politikayı bu açıdan ele almaktadır. Örgütün bu zengin politika örüntüsü farklı araştırmacıların farklı tanımlar yapmalarına neden olmuştur (Erkutlu, 2017: 126).

1. 2. ÖRGÜTSEL POLİTİKA İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Örgütsel politika kavramını daha iyi anlayabilmek için kavram ile ilişkili olan politik davranış, güç ve etkileme kavramlarına değinilmiş ve güç kaynakları hakkında bilgi verilmiştir.

1. 2. 1. Politik Davranış

Örgütsel politik davranış, örgüt yönetimi tarafından teşvik edilen hedeflerin yönetsel ve etik açıdan kabul görmeyen usullerle elde edilmesi için veya örgüt tarafından teşvik edilmeyen hedeflerin örgüt yönetimince kabul görmeyen ya da kabul gören usullerle elde edilmesi için diğer çalışanlar ve yöneticiler üzerindeki etkinin yönetilmesi olarak tanımlanmaktadır. Buna göre örgütsel politik davranış çalışanların kişisel çıkarlarıyla örgütsel hedeflerin ortak olduğu durumlarda örgüt hedeflerine hizmet edebilmekteyken, çalışanların çıkarları ile örgüt hedefleri

çatıştığında örgüt ve bireyler için sakıncalar doğurabilmektedir (Başar ve Varoğlu, 2016: 753).

Politik davranış kavramıyla ilgili örgütsel davranış literatüründe yer alan bazı tanımlar şu şekilde sıralanabilir;

- Politik davranış, bireylerin sorumlu olduğu resmi görev ve rollerinin dışında kalan, planlı, bilinçli ve kasıtlı olarak, çıkarlarını elde etmeye yönelik yapılan resmi olmayan davranışlardır (Bursalı, 2017: 149).
- Politik davranış, kişilerin örgütte ki biçimsel konumunun gerektirmediği ancak örgütle ilgili avantaj ve dezavantajların dağılımını etkileyen veya etkilemeye çalışan faaliyetlerdir (Özkalp ve Kirel, 2016: 562).
- Politik davranış, genellikle bireyleri ya da grupları resmi otoriteye, onaylanan ideolojiye ve/veya onaylı uzmanlığa karşı veya birbirlerine karşı durmaya iten, genellikle ayrıştırıcı ve çatışmalı davranışlardır. Politik sistem gücün teknik açıdan gayri meşru olarak yansıtılmasıdır (Bıyık, Erden ve Aydoğan, 2016: 102).
- Vigoda ve Cohen'e (2002) göre politik davranış örgütsel politikayı örgütün temel fonksiyonuna katkı sağlayan yaygın bir dizi sosyal davranış olarak tanımlar.

Politik davranış kavramına ilişkin birçok farklı tanımla karşılaşmak mümkündür. Bu tanımlar incelendiğinde tanımların bazı ortak özellikleri bulunmaktadır. Politik davranışın bireylerin çıkarlarına hizmet etmesi, hedeflenen amaçların daha çabuk elde edilebilmesi için kişiye yardımcı olması, fakat bu davranışların kurum tarafından hoş karşılanmaması tanımlarda karşımıza çıkan ortak özelliklerdir (İslamoğlu ve Börü, 2007: 136).

Örgütlerde değerli kaynakların kıtlığı (örneğin; insan kaynakları, bütçeler vb.) rekabet yaratır. Bazı araştırmacılar (Drory ve Romm, 1990; Farrell ve Peterson, 1982; Kumar ve Ghadially, 1989) bu değerli kaynaklara ulaşmak için başkalarını kurnazca aldatmanın bir politik davranış olduğunu söylemişlerdir. Buna göre sınırlı kaynaklara sahip örgütlerde politik ortamlar oluşacaktır. Çoğu örgüt en az bir alanda sınırlı kaynaklara sahip olacağından her örgüt de politik faaliyetler meydana

gelebilir. Kaynakların neden yetersiz olduğunu incelemek politik faaliyetlerin hedeflerinin kim olacağını ve rekabetin ne kadar yoğun olacağını tahmin etmeye yardımcı olabilir. Ulaşılmak istenen kaynağın çekiciliği ve doğrudan yararının bulunması, politik davranma kararını etkileyecektir. Bazı durumlar da bir kaynak sadece birkaç kişi tarafından kıt olarak yorumlanabilir (örneğin; örgütlerin bir spor etkinliği biletleri gibi) bu kaynağı güvenceye almak için gösterilen politik davranışlar, herkes tarafından değerli olan kaynaklar (örneğin; zam veya terfi) için gösterilen politik davranışlar kadar rekabetçi olmayabilir. Örgütler de politik ve politik olmayan davranışlar arasında ki ayrımın davranışın niyetine göre yapılabileceği söylenebilir. Birey bir davranışı özellikle kendi çıkarlarına ulaşmak niyetiyle gerçekleştiriyorsa politik olarak hareket ediyor denilebilir. “Tekneyi sallamayan” bireyler politik davranan kişilerce rakip olarak görülmezler. Bu nedenle gruplara kabul edilirler ve politik davranan bireylere ya da grup gündemine müdahale etmedikçe değerli sonuçlara ulaşabilirler. Eylemsizlik ya da ilerlemek için devam etmek politik bir ortamda kendi menfaatlerini gerçekleştirebilmek için makul ve karlı bir yaklaşım olabilir (Kacmar ve Carlson, 1997: 630).

Örgüt içerisinde bireylerin davranışlarını yönetmek için kurallar ve düzenlemeler bulunmadığında örgütte politik davranışların artacağı düşünülmektedir. Çalışanlara yol gösterecek belirli kural ve politikaların yokluğunda örgütte kabul edilebilir davranışlara dair ipuçları vardır ve çalışanlar kuralları kendileri geliştirirler. Bireyler genellikle kendi kişisel menfaatleri doğrultusunda buldukları pozisyonu daha iyi yapacak kurallar yaratırlar. Örgütte belirsizlikle başa çıkmada usta olan ve kendi kurallarını başkalarına empoze edebilen bireylerin kurallarının benimsenmesi daha muhtemeldir. Karar verme süreci belirsizlikten etkilenen bir süreçtir. Belirsiz şartlar altında karar verme sürecinin politik etkilere duyarlı olduğu tespit edilmiştir. Doğru kararı vermek için gereken bilgi eksik veya belirsiz olduğunda, karar merci ellerinde ki mevcut bilgilerle ilgili kendi yorumlarına güvenirler. Aynı bilgilerin birden fazla yorumlanması karar verme sürecine doğrudan dâhil olmayan kişiler için politik algılanabilecek verimsiz kararlarla sonuçlanabilir (Kacmar ve Carlson, 1997: 629).

1.2.2. Güç ve Etkileme

Güç kavramı başkalarını başarılı şekilde etkileme potansiyeli olarak da tanımlanabilir. İş yerinde bu güç algılanır ve amaçları elde etmek için eyleme dönüştürülürse politika kavramı ortaya çıkar. Bireyler bir aradayken kesinlikle güç kullanacaklardır. Çünkü insanlar etkilerini kullanabilecekleri uygun ortamlar bulma arzusundadır. Örgüt içerisinde iş görenler güçlerini eyleme dönüştürdüklerinde politika içinde yer almış olurlar. İyi derece politik becerilere sahip olan bireyler, güç temellerini etkili kullanma yeteneğine sahiptirler (Özkalp ve Kırel, 2016: 562).

Etkileme ise güç konusu incelenirken sıklıkla karşımıza çıkan bir kavramdır. Etkileme ile ilgili örgütsel davranış literatüründe yer alan bazı tanımlar şu şekildedir;

- Etkileme; yöneticinin, astların faaliyetlerine yön verme, onları çalışmaya teşvik etme sürecidir ve yöneticilerin, çalışanlar üzerinde örgütsel hedefleri gerçekleştirmede etkili olabilmeleri için etkileme gücüne sahip olmaları gerekmektedir. Etkileme sürecinin başlatılmasının ve devam etmesinin kaynağı, yöneticide bulunan güçtür (Titrek ve Zafer, 2009: 660).
- Başka bir tanıma göre; bir bireyin davranışları ile bir başkasının davranışlarını değiştirdiği sürece etkileme denir. Etkileme, bireyin gücünü kullanırken faydalandığı bir süreçtir (Özalp ve Kırel, 2016: 547).
- Etkileme, bir bireyin (etken) başka bir bireye (hedef) baskı yaparak, davranışlarında, düşüncelerinde, tutumlarında, gayelerinde, gereksinimlerinde ve değerlerinde değişiklik yapmasını sağlamak, olarak tanımlanabilir (Bruins, 1999: 8).

Etkileme sürecinde iki kişiden biri daha dominanttır. Dominant birey diğer kişinin davranışlarını kendi istediği doğrultuda değiştirir ve davranışlarını değiştiren kişi diğerinin gücünü kabullenmiş olur. Başkalarını kendi istekleri doğrultusunda etkileyen birey gücünü artırır ve gücü artanın başkalarını etkileme süreci kolaylaşır. Etkileme, bireyin elinde bulundurduğu güçleri kullanarak başkalarını değiştirmesidir. Güç, başkalarını etkileme becerisi, yetki ise bir şeyi yapabilme hakkıdır. Örgütte astlar ve üstler sahip oldukları güçleri kullanarak birbirlerini etkilemeye çalışırlar (Akbaş, 2016: 23).

Liderlerin izleyicilerini etkileyebilmek için kullandıkları güç kaynakları ile ilgili bilinen çerçeve meşru güç (legitimate power), ödül gücü (reward power), zorlayıcı güç (coercive power), uzmanlık gücü (expert power) ve benzeşim (karizmatik) gücü (referent power) olarak belirtilmektedir (French ve Bertram, 1959: 151).

Liderinin güç *kaynakları pozisyon kaynaklı güçler ve birey kaynaklı güçler* olarak iki grupta incelenebilir;

a) Birey Kaynaklı Güçler

Uzmanlık Gücü: Liderin işine dair sahip olduğu bilgi, beceri ve uzmanlığın seyirciler tarafından kabul görmesi ile elde edilen güçtür (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76). Uzmanlık gücü bireylerin aldıkları mesleki eğitim ile örgütte geçirdikleri zaman boyunca elde ettikleri deneyimler ve mesleki anlamda kendilerini yetiştirmiş olmaları sonucunda başkalarının takdir ve güvenini kazanmaları ile ilgilidir (Bağcı ve Bursalı, 2011: 11).

Benzeşim (karizmatik) Güç: Bu gücün dayanağı liderin kişilik özellikleri ve iletişim becerisidir. Bir kimsede başkalarının beğendiği ve saygı gösterdiği, çekici bulunduğu, ilham aldığı özellikler mevcutsa ve bir başkası bu özelliklerden dolayı ona bağlanmışsa veya onun gibi olmaya çalışıp o kişi ile bütünleşiyorsa söz konusu bireyin gücü karizmatik güçtür (Akyüz, Kaya ve Aravi, 2015: 76)

b) Pozisyon Kaynaklı Güçler

Ödül Gücü: Ödül gücü, bir astın beklenen davranışı göstermesi karşılığında, liderin kendisini ödüllendireceğine ilişkin algılamasından kaynaklanmaktadır (Meydan ve Polat, 2010: 131). Liderin ödüllendirme kaynaklarını elinde bulundurmasını ve başkalarını ödüllendirebilme yetkisini bir güç aracı olarak kullanılabilmesini ifade etmektedir (Koçel, 2007: 434). Liderin kontrolündeki ödüller ne kadar fazla ve bu ödüllerin astlar için önemi ne kadar büyük ise, liderin ödüllendirme gücü de o denli fazla olmaktadır. Sözü geçen ödüller, ücret artışı, ek ödeme, terfi, daha fazla sorumluluk, daha önemli iş, statü değişimi, övgü, takdir, grup içinde onurlandırma

olarak ifade edilebilir (Meydan ve Polat, 2010: 131). Ancak ödüllendirme gücünün çok uzun süre kullanılması, astların arasındaki duygusal bağları ve doyumunu olumsuz yönde etkileyebilir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76).

Zorlayıcı Güç: Ödül gücünün karşıt ifadesi olup, cezalandırma temellidir. Zorlayıcı güç, liderin emirlerine astların karşı çıkması durumunda denetleme ve cezalandırma gücünü yansıtmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010: 76). Başka bir ifadeyle astın hata yapması halinde liderin kendisini cezalandırma yetkisine sahip olduğu yönündeki algısından kaynaklanmaktadır (Meydan ve Polat, 2010: 132). Yöneticinin cezalandırma yetkisini elinde bulundurması kadar, astın onu bu şekilde algılaması da önemlidir.

Meşru Güç: Yasalar ya da daha üst konumda ki kişiler tarafından bireye verilen ve başkalarına ne yapmaları veya yapmamaları konusunda emir verme hakkını içeren yetkiye dayanan bir güç kaynağıdır. Sosyal yapının kabullenilmesi toplumdaki kimi bireylere yasal gücü kullanabilme hakkı verir. Kişinin yasal gücünün alanı gücün tayin edilmesiyle belirlenir (Griffin, 2001: 25). Meşru güç örgütlerde yöneticiye astlarının kendisine uymalarını bekleme konusunda bir hak verir. Hem yöneticiler hem de astları bu isteklere uyulmasının sorumluluğu ve zorunluluğu konusunda aynı görüştedir (Erkutlu ve Chafra, 2006: 286). Güç örgütte hiyerarşik düzeyle ilişkilendirilir ve genellikle otorite ve yasal güç olarak ifade edilir. Meşru güç görevliye değil pozisyona ait bir güçtür ve yasallığın görevin verdiği ayrıcalığının kurumsallaşmasının bir işaretidir. Astlar ve yöneticiler gücün pozisyona dayandığının farkındadırlar ve kabul ederler (Bağcı ve Bursalı, 2011: 11).

Örgüt içerisinde politika algısının oluşmasında politik davranışların, güç ve etkilemenin, gücü kullanırken faydalanılan güç kaynaklarının etkili olduğu anlaşılmaktadır.

1. 3. ÖRGÜTSEL POLİTİKANIN FONKSİYONLARI

Bireyler kişisel hedeflerden ziyade ortak amaçlar çerçevesinde bir araya gelerek örgüt birliğini oluştururlar. Örgüt içerisinde bireyler birbirinden farklı taleplere ve

farklı ilgi alanlarına sahiptirler. Örgütsel politika kişilerin farklı taleplerine rağmen birbirine uyum sağlamasına ve örgütün formel yapısının başarılı olmasına yardımcı olur. Politika korkulması ve kaçınılması gereken bir olgu gibi gözükse de birtakım yönleriyle örgütün temelini hayat verdiği söylenmektedir. Örgütsel politikalar bir dizi işleve sahiptirler. Örgütsel politikanın fonksiyonları aşağıdaki gibidir (Eken, 2017: 13-14);

➤ **Resmi Makamın Yerine Geçmek**

Resmi makamların yetersiz olduğu durumlarda etki kaybını engellemek için politik davranışlar kullanılmaktadır. Yöneticiler otoritenin başarısız olması durumunda ortaya çıkabilecek sorunlarda operasyonları devam ettirmek ve görev sürekliliğini sağlayabilmek için politik eylemlere başvururlar.

➤ **Personel Yetersizliklerini Aşmak**

Örgüt içerisinde bireyler ve pozisyonlar arasında uyumsuzluklar meydana gelebilir. En iyi şekilde yönetilen firmalarda dahi görevleri yerine getirme konusunda yetersizlikler ve uyuşmazlıklar ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel politika bu yetersizlikleri önlemek ve işleri tamamlamak için bir mekanizma görevi görmektedir.

➤ **Kişisel Bilgi Kaynaklarına Ulaşım**

Geniş örgütlenmeler başta olmak üzere örgütlerde kilit konumdaki kişiler hakkında bilgi sahibi olmak oldukça zor olmaktadır. Örgüt içerisinde ki politik ağ yöneticinin örgüt üyelerini etkilemesini ve gerekli bilgi kaynağına erişimi sağlamaktadır.

➤ **Değişimle Baş etme**

Teknolojinin ve çevre koşullarının hızlı değişimine örgütün yeniden yapılanma hızı ayak uyduramamaktadır. Ayrıntılı ve uzun dönemli planlar yapan örgütlerde bile bu değişimler beklenmedik olaylara neden olabilmektedir. Beklenmedik olaylar büyük sorunlara yol açabilirler. Sorunları önleyebilmek için bireyler ve kaynaklar hızlı ve

en doğru şekilde örgüt planlamasına yerleştirilmelidir. Örgütsel politika, ortaya çıkabilecek sorunların tespitinde ve sorunları çözüme kavuşturmada hızlı ve etkin bir rol oynamaktadır.

1. 4. ÖRGÜTSEL POLİTİKA YAKLAŞIMLARI

Örgütsel politika birbirinden farklılaşan yapılar, süreçler ve sonuçlar açısından literatürde üç farklı şekilde tasvir edilmiştir. Bu yaklaşımlar şu şekilde sıralanabilir (Bradshaw ve Murray, 1991: 380-384).

1. 4. 1. İşlevsel Yaklaşım

İşlevsel yaklaşım da rasyonel ve çoğulcu yaklaşımlar olmak üzere iki alt grup söz konusudur.

Rasyonel yaklaşım, tepe yönetimde yer alanların tartışmalardan kaçınmak veya farklılıkları çözüme ulaştırmak için yasal ve resmi otoriteye başvurdukları yöntemdir. Yasal alanlara veya otoritelere dayanarak yöneticilerin güce hâkim oldukları varsayılır. Bu nedenle de politikanın yapısal boyutu basite indirgenmekte ve önemi azaltılmaktadır.

Çoğulcu yaklaşımda ise, politikanın yapısal boyutu üzerinde durulmuştur. İşlevsel bakış açısı kritik oyuncuların ve güce hâkim olup bu gücü kullananların, bilgi manipülasyonunu yaygın olarak kullanmasından doğacak olası nedenler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Güç kaynakları ise kaos ve belirsizlikle baş etmek ve kilit kaynakları kontrol altında tutmak şeklinde belirlenmiştir.

1. 4. 2. Yorumlayıcı Yaklaşım

Yorumlayıcı yaklaşımda politikanın yapısal unsurları dil, bilgi, semboller, mitler ve metaforlar yoluyla tanımlanmaktadır. Taraflar örgüt içerisindeki diğer bireylerin sözleri ve eylemleriyle tecrübe ettikleri deneyimleri anlamlandırması sonucunda güç kazanmakta ve etkileme davranışlarını sergilemektedirler.

1. 4. 3. Radikal Yaklaşım

Bu yaklaşımın temelini güç ve güç mücadelesi oluşturmaktadır. Radikal yaklaşıma göre toplumsal düzen içerisinde her birey kendiliğinden doğal olarak güç mücadelesinin bir parçası olmaktadır ve bu, bireyler arası ilişkilerin bir sonucu değil; genel bağlamda toplumsal yapıda var olan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Erol, 2014: 26).

1. 5. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI KAVRAMI

Düşüncelerimiz, davranışlarımız ve kararlarımız gerçekliğin kendisine göre değil, gerçekliği nasıl algıladığımıza göre şekillenmektedir. Bu durum, tek bir gerçekliğe karşın her bir bireye göre farklı düşüncelere ve davranışlara işaret etmektedir. Burada farklılıklara, yanlış algılamalara ya da çarpıtmalara neden olan faktörlerin algılayan kişinin sahip olduğu özellikler ve algılanan hedefin sahip olduğu özelliklerin yanında algının gerçekleştiği durumun ya da çevrenin özelliklerinden meydana geldiği söylenebilir (Özkalp ve Kırel, 2016: 598). Örgütsel politika algısı örgüt üyelerinin örgütlerini politik olarak algılama düzeyidir. Politik bir örgütsel çevrenin nesnel kanıtı, kişiler tarafından örgüt içerisinde politik davranışların uygulanması olsa da kişilerin bu çevreyi algılamaları daha çok kendilerinin öznel değerlendirmelerine dayanmaktadır (Yüksel ve Bolat,2016: 176). Bu kapsam da çalışanların iş çevrelerini politik olarak algılamalarını sağlayan öğelerin ve birtakım algıların, iş görenlerin tutum ve davranışları üzerindeki sonuçlarının örgütsel politika adına yapılan ilk çalışmalarda ihmal edildiği söylenebilir (Ferris ve Kacmar, 1992: 93).

Fedor ve diğerine (1998) göre kişilerin tepkileri gerçeğin kendisinden ziyade, gerçeği algılamalarına bağlıdır. Dolayısıyla alınan kararların, sergilenen davranışların ve uygulamaların örgüt ve birey açısından yararı veya zararı gerçeklikten ziyade nasıl algılandığına bağlı olarak değişiklik ve farklılık gösterebilmekte yani öznel değerlendirme özelliği taşımaktadır. Politik faaliyetler ister açık ister gizli şekilde sürdürülsün kiminin kişisel menfaatlerini gerçekleştirmesine aracı olduğu için olumlu algılanmakta, kimininse mevcut durumuna zarar verdiği ve arkasından iş

çevrildiğini düşündürdüğü için ahlak dışı ve kabul edilemez olarak değerlendirilmekte olumsuz algılanmaktadır. Bazı durumlarda da örgüt içerisinde politik içerikli faaliyetler söz konusu olmasa dahi oluşan şartlardan dolayı bazı çalışanlar ortamı veya diğer çalışanların ya da amirlerinin sözlerini, kararlarını ve davranışlarını politik şekilde algılayabilirler. Bu nedenle asıl olan gerçeklik yerini algılanan gerçekliğe bırakmakta ve bu durumda kişiden kişiye durumdan duruma ve zamana göre değişiklik gösterebilmektedir (Bursalı, 2017: 148).

Örgütsel politika algısı kavramıyla ilgili örgütsel davranış literatüründe yer alan bazı kavramlar şu şekilde sıralanabilir;

- Algılanan örgütsel politika örgüt çalışanlarının örgüt içerisinde meydana gelen olayları değerlendirmeleri ve yorumlamaları neticesinde ortaya çıkan subjektif bir olgu olarak ifade edilmektedir (Aksoy, 2016: 54).
- Örgütsel politika algısı, kendi kendine hizmet etme maksadındaki davranışları yorumlamayı içeren, çalışma arkadaşları ve amirlerle karakterize edilen iş ortamı hakkında kişilerin öznel değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel politika algısı, iş görenlerin işyerinde çalışma arkadaşları ve üstlerinin sergiledikleri davranışları algılamaları veya örgütlerini politik olarak nitelendirmelerinin derecesini ifade etmektedir (Bıyık, Erden ve Akdoğan, 2016: 102).
- Örgütsel politika algısı, çalışanların örgütlerini politik olarak algılamasına neden olan tüm etkenleri ve bu etkenlerin oluşturdukları politika algısının tutum ve davranışları üzerinde sebep olduğu tüm sonuçları kapsar (Ferris ve Kacmar, 1992: 93).
- Örgütsel politika algısı, menfaatleri doğrultusunda davranan iş arkadaşları/üstlerince oluşturulan iş çevresinin derecesini bireyin öznel şekilde değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Yüksel ve Bolat, 2016: 176).

Örgütsel politikayla ilgili genellikle herkes tarafından kabul edilen iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan ilki örgütsel politikanın karışık, karanlık yüzünü tanımlamakta; ikincisi ise örgütsel politikayı istenen sonuçları elde etmeyi kolaylaştıran tabii bir araç olarak görmektedir. Başka bir deyişle örgütsel politika iki farklı şekilde algılanmaktadır; *olumlu algılanan örgütsel politika* ve *olumsuz*

algılanan örgütsel politika. Olumlu olarak algılanan örgütsel politika; iletişim kabiliyetini güçlendirerek, sosyal farkındalığı birleştiren bireyler arası ilişkilerin bir biçimi (Yüksel ve Bolat, 2016: 174) şeklinde tanımlanmaktadır. Olumsuz olarak algılanan örgütsel politika ise örgüt tarafından kabul görmeyen sonuçlara ulaşmaya veya örgüt tarafından kabul gören sonuçlara uygun görülmeyen usullerle ulaşmaya yönelik etkileme sürecinin idare edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Mayes ve Allen, 1977: 675).

Örgütsel politikanın açıklanmasında politik davranışlardan daha ziyade politika algısı etkili olmaktadır. Bunun başlıca sebebi ise, örgüt içinde herhangi bir örgüt üyesi şahsi varsayımlarından yola çıkarak ortamı politik bir şekilde algıladığında, davranışlarını da bu yönde şekillendirmesidir (Ay, 2014: 23). Algılama kişisel bir süreçtir ve her bireyin bir durum veya olay karşısındaki algılaması öznel yorumuna bağlı olarak farklılık göstereceği için bireylerin tutum ve davranışları da bu doğrultuda farklılaşacaktır.

1. 6. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTLER İÇİN ÖNEMİ

Örgütsel politika karşısında çalışanlar farklı biçimlerde tepki gösterebilirler; örgütten ayrılarak, örgütte kalmaya politik oyunların bir parçası olmadan devam ederek ya da politik oyunlara katılarak. Örgütte kalarak politik oyunlara katılmamayı tercih eden çalışanlar kendilerine yoğunlaşırlar bu durumda hem bireysel verimlilikte hem de görev verimliliğinde artış gözlenir. Örgütte kalarak politik oyunların bir parçası olmayı tercih eden bireyler başarılı olup hedeflerine ulaşabilirler ya da başarısızlık sonucu yoğun bir tatminsizlik ve strese maruz kalırlar. Örgütten ayrılmak isteyen ancak ekonomik ve sosyal açıdan buna gücü yetmeyen çalışanlar ise örgütte kalmaya mecburen devam ederek devamsızlık yapmak, işe geç gelmek veya görevini ihmal etmek gibi yollarla tepkilerini gösterebilirler (Başaran ve Varoğlu, 2006: 754).

Örgütsel politika algısı belirsizlik, adaletsizlik, rekabet ve güç mücadelelerini içerdiği için bireyler üzerinde olumsuz etkiler bırakabilir. Politik faaliyetler, her şeyden önce örgüt içinde zaman ve enerji kaybına neden olmakta, bilgi paylaşımını

engellemekte ve örgüt üyeleri arasında görünmez engeller oluşturarak çalışanların örgüte ve işe yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Aksoy, 2016: 54). Algılanan örgütsel politika öncelikle çalışanlar üzerinde büyük ölçüde stres ve kaygıya neden olmaktadır. Politik faaliyetlerin yüksek düzeyde algılandığı bir örgütte etkileme teşebbüslerini başarılı bir şekilde gerçekleştiren çalışanlar daha çok ödüllendirilmekte ve bu bireyler kariyerlerinde daha fazla yükselme şansı elde etmektedirler. Bu örgütlerde ödüller objektif performans kriterleri göz ardı edilerek güç kazanma, politik oyunlar gibi öznel faktörlere bağlı olarak verildiğinden dolayı bu durum birçok çalışanı rahatsız ederek onlar üzerinde stres ve kaygı oluşturabilecektir. (Chang, Rosen ve Levy, 2009: 782). Birey çalıştığı kurumdaki politika düzeyini ne kadar yüksek algırsa o çalışanın çalıştığı kuruma yönelik eşitlik ve adalet algısı zarar görerek arzu edilmeyen iş sonuçlarının ortaya çıkmasına neden olabilir (Ferris ve Kacmar, 1992: 93).

Algılanan örgütsel politika kavramına ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel politikanın tükenmişlik iş stresi, işten ayrılma niyeti ile pozitif; örgütsel vatandaşlık örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile de negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırmalar örgütsel politika algısının bireylerin bütüncül olarak iş performansını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Aksoy, 2016: 54). Çalışanların gözünde örgüte ilişkin politik algının; çalışanların iş tanımlarının dışında ek sorumluluklar üstlenme isteğini azaltacağı, iş görenlerde örgütleri için zaman ve çaba açısından olağan dışı yatırım yapmanın riskli olduğuna dair bir inanç doğuracağı öngörülmektedir. Çünkü bireyler örgütü politik olarak algıladıklarında fazla çalışmanın örgüt içinde fark edilmeyi, arzulanan ödüllere ulaşmayı sağlamayacağını düşünecek, bu sebeple motivasyon ve moral düşüklüğü yaşayabileceklerdir (Aksoy, 2016: 55). Çalışanlar örgütsel politikayı iyilikleri açısından bir tehlike olarak algılayabilirler. Politikanın yoğun bir şekilde algılandığı örgütler de çalışanlar hedeflerine ulaşabilmek için politik araçları kullanabilirler. Politik araçları yöntem olarak kullanmayanların başarısız olma ihtimalleri artabilir. Aynı zamanda çalışanların örgüt yönetimine duyduğu güven azalabilir, haksız yükselmeler ve ödüllendirmeler sonucunda adaletsizlik algısı yükselebilir. Bu doğrultu da örgütsel politikanın neden olduğu riskler çalışanların yoğun stres ve iş tatminsizliği yaşamaları ile sonuçlanabilir. Ayrıca yetkin olmayan çalışanlar

kullandıkları politik yöntemler sonucunda ödüllendirildikçe veya terfi ettikçe, doğru ve etik prensiplere uygun çalışanlar zamanla çabalarının boş olduğunu düşünebilir ve bu da bireysel verimliliklerinde düşüşe ve kendilerini tükenmiş hissetmelerine neden olabilir. Bu nedenle örgütsel politika algısının çalışanlar açısından istenmeyen ve olumsuz etkilere neden olabileceği söylenebilir (Başaran ve Varoğlu, 2006: 755).

Örgütsel politika karar verme sürecine girdiğinde çıkan kararlar olumsuz yönde etkilenebilir. Örneğin, bir iş gören kendisinden daha nitelikli olan iş arkadaşlarının arasında yüksek sorumluluk içeren bir pozisyona yükseltildiği zaman rekabet amacıyla yürüttüğü kişisel saldırılar kendi itibarına zarar verebilir, bu yüzden örgüt için çıktılar potansiyel olarak daha az işlevsel olabilir (Kacmar vd., 1999: 385).

1. 7. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖNCÜLLERİ

Örgütsel politika algısının öncülleri *örgütsel etkenler*, *görev ve çalışma çevresi etkenleri* ve *kişisel etkenler* olarak üç ana grup altında sınıflandırılabilir (Ay, 2014: 26):

a) Örgütsel Etkenler

Örgütsel etkenler Ferris ve diğerleri (1989) tarafından geliştirilen modele göre dört etkenden meydana gelmektedir. Bunlar *merkezileşme*, *biçimselleşme*, *hiyerarşik düzey* ve *kontrol alanıdır* (Ay, 2014: 26)

Merkezileşme, güç ve kontrolün örgütün üst kademelerinde nasıl paylaşıldığını gösterir. Merkezileşme derecesinin yüksek olması güç ve kontrolün tepe yönetim kademelerinde toplandığını gösterir. Böyle bir ortamda çalışanlar kontrolün kendilerinde olmadığını düşünecek ve karar veren konumda olan yönetimlere yönelik politik davranışlarda bulunacaklardır. Andrews ve Kacmar (2001), Eisenhardt ve Bourgeois (1988) ve Muhammad'ın (2007) merkezileşme ile politik davranış arasında pozitif bir ilişkiye rastladıkları araştırmalar bunu desteklemektedir.

Biçimselleşme, bir örgütteki yönerge, kaide ve standartların yazılı olması ve tüm örgüt çalışanlarıyla paylaşılması anlamına gelir. Örgütte biçimselleşme yüksek

olduğunda rol belirsizliği azalacağı için çalışanlar kendilerinden ne istendiğini bilir ve kendi çevresini kontrol edebilir. Böyle bir ortamda çalışan iş görenlerin işinde yükselmesinin veya kaynaklardan daha çok pay almasının kuralları bellidir. Bu nedenle politik faaliyetler biçimselleşmenin yüksel olduğu örgütlerde daha az etkili olmaktadır (Andrews ve Kacmar, 2001: 353).

Hiyerarşik düzeyle ilgili yapılan çalışmalara göre politika üst yönetime özgü bir kavram olup politik davranışın üst kademe yöneticilerinde daha sık görülmesine neden olmaktadır (Miller ve Nichols, 2008: 214). Ancak örgütün alt kademe çalışanlarında örgütsel politika algısının daha sık görüldüğünü gösteren bazı araştırmalar da bulunmaktadır. Buna göre alt kademe çalışanlar örgütteki süreçler üzerinde kontrol hakkına sahip olmadıklarından, örgütü daha politik olarak algılayabilirler (Erkutlu, 2017: 136).

Kontrol alanı ve örgütsel politika arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre bir amire bağlı ast sayısı arttıkça amir her astına daha az zaman ayırabilecektir. Bu da iş görenlerde belirsizlik ve karışıklık duygusunu arttırarak örgütlerini politik algılama düzeylerini arttıracaktır. Ancak bu ilişkiyi sınanan bazı araştırmalar bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Ferris ve Kacmar, 1992: 96).

Örgütsel kültür ile politika kavramları bir araya geldiğinde örgütsel politik kültür kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel politik kültür, “örgüt içerisinde çalışanların karar mekanizmasına katılımı, örgütsel düzenlemeleri ve örgütteki politik iletişimi” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla örgütsel politik kültür, örgüt kültürünün sınırları içerisinde meydana gelmektedir. Örgütsel politik kültür, örgüt üyelerinin hedeflerine ulaşmak için ne yaptıklarını, bu hedeflere ulaşırken nasıl davrandıklarını ve nelere değer verdiklerinin göstergesidir. Örgütsel politika ile örgüt kültürü arasındaki ilişki sadece kavramsal olarak açıklanmış, bu ilişkinin varlığı bir bilimsel çalışma ile henüz sınanmamıştır (Ay, 2014: 27).

Örgütsel politika kavramı ile ilişkili olduğu yapılan araştırmalarla saptanan bir diğer kavramda örgütsel adalet kavramıdır. Örgütsel politika algısı ile örgütsel adalet

arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Örgütte ücretlendirmenin, ödüllerin, cezaların ve yükselmelerin nasıl yapılacağı, bu kararların ne şekilde alındığı veya alınan bu kararların çalışanlara nasıl iletildiği, çalışanların kararları algılama biçimi olarak tanımlanan örgütsel adaletin, özellikle süreç adaleti boyutu örgütsel politika algısı ile ilişkili bulunmuştur. Örgütte karar alma süreçleri, çalışanlarca “adil –tutarlı, düzeltilebilir, etik, şeffaf” olarak algılandığında çalışanlarda kontrol duygusu artacak ve bu da onların örgütsel politika algısını düşürecektir. İş gören örgütte adaletli davranılmadığını algılar ve buna yönelik bir tutum geliştirirse, örgütü politik olarak algılayacak ve politik oyunlara girerek yanıt vermeye çalışacaktır (Andrews ve Kacmar, 2001: 349).

b) Görev ve Çalışma Çevresi Etkenleri

Bu kategoride değerlendirilen yapılan işin özerkliği, görev çeşitliliği, geri besleme, ilerleme fırsatları, üstlerle ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi etkenler örgütsel politika algısı ile diğer etkenlerden daha güçlü bir ilişki içinde bulunmuştur.

Bu etkenlerden *iş özerkliği, görev çeşitliliği, geri besleme ve ilerleme fırsatlarının* örgütsel politika algısını azalttığı öne sürülmüştür. Çalışanların iş özerkliğinin ve görev çeşitliliğinin olmaması, onun diğerleri tarafından kontrol edileceğini gösterebilir. Bu durumdaki birey kendisini güçsüz hisseder ve çalıştığı örgütü daha politik algılar. Yapıcı geri beslemeye açık olan çalışanlar, görevleriyle ilgili daha fazla bilgiye sahip olurlar ve bu da rol belirsizliğini azaltarak, çalışanların işyerindeki kontrolünü artırır. Bu yüzden bu çalışanların işyerindeki politikaya yönelik algısı azalır. Bir işyerindeki terfi gibi ilerleme fırsatları sınırlıysa, elde edilmesi güç olan bu fırsatlar için çalışanlar politik davranışlara yönelebilir. İşyerindeki çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle güvene dayalı pozitif ilişkileri olan bireylerin, işyerinde daha az politik aktivite algılayacağı ortaya konmuştur (Ferris ve Kacmar, 1992: 96). İş özerkliği, görev çeşitliliği, geri besleme ve ilerleme fırsatlarının örgütsel politika algısı ile arasında açıklanan negatif yönlü ilişkiyi saptayan çalışmalar (Harris, James ve Boonthanom, 2005; Kacmar ve diğerleri, 1999; O'Connor ve Morrison, 2001; Valle ve Perrew, 2000; Andrews ve Kacmar, 2001; Ferris ve Kacmar, 1992) yanında

belirtilen kavramlar arasında anlamlı bir ilişki bulamayan çalışmalar da (Howell, 2005; Vigoda, 2001 ve Vigoda-Gadot, vd., 2003) bulunmaktadır.

Ferris ve diğerleri (2002) örgütsel politika algısını yeniden inceleyip yeni bir model öne sürdükleri çalışmalarında, örgütsel politika algısının öncüllerine “bireyin örgütsel kararlara katılımı” değişkenini eklemiştirlerdir (Ay, 2014: 28). Yaptıkları detaylı literatür taraması sonucunda araştırmacılar, çalışanların iş ortamında alınan kararlara katılımlarının artmasıyla belirsizliğin azalacağı, bireylerin kontrol ve adalet duygularının kuvvetleneceğine ve bunun da onların örgütsel politika algısını azaltacağını savunmuşlardır. Aynı çalışmayla örgütsel politika algısının öncüllerine eklenen bir diğer etken de “beklentilerin karşılanması” değişkeni olmuştur. İş ortamında beklentilerine cevap alan çalışanlar, işyerlerine karşı daha pozitif duygular besleyecek ve başarılarının kaynağını örgütteki politik faaliyetler yerine kendi performanslarına ya da kalitelerine bağlayacaklardır (Vigoda ve Cohen, 2002: 313). Son olarak çalışma “kariyer geliştirme fırsatları” değişkenini de politika algısının öncülleri arasına eklemiştir. Örgütlerde kariyerlerini geliştirme imkânı bulamayan çalışanlar, kişilerin başarısının onların kişisel çabalarının ve örgütteki kariyer geliştirme fırsatlarının sonucu olmadığını, tersine bunun işletmedeki politik oyunların bir sonucu olduğunu algılayacaktır (Erkutlu, 2017: 138).

c) Kişisel Etkenler

Ferris ve arkadaşlarının (1989) geliştirdiği modele göre, hem yaş ve cinsiyet gibi demografik özellikler hem de Makyavelcilik ve kendini izleme gibi kişilik özellikleri bu kategoride yer almaktadır. Beşerî özellikler kapsamında örgütlerini daha politik algılayanlar; kadınlar, yaşlılar, azınlıklar ve yüksek kıdemli iş görenler olarak belirlenmiştir. Bunun aksine eğitim düzeyi yüksek bireylerin ise örgütsel politika algılarının daha düşük olduğu ileri sürülmüştür (Parker vd., 1995: 894).

Kişilerin örgütsel politika algılarını etkilediği için kişisel özellikler önem arz etmektedir. Örneğin; Makyavelist kişilik, örgütsel politikanın karakteristik belirleyicilerinden biridir. Esas amaçlara ulaşmayı hedefleyen ve bu amaçlara hangi yolla ulaşıldığının o kadar da önemli olmadığını savunan Makyavelizm’e göre,

Makyavelist kişiler her şeyden önce kendi menfaatleri için diğerlerini kullanır ve içinde buldukları durumun gereklerine göre davranırlar. Makyavelist bireyler güce sahip olmayı sever ve gücü elinde bulundurmak için örgüt içi politik oyunlarda fazlasıyla yer alabilirler (Yılmaz, 2012: 285-286). Makyavelizm ile örgütsel politika algısı arasındaki pozitif ilişki literatür de birden çok araştırma tarafından desteklenmiştir (Atınc vd., 2010; O'Connor ve Morrison, 2001; Valle ve Perrew, 2000).

Kişilik özelliklerinden öz-izleme de örgütsel politika algısı ile ilişkili bulunmuştur. Kişinin değişik durumlar karşısında kendisini gözlemleyerek, davranışını oluşturan yeni duruma göre düzenlemesi anlamına gelen öz-izleme kavramı, yüksek ve düşük öz-izleme davranışı olarak iki grupta incelenmektedir. Bireyler yüksek öz-izleme davranışına sahiplerse belirli bir durumda diğer bireylere karşı gösterdikleri imaj ile ilgilenmekte ve gelişen durumsal faktörlere göre davranışlarını değiştirebilmektedirler. İşletmedeki durumuna göre politik davranışlar sergilemek, yüksek öz-izleme davranışına sahip çalışanlar için kolay ve etkili bir taktiktir. Diğer taraftan düşük öz-izleme davranışına sahip olan bireyler duygu, düşünce, değer ve tutumlarını sergileyecekleri davranışlar için kılavuz olarak kabul ederler. Bu bireyler için durumsal koşullar çok önemli değildir ve davranışlarını içinde buldukları durumun gereklerine göre değiştirmekte isteksizdirler. Bu kişiler farklı şartlarda farklı kişilik sergilemekte yetersiz oldukları için, politik oyunlarda da yetersiz kalmaktadırlar (Erkutlu, 2017: 139). Beklenenin aksine bu kavramlar arasında ki ilişki çalışmalarda saptanamamıştır (Ferris ve Kacmar,1992: 97).

Ferris ve diğerlerinin (1989) açıkladığı modele bazı araştırmacılar eklemelerde bulunmuşlardır. Örneğin “kontrol odağı”, örgütsel politika algısıyla ilgili literatür de araştırmacıların ilgilendiği bir değişkendir. Özellikleri bakımından, dış kontrol odaklı bireyler yaşadıkları olayların kader ya da şans gibi kendi ellerinde olmayan bazı dış güçlerden kaynaklandığını düşünürler. Bu bireyler daha pasif ve edilgen bir yapıya sahiplerdir ve olayların şekillenmesinde bir etkileri olmadığını düşündükleri için politik davranışa yönelmezler. İç kontrol odaklı bireyler ise olaylar kontrol altına alınırsa çevreyi etkileyebileceklerini düşünürler bu yüzden politik davranışlara daha fazla ilgi duyabilmekte ve daha fazla politik davranış gösterebilmektedirler. Kontrol

odağı ile örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ispatlayan çalışmaların (Andrews ve Kacmar,2001; Miller ve Nichols, 2008; O'Connor ve Morrison, 2001) ilişki bulamayan çalışmalarda (Atinc vd., 2010) bulunmaktadır (Ay, 2014: 30).

Modele sonradan eklenen başka bir değişken de “olumlu ve olumsuz etki”dir. İş görenin çalışma çevresine olumlu veya olumsuz bakması onun politika algısını etkiler. Çevresine olumlu bakan çalışanlar hevesli, coşkulu ve mutlu bireylerdir. Bu bireylerin olumlu tutumları örgütteki politik davranış ve uygulamalara karşısında kendini koruma mekanizması görevi görüp örgütsel politika algılarını düşürür. Çevresine olumsuz bakan çalışanlar ise gergin ve sinirli bireylerdir. Bu çalışanlar eşitsizliklere karşı daha uyanık olurlar ve olayları olduğundan daha politik görmeye meyillidirler. Olumsuz etki değişkeni olsa da bu nedenle örgütsel politika algısı ile olumlu yönde bir ilişki olarak ele alınır (Breux vd., 2009: 311-312).

Ertekin ve Ertekin (2003) veya Yılmaz (2012) “narsisizm”i de örgütsel politika algısını etkileyen kişilik özellikleri arasında değerlendirmiştir. Narsisizm kişinin kendine her açıdan hayran olması ve aşırı güvenmesi olarak tanımlanır. Narsisizme göre bu bireyin temel hedefi güç ve başarıdır. Narsis bireyler özellikle kişiler arası ilişkileri kendi menfaatleri doğrultusunda kullanmakta ve hiyerarşik kademe basamaklarını hızla çıkabilmek için politik oyunlara sıklıkla başvurumaktadırlar (Ay, 2014: 31).

1. 8. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ SONUÇLARI

Örgütsel politika algısı sonuçları psikoloji, tutum ve davranış olmak üzere üç kategoriye ayrılabilir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel politika algısının iş tatminini, örgütsel bağlılığı ve işe heves duymayı azalttığı ve işten ayrılma niyetini arttırdığı söylenebilir. İlgili araştırmaların birçoğu örgütsel politika algısının olumsuz sonuç yaratabileceğini göstermektedir (Rong ve Cao, 2015: 434).

Örgütler politik davranışları çeşitli şekillerde sürdüren ödül sistemleri tasarlayabilirler. Örneğin; bireysel olarak yönlendirilmiş ödüller, bireysel olarak yönlendirilmiş davranışa teşvik eder. Örgüt odaklı davranışın aksine bireylere yönelik davranışlar, genelde kendi çıkarları ve doğası gereği politiktir. Bu tür davranışlar ödüllendirildiğinde, ödülü korumak için kullanılan politik davranış taktikleri tekrarlanacaktır. Bireyler politik davranan çalışanların adil olmayan bir şekilde ödüllendirildiğini algıladığında bundan etkilenebilir ve kendisi de politik davranma eğilimine girebilir. Örgütte karar vericiler bilinçli olarak yapmasalar dahi politik davranan bireyleri ödüllendirebilirler. Geliştirilen ve uygulanan insan kaynakları sistemleri nedeniyle politik davranan çalışan ödüllendirilirken politik davranmayan bireyler cezalandırılabilir. Bu tür ödüllendirmeler insan kaynaklarıyla ilgili kararların birçoğunda politik faaliyetlerin yaygın olacağı bir örgüt kültürüne yol açabilir (Kacmar ve Carlson, 1997: 631).

Örgütsel politika algısının iş görenler açısından sonuçları genellikle olumsuz olmaktadır. Örgütsel politikanın yüksek düzeyde algılandığı bir örgütte çalışanlar, fazla çalışmalarının kendilerini bir sonuca ulaştırmayacağı kanaatine varabilir ve başarıya ulaşabilmek için gayri resmi yollara başvurabilirler. Böyle riskli bir iş ortamında çalışan bireylerde gerginlik, stres, tükenmişlik gibi sonuçlar görülebilmektedir (Chang, Rosen ve Levy, 2009: 780).

Örgüt içerisinde örgüt üyelerinin gerçek davranışlarından ziyade, gösterdikleri davranışların başkalarının nasıl algılandığı ve bu algıya bağlı olarak nasıl yorumlandığı örgütsel politikaların anlaşılması açısından önem arz etmektedir. Bireylerin çalışma arkadaşlarının davranış veya tutumlarını olumlu ya da olumsuz şekilde algılaması, onların amirlerine, arkadaşlarına ve iş çevresine göstereceği tepkilerini, işinden ve örgütünden umduklarını ve işinden doğabilecek sonuçları da biçimlendirecek ve etkileyecektir (Bursalı, 2008: 28). Dolayısıyla çalışanların çalışma ortamlarıyla ilgili algılamalarının olumlu ya da olumsuz şekillenmesinin çalışanın davranışlarına yansıtacağını ve geniş açıdan bakıldığında bireyin çalışma hayatını şekillendireceğini ayrıca örgütün hayatta kalmasını etkileyeceğini söylemek mümkündür.

Örgütsel politika hakkında birçok teorik ve ampirik araştırmalar gerçekleştirilmesine rağmen ve bugün bile politikanın doğası, sınırları hakkında çok az Şey bilinmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde tipik olarak akademisyenler örgütsel politikanın olumsuz yönlerine odaklanmış ve politikayı insan davranışlarının karanlık tarafının temsilcisi olarak görmüşlerdir. Örgütsel politika manipölasyon, zorlayıcı etki taktikleri ve diğer yıkıcı ve yarı yasal eylemlerle neredeyse eş anlamlı olarak düşünölmüştür. Bu durum, örgütsel politikanın örgütün ortak yararı ile çeliştiği ve herhangi bir seviyede performansa (bireysel, takım, birim veya sistem) zarar verebileceği varsayımına yol açmıştır.

Bununla birlikte son yıllarda örgütsel politika algısının olumlu tarafları incelenmektedir. Örneğin; Fedor, Maslyn, Farmer ve Bettenhausen (2008) pozitif ve negatif örgütsel politikaların, aynı sürekliliğe sahip iki kutup yerine ayrı boyutları temsil ettiğini ve bireysel, grup veya örgütsel düzeyde nasıl meydana gelebileceğini göstermişlerdir (Vigoda-Gadot, Talmud, 2010: 2830).

Çalışanların örgütsel politikaya verebileceği tepkiler bununla sınırlı değildir. Literatürde bu tepkilere yenilerini ekleyen birçok araştırma bulunmaktadır (örn. Cropanzano vd., 1997; Drory, 1993; Kacmar vd., 1999; Parker vd., 1995; Randall vd., 1999; Romm ve Drory, 1988; Valle ve Perrew, 2000; Vigoda,2000; Akt. Erkutlu, 2017: 147). Bu araştırmaların ayrıntıları alttaki çizelgede görölebilir:

Tablo 1. 2. Örgütsel Politikaya Verilen Tepkiler

Çalışma	Yapıldığı Kültür	Muhtemel Tepkiler
Romm Drory (1988)	İsrail ve Kanada	Kanadalılar işyerindeki bazı durumları İsraililerden daha politik, daha az etik ve daha yaygın algılanmaktadır
Drory (1993)	İsrail	Örgütsel bağlılık (-) Üst ve iş arkadaşları tatmini (-)
Parker vd. (1995)	Amerika	Algılanan yenileşme (-) Pozitif örgütsel değerler (~) Tatmin (~) Üst yönetim etkinliği (~)
Cropanzano vd. (1997)	Amerika	İşe bağlılık (-) İş tatmini (-) Örgütsel bağlılık (-)
Randall vd. (1999)	Amerika	İş tatmini (-) Örgütsel bağlılık (-) İşten ayrılma niyeti (+) Örgütsel vatandaşlık davranışı (-)
Vigoda (2000)	İsrail	Örgütsel vatandaşlık davranışı (-) Biçimsel rol davranışı (-) İş tatmini (-) Örgütsel bağlılık (-) İşten ayrılma niyeti (+) Kayıtsız ihmalkâr davranış (+)
Valle ve Perrew (2000)	Amerika	İş tatmini (-) İşten ayrılma niyeti (+) İş stresi (+)

Not: (+) pozitif ilişki, (-) negatif ilişki, (~) çok zayıf veya sıfır ilişki

Kaynak: Vigoda, 2001: 1488

Bu çalışmada örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının birbirlerini karşılıklı olarak etkileyebileceği düşüncesi ile bir saha araştırması yapılmaktadır. Bu nedenle bu bölümde örgütsel politika algısı detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Çalışanlar arasında örgütsel politika algısı oluştuğunda örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin düşük olabileceği düşünülmektedir. Ek olarak çalışma kapsamında örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyet kavramının düzenleyici rolü oynayıp oynamadığı irdelenmektedir. Bu amaçla çalışmanın ikinci bölümünde örgütsel özdeşleşme kavramı üzerinde durulacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

2. 1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI

Günümüz işletmeleri için önem arz eden örgütsel özdeşleşme kavramı örgütlerde ki yapısal değişimler (global, teknolojik, toplumsal ve kültürel etkilerle) ve çağdaş yönetim teknikleri uygulamaları kapsamında yönetimlerin ve işletmelerin faydalanabileceği bir olgudur. Bunun sebebi; örgütsel özdeşleşmenin çalışanların örgütün amaçlarını daha iyi kavrayıp, örgüt kültürünü içselleştirerek aynı amaca hizmet etme niyetinin artmasından kaynaklanmaktadır (Akbaş ve Çetin, 2015: 85).

Örgütlerin karşılaştığı makro çaplı değişim ve dönüşümler örgüt ile çalışan arasındaki psikolojik ilişki düzeyinin önemini daha fazla gün yüzüne çıkarmaktadır. Başka bir deyişle artık örgütler çalışanlarından örgütü kendi kimlikleri ile tanımlayabilecek ölçüde benimsemelerini beklemektedir. Bunun nedeni ise, çalışanın örgütle özdeşleştiğinde daha verimli çalışacağına ve bunun sonucu olarak örgütün daha yüksek performans elde edeceğine olan inançtır (Tiktaş, 2012: 50).

Özdeşleşme terimi, literatür de ilk olarak politik bilimler alanında çalışma yapan Harrold Lasswell (1935) tarafından psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilgili bir kavram olarak ele alınmıştır. Lasswell, özdeşleşmeyi, diğer bireylerle oluşan duygusal bağın kılavuzluk ettiği ve benzer olma algısının oluştuğu süreç olarak tanımlamıştır. Özdeşleşmenin ancak paylaşılan ilişkilerin ve sembollerin çokluğu ile

oluşabileceğini belirtmiştir. Özdeşleşme, davranışlar veya duygusal durumlarla ilişkili değil, algısal ve bilişsel bir kavramdır (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63).

Örgütsel davranış literatüründe örgütsel özdeşleşme, Edward Tolman (1943) tarafından, kişinin kendini parçası olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması şeklinde tanımladığı çalışma ile başlamıştır (Köse, 2009: 2).

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları şu şekildedir;

- Örgütsel özdeşleşme örgütle çalışan arasındaki belirli bir ilişki, çalışanın örgüt ile bireysel özdeşleşme düzeyi, çalışanın örgütle “bir” olma algısı ya da aitlik (Ashforth ve Mael, 1989), örgüt üyelerinin örgütsel hükümleri onaylaması ve örgütün işlevlerine göre davranması, çalışanların örgütün davranış kalıplarını benimsemesi, örgütün hedefleri ve değerlerindeki benzerlik sahalarını algılamaları ve örgütsel amaçları ve faaliyetleri biçimlendirme fırsatı olarak tanımlanmaktadır (Balcı vd., 2012: 51).
- Örgütsel özdeşleşme, çalışanın kendini tanımlarken kullandığı nitelikler ve amaçlar ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan nitelik ve amaçlar arasındaki bilişsel bağ derecesidir (Kaplan, 2013: 84).
- Örgütsel özdeşleşme, örgütlenme hevesine bağlı katılım olarak değerlendirmiştir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).
- Başka bir tanıma göre özdeşleşme, bireyin kendisini tarif ederken dile getirdiği kavramlarla, bir örgütü tanımlarken kullandığı kavramlar arasındaki benzerliktir (Dutton vd., 1994: 239).
- Örgütsel özdeşleşme, çalışanın bireysel amaç ve hedeflerini içinde bulunduğu örgütün amaç ve hedefleri ile bağdaştırması sonucunda çalışanın kendini örgüte ait hissetmesi ve kendisini örgütün veya grubun bir üyesi gibi hissetmesi veya algılamasıdır (Sökmen vd., 2015: 128).
- Örgütsel özdeşleşme, kişinin örgütü ile ilgili inançları, değerleri kendi ile özdeşleştirilmesi, uyumlaştırması ve özümsemesi şeklinde tanımlanabilir (Kanbur, 2017: 66).

- Örgütsel özdeşleşme kişinin örgütün davranış biçimlerini benimsemesi ve kendisini örgütüne bağlı hissetmesidir (Çakınberk vd., 2011: 91).
- Özdeşleşme, çalışanın kendinden bir parça ve değer olarak algıladığı örgütüne karşı hissettiği sadakat ve aidiyet olarak tanımlanabilir (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63).
- Dukerich ve diğerlerine (2002) göre örgütsel özdeşleşme, kişinin kendi benlik özünün örgüt özellikleri ile bağlanma derecesi olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin örgütsel davranış literatüründe farklı tanımlamalar olsa da bütün açıklamaların temelinde ortak şekilde, örgüt üyesinin kendisi ile örgütü arasında ya bilişsel olarak (kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmek, örgütsel değerleri özümsemek) ya da duygusal olarak (örgütün üyesi olmaktan gurur duymak) ya da hem bilişsel hem duygusal bir bağ kurabilmesi vardır (Akbaş ve Çetin, 2015: 85). Örgütsel özdeşleşme; çalışanın bir grubun amaçlarına ulaşmak için hizmet etme isteği duymasından ziyade; bir grubun kaderini psikolojik olarak kendi kaderi gibi kabullenmeyi, grubun kaybını da kazancını da kendi kazancı ya da kaybı olarak algılamaya devam etmeyi, bir grubun değerlerini paylaşmaktan çok, bireyin kendisinin kim olduğunu kategorik olarak o grubun kimliği ile tanımlayabilmesini içerir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın üyesi olduğu örgütün tanımlayıcı özelliklerini kendine mal ettiğinde ortaya çıkan, böylece kendisini örgütüyle “bir” hissetmesini sağlayan ve bireyin kendilik kavramı algılanan örgütsel kimlikle aynı özellikleri içerdiğinde ortaya çıkan bilişsel bir bağlıdır. Bu, iş görenin “ben kimim?” sorusuna da cevap verir (Mael ve Ashforth, 2001: 198). Özdeşleşme için bireylerin örgütün hedefleri için uğraşması gerekmez, psikolojik olarak kendisini çalıştığı örgütün kaderiyle bağlantılı hissetmesi yeterlidir (Ashforth ve Meal, 1989: 21).

Özdeşleşme dört farklı şekilde gerçekleşebilir: a) çalışanın kariyeri ile özdeşleşmesi b) çalışanın çalışma birimi ya da grubu ile özdeşleşmesi c) çalışanın örgütün bütünüyle özdeşleşmesi d) çalışanın mesleki uzmanlığıyla özdeşleşmesi (Van Dick ve Wagner, 2002: 132). Örgütsel özdeşleşmenin mesleki ve profesyonel özdeşleşmeden ayrı olarak ele alınması gerekmektedir. Örgütsel özdeşleşme çalışanın kendisini örgüt bakımından tanımlamasını anlatırken, profesyonel özdeşleşme çalışanın benliğini yaptığı işle tanımlaması (Örneğin ben bir doktorum gibi) ve yaptığı işin

karakteristik özelliklerini kimliğinin bir parçası haline getirmesidir. Örgütsel özdeşleşme ise bir bütün olarak örgütle özdeşleşmeyi ifade etmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 106).

Örgütsel davranış açısından örgütsel özdeşleşme; örgüt üyelerinin kendilerini örgütün türlü özellikleriyle aynı şekilde tanımlaması biçiminde açıklanabilir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1019). Örgütsel özdeşleşmeyi açıklamakta kullanılan kilit kavramlardan biri, örgütsel kimlik kavramıdır. Örgütsel kimlik; çalışanların algıladıkları, bir örgütün daimî, merkezî ve kendine has (ayırt edici) nitelikleridir (Dutton vd., 1994: 239). Örgütsel kimlik; çalışan ve örgüt arasında psikolojik bir bağ kurar. Bu bağ, koordinasyona imkân sağlarken, çalışanlar arasında güven ve iş birliği duygusunu geliştirirken, ortak örgütsel amaçlara eğilmek için motivasyon oluşturur (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1015).

Örgütsel özdeşleşme üç alt bileşenden oluşmaktadır: a) kişinin kendini sınıflandırması ve etiketlemesi, b) örgütsel amaçların ve değerlerin bütünleşmesi, c) üyelik ve örgüte ait olma duygusu. Kişinin kendini sınıflandırması ve etiketlemesi, bireyin grubun değerlerini ve inançlarını benimsediği ve içinde barındırdığı bir süreçtir. Bu sürecin sonunda birey kendisini içinde bulunduğu grubun nitelikleriyle tanımlamaya başlar ve bireyde örgütle birlik hissi uyanır (Karatepe ve Güngör, 2017: 83).

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin sosyal kimlik teorisine dayalı bir kavram olduğu görülmektedir. Sosyal kimlik teorisine göre özdeşleşme, bireylerin sosyal bağlılığını gerçekleştiren bir süreçtir (Epitropaki ve Martin, 2005: 570). Bu süreç zarfında kişinin ve örgütün emelleri bir bütün oluşturmakta veya aynı noktada buluşmaktadır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 107). Sosyal kimlik teorisi ise bireylerin kendilerini ve başkalarını türlü sosyal gruplara ait olarak görmeleridir. Sosyal kimlik teorisinde, cinsiyet, yaş, ırk, milliyet, din, meslek ve diğer sosyal ve demografik kategorilere göre sınıflandırma yapılmaktadır (Foreman ve Whetten, 2002: 620). Kategoriler, grup üyelerinin sahip olduğu model karakterler ile tanımlanmaktadır. Benlik sınıflandırma sürecinde çalışanlar kendilerini ve içinde buldukları kategorileri bilişsel olarak sembolize eden davranışlar öbeğini ya da

modelini oluşturmakta ve bu modeller birbiriyle alakalı birçok özelliği bir arada toplayarak, bireyleri ve bireylerin içinde bulunduğu grupları diğer gruplardan ayıracak tanımlamayı oluşturmaktadır. Bu evrede sosyal sınıflandırmanın iki fonksiyonundan bahsedilebilir: Birincisi, bireylerin diğer bireyleri sistemli bir şekilde tanımlamasını sağlayarak sosyal çevreyi bölümlere ayırıp hazırlamak ikincisi ise, Bireyin sosyal evre içerisindeki konumunu bulmasını ve kendi benliğini tanımlamasını sağlamaktır (Tümer, 2010: 57). Psikolojik açıdan sosyal kimlik teorisinin temeline baktığımızda bireyler, pozitif yönde bir öz saygı oluşturmak ya da öz saygının sürekliliğini sağlamak için motive olurlar. Bireylerin z saygıları, bir gruba yelikleri doğrultusunda ortaya çıkan sosyal kimliklerine dayanmaktadır. Olumlu bir sosyal kimlik arayışında olan birey diğer gruplarla ye olunan grubu karşılaştırdığında kendi grubu için olumlu değerlendirmelere ihtiyaç duyacaktır (Tümer, 2010: 58). Bu varsayımların iki önkoşulu bulunmaktadır: 1) Bireyin en azından bir grupla zdeşleşmesi, 2) Bireyin özdeşleştiği gruba üyeliğin önemli ve sansasyonel olması. Belirli bir kategorinin veya bir gruba üyeliğin önemli ve sansasyonel olması ise, kategorinin bireyin zekāsına ulaşabilirliğine ve kategori ile içinde bulunulan durumun uyum sağlamasına bağlıdır (Van Dick ve Wagner, 2002: 131). Sosyal kimlik teorisinde, özdeşleşme için iki temel güdü tanımlanmaktadır: Bu güdülerden ilki, çalışanın toplumsal evre içerisindeki konumunu belirlemesini sağlayan benlik sınıflama gereksinimidir. İkincisi ise, grup ya da örgüt yesi olmanın bireye yönelik ödüllendirici zihniyete dayanan kendini zenginleştirme gereksinimidir (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001: 1051-1052).

Ashforth ve Mael (1989) alışmalarında sosyal kimlik kuramını kuramsal-örgütsel literatüre dāhil ederek, örgütsel özdeşleşme ile ilgili şu bulgulara ulaşmışlardır;

- ✓ örgüt başka örgütlerle karşılaştırıldığında çalışanda farklı veya benzersiz şeklinde bir algı yaratıyorsa, özdeşleşme potansiyeli artmaktadır.
- ✓ örgüt yeleri örgüt kimliğinin çekiciliğini yüksek düzeyde algıladıklarında, öz saygıları da artmakta ve özdeşleşme meydana gelmektedir.
- ✓ örgüt yeleri örgütün saygınlığını ne kadar st düzeyde algıarlarsa, özdeşleşme potansiyelleri o derece yükselmektedir.

- ✓ Ortak hedeflere sahip olma, etkileşim, benzerlik ve ortak geçmişi paylaşma özdeşleşmeyi geliştirmektedir. Örgüt dışından gelen tehditler de grup üyelerinin içinde bulunduğu grupla özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

Mael ve Ashforth (1992) ise örgütsel özdeşleşmenin gelişimine olumlu ve olumsuz etki edebilecek bireysel nitelikler olduğunu söylemektedir. Olumlu etkisi olduğu düşünülen bireysel nitelikler; örgütte devam etme süresi, örgütte bir danışmanın var olması, örgütten alınan tatmin düzeyi, bireyin duygusallık seviyesi olarak ifade edilirken; olumsuz etki eden özelliğin ise, şu an üyesi olduğu örgütle karşılaştırma yapabileceği daha önceden üyesi olduğu örgütlerin sayısı olduğu söylenmektedir. Özdeşleşme sürecinde sadece örgüt içi öğeler değil, örgütle ilgili algılanan saygınlık düzeyi de etkili olmaktadır. Örgüte ilişkin belirli bir düzeyde saygınlık algısına sahip örgüt üyelerinin algılarında belirli düzeyde bir benzerlik varsa, özdeşleşmenin olumlu yönde etkileneceği söylenebilir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1019).

Mael ve Ashforth (1992) özdeşleşme kavramının bazı özelliklerini kritik özellikler olarak yorumlamışlardır. Bu özellikler şu şekildedir;

- ✓ Özdeşleşme, belirli davranış kalıpları ya da duygusal durumlar ile hayati düzeyde ilişkili olmayan algısal/bilişsel bir yapıdır. Özdeşleşebilmek için çalışanın, grubun amaçları doğrultusunda uğraşmaya değil, grubun kaderi ile psikolojik olarak bağlı olduğunu algılamaya ve buna inanmaya ihtiyacı vardır. Duygu ve davranışlar potansiyel sebepler ve sonuçlar olarak kabul edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1992: 21).
- ✓ Özdeşleşme çalışanı diğer grup üyelerine göre tanımlayan ilişkisel ve kıyaslamaya dayalı bir kavramdır. Örneğin; Erkek kategorisini sadece kadın kategorisi ile kıyasladığımız zaman anlamlı hale gelmektedir.
- ✓ Sözü edilen ilişkisel ve kıyaslama temelli doğası sebebiyle; sosyal kimlik teorisi, çalışanların öz saygılarını yükseltmek için belirli bir aşamaya kadar özdeşleştiklerini ve bunu yaparken öz kimliklerini daha çok kıymetli kişiliklere yöneltme ve sosyal kimliklerini pozitif bir şekilde görme eğiliminde oldukları ileri sürülmektedir.

- ✓ Ve sınıflandırmalar kategoriler şeklinde olduğundan, çalışanın bir sınıflandırma ile farkına vardığı özdeşleşmenin yoğunluğu değişkenlik gösterecektir.

2. 2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖRGÜTLER İÇİN ÖNEMİ

Günümüzde pozitif psikolojiye olan ilginin arttığı görülmektedir. Bu ilginin artmasıyla birlikte çalışanın işiyle bütünleşmesi hem araştırmacılar hem de yöneticiler tarafından dikkate alınması gereken önemli konulardan biri haline gelmiştir. Çalışanın işiyle bütünleşmesi olumlu ve tatmin edici bir durumdur. Çalışan işiyle bütünleştiğinde işini yaparken yüksek düzeyde bir enerji hisseder, işini anlamlandırır ve her şeyi ikinci plana atacak kadar kendini işine verir. Bu sayede işinden daha fazla tatmin duyar. Kişinin işiyle bütünleşmesini bireysel ve işle ilgili faktörler sağlar. İş ile bütünleşmede çalışanın örgütüyle ilgili duygu, inanç ve tutumları gibi etkenlerde etkili olmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme çalışanın kurumuna yönelik tutum, inanç ve duygu halini gösteren etkenler arasındadır. Çalışan örgütüyle özdeşleştiğinde kendini birçok alanda örgütüyle uyum içinde hisseder ve bu uyum doğrultusunda yaptığı işle de bütünleşir. Örgütsel özdeşleşme çalışanın örgütü ile duygusal ve bilişsel bir bağ kurmasını sağlar ve çalışanın kendisini örgütü ile tanımlamasını ifade eder. Bu bağ ve tanımlama çalışanın işi ile ilgili duygu, tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Ayrıca özdeşleşme örgüt amaç ve hedeflerine bağlılığı arttırmakta ve çalışanın işine bağlılığını yani işiyle bütünleşmesini de etkilemektedir. Çalışanlar örgütüyle özdeşleştiğinde performansları olumlu yönde etkilenir, çünkü örgütsel özdeşleşme çalışanın işiyle bütünleşmesini sağlamaktadır (Ötken ve Erben, 2010: 94). Özdeşleşen birey örgütün başarısız olduğu durumlarda dahi örgütle aidiyet ve birlik içinde hisseder (Özdemir, 2010: 240). Böyle bir his oluşumu örgütsel hedeflere ulaşabilmek için oldukça önemlidir. Özdeşleşen çalışanlar işlerini benimser, işinde dürüst olur, örgütüne sadakat duyar, devamsızlık yapma ve işyerinden ayrılma niyeti gibi olumsuz davranışlarda bulunmaz (İşcan, 2006: 161).

Çalışanın örgütle özdeşleşmesi; hem çalışan açısından (örgütle ilgili öz-saygı ve öz değerini yükselmesi gibi), hem de örgüt açısından (örgüt uğruna daha çok çaba, bilgi ve beceri sarf eden güçlü insan sermayesine sahip olunması; işbirlikçi çalışma tarzının oluşması gibi) olumlu sonuçlar doğurabilir. Günümüzde devamlı değişmekte olan çevre şartları içerisinde faaliyet gösteren örgütler sürekliliklerini devam ettirebilmek için örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen insan sermayesine ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütsel özdeşleşmenin bugünkü örgütlerin insan kaynakları bölümleri için stratejik bir önem taşıdığı söylenebilir (Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş, 2016: 124). Örgüt ile özdeşleşen bireyin örgüt faydasına içgüdüsel olarak çalıştığı düşünülür (Reade, 2001: 1269). Özdeşleşme duygu, davranış ve inanç bakımından çalışanları birbirine yaklaştırmakta ve çalışanların örgüt ile bütünleşmesini sağlamaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011: 94). Örgütsel özdeşleşme, bir örgütte denetim, anlam ve aidiyet duygularının da oluşmasına katkı sağlamaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2). Ayrıca, örgütüyle etkili bir şekilde özdeşleşmiş çalışanlar, örgütün amaç, hedef ve değerlerini kendi amaç, hedef ve değerleri olarak benimserler ve örgütün başarısı için çaba harcarlar.

Sonuç olarak örgütün başarılı olmasında, çalışanların örgütle entegre olmaları ve kendilerini örgütle bir bütün olarak hissetmeleri önemli etkenlerden birisi olarak görülmektedir. Dutton, Dukerich ve Harquail'e (1994) göre, birey örgütü ile ne kadar çok özdeşleşirse, örgütü destekleme ve örgüte yarar sağlayan davranışlar da bulunma olasılığı o kadar yükselmektedir. Bu yüzden özdeşleşmiş çalışanlar iş ortamında; iş doyumunu, performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve işe katılım gibi olumlu tutum ve davranışları benimserler.

Özdeşleşmenin çalışanın fikirlerini, duygularını ve eğilimlerini etkilediğini söylenebilir (Akman, 2017: 75). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini, başarıyı, örgüte bağlılık, iş birliği tutumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağlantılı olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme, örgüt kimliği ve örgüt normları ile uyumlu davranışları arttıracığı için, örgüt üyelerinin davranışlarını yönetme ve koordinasyon sağlamalarının önemli yollarından biri olarak görülmektedir. Örgütü ile güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar, örgüt amaçlarını kendi bireysel amaçları

olarak kabul etmeye, üst düzey amaçlara katılmaya ve örgüte bağlı ve itaatkâr olmaya daha fazla istekli olmaktadırlar (Shamir ve Kark, 2004: 115).

Örgütsel özdeşleşmenin örgüt içi ikna mekanizması olduğu söylenebilir. Çalışan örgütü ile özdeşleştiğinde örgütün hedeflerini kendi hedefleri olarak görür. Özdeşleşme güçlü bir şekilde gerçekleştiğinde çalışanlar bu hedeflere ulaşma konusunda daha kolay motive edilebilir. Örgütüyle özdeşleşen birey örgütün değerlerini, normlarını, çıkarlarını kendisiyle içselleştirir. Örgütsel özdeşleşme ile birçok olumlu çalışan davranışı ilişkilendirilebilir. Bu davranışlar, iş arkadaşları ile iş birliği yapmak, olması gerekenden ve kendisinden beklenenden daha fazla performans göstermek (örgütsel vatandaşlık davranışı) ve her ne olursa olsun her koşulda örgütün üyesi olarak kalmaya devam etme kararlılığında olmak sayılabilir (Erkutlu, 2015: 215).

Ayrıca, Ashforth ve Mael (1989), örgütle özdeşleşen üyelerin örgüt için önemini şu üç unsurla ifade etmişlerdir;

- 1- Örgütle alakalı dayanışma hisleri,
- 2- Örgüte davranışsal ve tutumsal destek,
- 3- Örgütün diğer üyeleri ile paylaşılmış özellikler, normlar, ortak değer ve kurallar, tutum ve davranışlardaki bağdaşıklığın algılanması.

2. 3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN MODELLERİ

Örgütsel özdeşleşme kavramının daha iyi anlaşılması ve yorumlanması amacıyla farklı modeller geliştirilmiştir. Örgütsel özdeşleşme modelleri bireyin örgüt ile bağımlı açıklamayı amaçlamış ve özdeşleşmenin hangi pozisyonlarda ne gibi farklılıklar göstereceğini anlatmaya çalışmışlardır.

2. 3. 1. Kreiner ve Ashforth: Geliştirilmiş Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashforth (2004), bireyin özdeşleşme gerçekleşmeden de farklı şekillerde kendi benliklerini tanımlayabileceklerini ileri sürmüş ve bireylerin kendilerini farklı yollarla tanımlamasına dayalı; özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme boyutlarını içeren “*Geliştirilmiş özdeşleşme model*”ini geliştirmişlerdir.

Modele göre, birey kendi benliğinde örgütü tanımlamaya yarayan özelliklere sahip olmadığına inandığında *özdeşleşmeme* ortaya çıkmaktadır (Elsbach ve Bhattacharya, 2001: 397). Geliştirilmiş özdeşleşme modelinde, birey bilinçli ve farkında olarak ya da aktif bir şekilde kendi kimliğini örgütün kimliğinden ayırması, örgütün misyon, kültür veya odak özelliklerinin bireyin kimliğinden ayırması söz konusudur. Özdeşleşmeme bireyin yaşadığı son olumsuz durumlardan dolayı, kendisini daha düşük statü ile tehdit altında algılayan ve sosyal grubuyla düşük seviyede özdeşleşen bireyin tepkisi olarak görülebileceği söylenmiştir (Tümer, 2010: 67).

Özdeşleşmemeyi sadece özdeşleşme kavramının zıttı şeklinde tanımlamak doğru değildir. Özdeşleşmemenin ayrıca bir değişken, kendine has ruhsal bir durum olduğu ileri sürülmüştür. Özdeşleşme bilhassa örgütün olumlu tarafları ile bireyin şahsiyetini bir araya getirirken, özdeşleşmeme örgütün olumsuz taraflarının bireyin şahsiyetinden ayrılmasıdır. Bu durum örgüt ile üye arasında yoğun çatışmalara yol açabileceğinden örgütler tarafından hoş karşılanmaz. Örgüt üyeleri yoğun bir şekilde özdeşleşmediğinde örgüt için zararlı olabilir. Yalnız bütün özdeşleşmeme hallerinin örgüte zarar vermediği; özdeşleşmemenin sivil fazilet, yenilikçilik ve vicdani inkâr tutumu gibi örgüte fayda sağlayabilecek davranışları da meydana getirebileceği öne sürülmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3).

Kreiner ve Ashforth’a göre (2004) *kararsız özdeşleşme* ise, modern kuramların karmaşık yapısı ve kimi bireylerin disiplinli olmayan değerleri, hedefleri ve inançları, bireyleri eş süreli olarak hem özdeşleşme hem de özdeşleşmemeye götürmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Kararsız özdeşleşme bireyin, kurumun bazı özelliklerini kabul edip bazı özelliklerini kabul etmemesi halinde ortaya çıkan

özdeşleşme şeklidir. Bunun sebebi örgütün çok yönlü olması nedeniyle bireyin örgütün kimi özelliklerine dair karmaşık duygular barındırması olabilir. Kararsız özdeşleşmeye örnek olarak harcamalarını düşürmeyi hedefleyen bir örgüt üyesinin, örgütün verimlilik arayışı ile özdeşleşirken kaliteyi ihmal etmesi açısından özdeşleşmemesi hali örnek gösterilebilir. Kararsız özdeşleşme, özdeşleşme derecesine bağlı olarak bazı sonuçlar doğurmaktadır. Birtakım değer arz eden bilişsel ve duygusal kaynakların daha yararlı bir şekilde kullanılabilirken farklı şekilde kullanılması ya da örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen iş performansından daha fazla çalışmaya isteksiz tavır takınması gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Modelin son tanımı *tarafsız özdeşleşme*, örgüt üyesinin benlik algısında özdeşleşme ve özdeşleşmemenin eksikliğini anlatmaktadır. Tarafsız özdeşleşme bireyin algılarında ki eksiklikten meydana gelir. Birey örgütüyle ne kimlik uyuşması ne de kimlik ayrışması yaşamaktadır. Tarafsız özdeşleşme sadece algılama ve bağlılık eksikliği değildir. Algılamaların ötesinde bilişsel bir vaziyet ve kendinde has bir benlik tanımlama türü olabileceği ileri sürülmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4-5). Alginın eksikliği durumunda birey başka örgüt ile çalıştığı dönemde ortaya çıkan pozitif ve negatif deneyimlerden hareketle, yeni üyesi olduğu örgüt ile arasında yüksek seviyede bir bağlantı sağlayamayabilir. Bu deneyimler bireyin kendini açıklarken “ben tek başıma çalışırım” veya bir liderin “ben tarafsızım yalnızca işimi yaparım” biçiminde açıklamaları şeklinde kendini gösterebilir. Özdeşleşme ya da özdeşleşmeme yokluğu bireyin örgüt amaçlarına, değerlerine ve örgüt faydasına olacak durumlara karşı kendini ifade etmesidir (Tokgöz, 2012: 54).

2. 3. 2. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Reade (2001) modelde grup içi özdeşleşme sebepleri ile örgüt ile özdeşleşme sebeplerinin aynı olması üzerinde durmuştur. Özdeşleşme sebepleri aynı olmasına rağmen boyutlar arasındaki farklılığın, çalışanın üyesi olduğu grupta kaderinin ortak olduğuna inanmasından ve sonuç olarak meydana gelen duygusal bağların gücünden dolayı ortaya çıktığı görülmektedir. Bu tanımda özdeşleşme kavramını oluşturmaktadır (Korkmaz, Aydemir ve Uysal, 2017: 68).

Örgüt içerisinde çalışanların üyesi olduğu birden çok ve iç içe girmiş gruplar bulunmaktadır. Çalışanlar üyesi oldukları gruplar dışında kalan diğer gruplara karşı farklı tutum ve davranışlar gösterebilirler. Grup üyelerinin farklı tutumlar sergiledikleri gibi gruplarında örgütlerine karşı olan tutumları farklı olabilir. Reade (2001) bu durumu *çift özdeşleşme* olarak tanımlamaktadır. Bu üyeliklere farklı derecelerde özdeşleşmeler eşlik etmektedir. Modelde hem grup içi hem tüm örgüt boyutunda özdeşleşmenin seviyesi farklılık gösterse dahi, özdeşleşmeyi meydana getiren sebeplerin farklılık göstermediği aynı olduğu konusuna dikkat çekilmiştir.

Reade'e (2001) göre özdeşleşmenin sebepleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Tokgöz, 2012: 49):

- ✓ *Grup Saygınlığı*: Sosyal kimlik kuramına göre, çalışanlar kişisel çıkarlarını üst düzeye çıkarmak niyetiyle saygın, itibarlı ve kendine özgü özellikleri bünyesinde barındıran grupların üyesi olmak istemektedirler.
- ✓ *Ayırt Edici Özellik*: Bir örgütü diğer örgütlerden ayırıp farklılaştıran, çalışanların kendi benliklerini başkalarına tanımlarken faydalandıkları keskin hatları ifade eder. Ayırt edici özellikler güçlü olduğunda üyelerin özdeşleşme seviyelerinin yüksek olabileceği söylenebilir.
- ✓ *Yöneticinin Desteği ve Takdiri*: Yöneticinin çalışanına destek olması ve onun çalışmalarını takdir etmesi çalışanların özdeşleşme seviyeleri üzerinde belirleyici olabilmektedir. İlk yöneticinin çalışana karşı takdir ve desteği grup içi özdeşleşmeyi artırır. Daha üst düzey yöneticinin çalışana karşı gösterdiği takdir ve destek ise çalışanların örgüte karşı özdeşleşme seviyelerini artırmaktadır.
- ✓ *Kariyer Geliştirme Fırsatı*: Özdeşleşme seviyesinin artmasını sağlayabilecek bir diğer sebepte kariyer geliştirme fırsatıdır. Çalışan karşısına çıkan fırsatın üyesi olduğu grup içerisinde oluşacağını algılıyor ise grup içi özdeşleşme, örgütün genelinde oluşacağı algısına sahipse örgüt içi özdeşleşmenin artacağı söylenebilir.

2. 3. 3. Scoot, Corman ve Cheney'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Giddens'in (1984) yılında geliştirdiği birbiri ile ilişkili süreçler sonucunda ortaya koyduğu yapısal kuram, Scoot ve arkadaşlarının *yapısal özdeşleşme modelinin* temellerini oluşturmuştur. Yapısal kuram, toplumsal bağların zaman ve mekân esası üzerine kuruludur (Tokgöz, 2012: 50).

Yapısal özdeşleşme modelinde özdeşleşme modeli yapısal teorinin kilit üç unsuru temel alınarak oluşturulmuştur. Özdeşleşme süreci hem özdeşleşmeyi oluşturan hem de özdeşleşme tarafından oluşturulan kimliği içine alan bir ikilik şeklinde anlatılmıştır. Modelin yapısal unsuru, çoklu muhtemel kimliklerden oluşmaktadır. Çoklu muhtemel kimlikler, büyüklük, konum ve zaman açısından değişiklik gösteren, ön ve arka alanlara sahip biricik ve birbiriyle uyuşan alanlar şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Çoklu kimliklerin var olması, adanmışlığa bağlı çoklu gayeler oluşturulmaktadır (Scott, Corman ve Cheney, 1998: 298).

Scott vd. 'e (1998: 299) göre; birey ile algılanan sosyal üyeliğe, bu üyeliği üreten ve bu üyelik aracılığıyla üretilen davranış ve tutumlara bağlı olarak sosyal kaynak/hedef arasındaki ilişki adanmışlık olarak ifade edilir. Adanma süreci genel olarak simgeseldir ve bu süreç birey ve bireyin içinde bulunduğu sosyal bağlam tarafından biçimlendirilmektedir. Modelde adanma süreci, sadakat ve bağlılık gibi diğer adanma çeşitlerinden daha çok özdeşleşmeye odaklanılmıştır. Özdeşleşme bireyin kendini parçası olduğu grupla tanımlaması, grubuyla tek olma ya da gruba ait olma algısı olarak tanımlanmıştır. Başka bir ifadeyle, bireyin içinde bulunduğu örgütün menfaatlerini en iyi şekilde karşılayacak seçeneği tercih etme niyeti şeklinde tanımlanmıştır. Özdeşleşme/adanmışlık süreci, kimlik ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Özdeşleşme adanmışlık sürecinde yöntem, kimlik ise yapı olarak açıklanmıştır. Bireyin örgüte bağlılık derecesinin örgüt ve birey için olumlu sonuçlar meydana getirmesi konu ile ilgili birçok çalışma yapılmasına sebep olmuştur. Çalışan ve örgüt arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmaların artmasıyla birlikte örgütsel kimlik, örgütsel özdeşleşme gibi çalışmalarda ortaya çıkarmıştır (Tüzün, 2006: 91-92).

Kimlik örgüt çalışanlarına yönelik var olan kanunlar ve kaynaklara, özdeşleşme ise bireyin başka çalışanlar ile iletişimde kimliğin kaynaklarından faydalanmada esas olduğu ifade edilmektedir. Yapısal modele göre kimlik “kim olduğumuzu veya kim olmadığımızı” açıklamayı sağlayan değerler ve görüşlerden oluşmaktadır (Scott, Corman ve Cheney, 1998: 304).

Scott vd. 'e (1998: 301) göre Giddens'in yapısal özdeşleşme kuramının esası, bireyin eylemlerine yapı tarafından aracılık edildiği ayrıca yapıyı meydana getiren süreci içine alan yapı ve yöntem arasındaki anlaşmazlığa yönelmiştir. Buna göre, şu an ki eylemlerimizin neticesi gelecekte güvenli etkileşim olarak yapısal kaynak oluşturabilir. Scott vd. 'e göre özdeşleşmenin yapısal modeliyle alakalı üç ciddi olguyu özdeşleşme sürecinin tamamına uygulamışlardır. Bu üç olgu yapının ikiliği, yapıların bölgeselliği ve durumsal eylemdir.

2. 4. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNCÜLLERİ

O'Reilly ve Chatman' e (1986) göre, örgütsel özdeşleşme öncülleri olumlu öncüller ve olumsuz öncüller olmak üzere iki şekilde ele alınabilir. Destekleyici duyuşsal yapı, pozitif ortam, iş birliği, işe yönelik motivasyon, içselleştirme ve memnuniyet, örgüte bağlanma ve sadakat *olumlu öncüller* arasında sayılabilir. *Olumsuz öncüller* ise, iş stresi ve iş yükünün aşırı olması gibi faktörlerden oluşmaktadır.

Çalışanın örgüt içerisinde bir grupta kendisi arasında ki benzerlikleri algılaması özdeşleşmenin önde gelen belirleyicileri arasında sayılabilir. Çünkü çalışan örgütün tamamıyla ortak kader ve geçmişe sahip olamaz ancak belirli bir çalışma grubuyla işe ilişkin ortak bir kader ve geçmişi paylaşabilir (Van Knippenberg ve Van Schie, 2000: 140). Çalışanın örgütüyle özdeşleşme düzeyi, iki taraf arasında ne derece temasın gerçekleştiğine ve bireye olumlu bir benlik katacak örgütle özdeşleşme isteğine bağlıdır (Aliyev, 2014: 76).

Örgütsel alanda birtakım faktörler özdeşleşmenin öncülleri olarak ifade edilmektedir. Örgütün algılanan ya da yorumlanan dış prestiji bu faktörlerden biri olarak

görülmektedir (Dutton vd., 1994: 250). Çalışanların örgütün dışsal imajını algılama düzeyleri örgüt ile özdeşleşme arzuları üzerinde etkili bir faktördür. Bu nedenle çalışanın örgütün dışsal imajını olumlu şekilde algılaması örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşmesine neden olacaktır. İletişim de bir diğer örgütsel özdeşleşme öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır (İşcan, 2006: 163). Smitdts ve diğerleri (2001) iletişim ortamının ve iletişim içeriğinin özdeşleşmeye olan etkisini araştırmış, iletişim ortamının iletişim içeriğinden daha fazla özdeşleşmeyi etkilediği sonucuna varmışlardır. Demografik ve kişisel değerlerin bazılarının da örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği söylenmektedir. Örneğin; Mael ve Ashforth (1992) tarafından demografik değişkenlerden örgütsel kıdem kavramının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel özellikler ve eğilimlerin özdeşleşmeyi nasıl etkilediği ile ilgili olarak literatürde var olan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır (İşcan, 2006: 163). Kreiner ve Ashforth'un (2004) 330 örneklem üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların iyimser ruh hallerinin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde, kinizm (bireyin fazilet ve mutluluğa hiçbir değere bağlı kalmadan ulaşabileceği öğretisi) ve rol çatışması kavramlarının ise özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tüzün ve Çağlar (2009) kamu ve özel banka çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada algılanan örgütsel kimliğin çekiciliği ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve güvenin bu ilişkide aracı role sahip olduğunu bulmuştur. Turgut, Tokmak ve Güçel (2012) özel bir üniversitede görev yapan öğretim üyeleri üzerinde dönüştürücü liderlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları ile ilgili yaptıkları bir çalışmada dönüştürücü liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu, sonucunda da algılanan örgütsel itimat derecesinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Zagenczyk ve diğerlerine (2011) göre ise örgüt tarafından psikolojik sözleşmenin çiğnenmesi; çalışan üzerinde kendi çabalarına hiç değer verilmediği algısına neden olacaktır. Bunun sonucunda ise çalışanda olumsuz bir algı oluşacağından düşük düzeyde örgütsel özdeşleşme gerçekleşeceğini ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki içerisinde aracı etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir (Erkutlu, 2015: 227).

2. 5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN SONUÇLARI

Ashforth ve Mael (1989), özdeşleşmenin örgütlerdeki sonuçlarını, bireylerin örgütlerine bağlılık düzeylerinin artması ve örgütlerini desteklemeleri, grup içerisinde iş birliğini kuvvetlendirmesi, grup bütünlüğünü arttırması, yardımlaşmayı geliştirmesi, grupla ilgili pozitif duygular oluşturmaya, gruba ve faaliyetlerine bağlılık duygusu ve övünme, grup değerlerini ve normlarını özümseme, tutum ve davranışlarda benzeşme, gruptan olmayanlarla rekabet etme eğilimi olarak sıralamaktadır. Özdeşleşen çalışanlar kendisinden umulandan daha fazla çaba gösterdiği için verimlilik düzeyleri yükselmekte (Çakınberk vd., 2011: 93), işten memnuniyetleri artmakta, örgütün çıkarları adına çok daha fazla rol dışı davranışlar sergilemekte, bu yüzden müşteri tatmini ve bağlılığı artmakta ve dolayısıyla örgütün genel performans düzeyi de iyiye gitmektedir (Mael ve Ashforth, 2001: 197). Örgütsel özdeşleşme, çalışanları örgütün kural ve talimatlarına uygun davranmaya sevk eder ve örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri gibi algılamalarını sağlar (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 240).

Özdeşleşme, örgütte aidiyet olgusunun hissedilmesine ve kontrolünün sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin birçok olumlu etkisinin yanında bazı olumsuz etkileri de olabilmektedir (Kanbur, 2017: 66) Örneğin; bireyin örgütü ile aşırı özdeşleşmesi bireyi işi ile ilgili tükenmişliğe sürükleyebilir ve örgüte olan bağlılığını yitirmesine neden olabilir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2). Örgütsel özdeşleşme sonucunda çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılığı, işine bağlılığı ve grup bağlılığı, iş teşebbüsleri, örgütsel sadakat ve rol davranışları artmakta ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Örgüte aidiyet algıları sonucunda örgütleri ile özdeşleşen çalışanların ve grupların, gruplarının ve örgütlerinin başarıya ulaşması için daha fazla çaba sarf ettikleri görülmüştür. Buna karşın tükenmişlik, sinizm (Polat, Meydan, 2010) ve stres (Turunç, Çelik, 2010) gibi örgüt içi performansı ve bireysel performansı olumsuz etkileyecek faktörlerin etkisine daha az maruz kaldıkları görülmüştür (Bıçkes ve Yılmaz, 2017: 97).

Çalışanın örgütü ile etkileşim derecesinin yüksekliği, kişiyi iten örgüt yerine çeken örgütte bulunmasına bağlıdır. Kişisel menfaatlerini karşılayan bir örgütte bulunması,

yüksek saygınlığa sahip bir örgütte çalışması gibi etkenlerin, düşük saygınlığa sahip bir örgütte çalışmasına göre daha fazla özdeşleşme eğilimi yaratır. Kişinin üyesi olduğu örgütte çok sayıda yüksek statülü işler ve bireyler olmasının da örgütle olan özdeşleşme eğilimini güçlendirdiği gibi sonuçlara yazında rastlanılmaktadır (Nartgün ve Kalay, 2014: 1364).

Örgütsel özdeşleşmede örgüt ve çalışan arasında ki bağ, kişinin tavır ve davranışlarını etkilemektedir. Örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşme biçimini anlamak, örgüte sağladığı yaralar açısından oldukça önemlidir. Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumlu, işten ayrılma eğilimi ve iş gücü devir hızı arasında olumsuz bir ilişki olduğu iddia edilmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012). Örgütsel özdeşleşme başarılı şekilde gerçekleştiğinde birçok olumlu çıktılar elde edilir. Örneğin, örgütle etkili bir şekilde özdeşleşen çalışan sahip olduğu örgütsel aitlik duygusunu daha da güçlendirir, örgütüne fayda sağlayacak kararlar verir. Örgütün önem verdiği değerler ve inançlara göre davranır ve örgüte bağlılığı artar. Birbiriyle ahenk içinde çalışan bir ağın parçası olan çalışan, örgütün diğer üyelerine yönelik sadakatle davranır ve kendisine olan öz-saygısı gelişir (Lieberman, 2011: 137).

Çalışanın örgütle özdeşleşmesi her zaman olumlu sonuçlar vermeyebileceğini söylemiştik. Bunun nedeni, özdeşleşmenin çalışanın zihnen ve ruhen başkaları için fedakârlık yapması şeklinde ortaya çıkabilmesidir (Mael ve Ashforth, 2001: 199). Kreiner ve Ashforth'a (2004) göre örgütü ile aşırı derece de özdeşleşen çalışan kendisini işine o kadar çok verir ki, kendi öz kimliğini kaybedebilir ve örgütün eksik taraflarını fark etmeyebilir veya fark etmemiş gibi davranabilir. Aynı zamanda aşırı özdeşleşme, örgütün kuralları etik olmasa dahi kuralların örgüt üyeleri tarafından kabul edilmesine ve bu kurallara sadık kalınmasına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda çalışanlar yeniliklerin örgütün öteden beri süre gelen mevcut durumuna tehdit olabileceğini düşüneceklerdir (Aliyev, 2014: 78). Özdeşleşme yüksek düzeyde gerçekleştiğinde değişime ayak direme, örgüte bağlı ve sadık olan örgüt üyelerinin bile sosyal olmayan davranışlarda bulunması, başarısız olacağını bildiği halde üstlendiği projeyi sürdürmede ısrarcılık, ırkçılık, bağnazlığın ortaya çıkması ve yaratıcılığın yok olması gibi olumsuz sonuçlarda getirebilmektedir (Mael ve

Ashforth, 1992: 118-119). Başka bir bulguya göre özdeşleşme; paylaşılan algı ve grup performansına engel olacak bir görev üstlenebilir (Michel ve Jehn, 2003: 189).

Bu bölümde örgütsel özdeşleşme kavramı anlatılmaktadır. Çalışanlar kendilerini mağdur olarak algıladıklarında örgütleriyle özdeşleşme seviyelerinin düşük olacağı varsayılmaktadır. Ayrıca örgüt içerisinde var olan politika algılamalarının çalışanın mağduriyet algısını etkilediği söylenebilir. Bu nedenle araştırmanın üçüncü bölümünde algılanan mağduriyet kavramı üzerinde durulacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN MAĞDURİYET

Çalışmanın üçüncü bölümünde mağduriyet kavramı, mağduriyet teorileri, mağduriyetin öncülleri ve mağduriyetin sonuçları detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

3. 1. MAĞDURİYET KAVRAMI

Bireylerin bir arada bulunduğu her sosyal ortamda olduğu gibi çalışma hayatında da çeşitli sebeplerden dolayı sorunlar ortaya çıkmakta ve bu sorunlar çalışanlar üzerinde önemli baskılar oluşturmaktadır. Ortaya çıkan bu sorunlar görmezden gelindiğinde, zaman içerisinde sorunlar risklere dönüşmekte ve örgüt içerisinde mağdur kişi sayısı artmaktadır. Çalışanlar mağdur olduklarını algıladıklarında, sorunların çözümü daha zorunlu hale gelmektedir. Mağduriyetinin farkına varmış dargın bireyler örgüt için tehdit edici bir unsur haline gelebilmektedir. Devamlılık gösteren ve çözüme kavuşturulmamış problemler, örgüt içi grupların dirençli ve olumsuz zihinsel alışkanlıklar edinmelerine neden olmaktadır. Grubun strese karşı olan direnci kırılmakta bu durumda “günah keçisi zihniyeti” yaratmaktadır (Çelik, 2008: 169).

Mağduriyet veya çalışanın faaliyet/davranış tercihi bazı durumlarda çalışanın örgütten sürgün edilmesine neden olabilmektedir. Çalışanların kaygılanmasına veya umutsuzluğa düşmesine neden olan ve çalışanı tatmin etmeyen iş koşulları, onun çevresine iş arkadaşlarına ve örgütüne zarar verebilecek girişimlerde bulunmasına yol açabilmektedir (Çelik, 2008: 169). Bu girişimler intikam alma maksadında olma,

içine atma, çekilme, kin besleme, kızgınlık duyma, affetme şeklinde tepkiler olarak ortaya çıkabilmektedir (Şahin, 2017: 1). İş ortamında bireylerin çalışma ilişkilerinde fikir ayrılıkları, çatışmalar ve sorunlar ortaya çıkması muhtemel bir sonuçtur. Ancak karşılıklı tutum ve sorunlarla alakalı olan bütün faaliyetler karşısındakine zarar verme ve o kişiyi kasten sinirlendirme amacı gütmemektedir. Mağduriyet örgüt içerisinde çalışanı tehdit eden ve etik olmayan bir durum olsa da her zaman bireyler arası saygının ve karşılıklı anlaşmanın kaybına ve bireysel çatışmalara sebep olmayabilir (Andersson, 1993: 5).

Mağduriyet, bireyin bir başkasının ya da başkalarının saldırgan davranışlarına devamlı ve tekrarlı olarak maruz kaldığı yönündeki algısıdır. Bu tanıma göre mağduriyet kavramı önemli ölçüde sübjektif bir olgudur ve bireyin algısına bağlıdır. Mağduriyetin temelinde kişinin kendisinin mağdur olduğuna yönelik algısı vardır. Bireyin algısı başkaları tarafından paylaşılmayan, görülemeyen, bireyin kendi kendisine yaşadığı ve bireye zarar veren belirli bir olaya dayanmaktadır. Bireyin bir davranış sonucunda kendisini mağdur olarak algılayabilmesi için, yapılan davranışın bile isteye kasıtlı olarak ve kendisine zarar vermek niyetiyle yapıldığına inanması gerekmektedir (Aquino ve Lamertz, 2004: 1023). Mağduriyetin ortaya çıkmasında çalışanların saldırgan davranışların sonucunda karşılaştıkları mağduriyete bağlı olarak, kendilerini savunurken etkisiz ve yetersiz olduklarını algılamaları gerekmektedir (Gül, 2010: 92). Saldırganlıkla karşılaştığını algılayan çalışan içgüdüsel olarak kendini savunup korumaya çalışmaktadır. Çalışan saldırganlık nedeniyle mağduriyet yaşadığını hissederse intikam alma maksadına girebilir ve o saldırganlıkla karşısındaki bireyi mağdur edebilir (Yılmaz, 2014: 89). Bu yüzden çalışanın saldırgan davranışlar göstermesinde mağduriyet yaşaması etkili olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2010: 406).

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde mağduriyet kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Mağduriyet kavramı ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları şu şekildedir;

- Aquino ve Lamertz'e (2004) göre mağduriyet, bireyin bir başkasının ya da başkalarının saldırgan davranışlarına devamlı ve tekrarlı olarak maruz kaldığı yönündeki algısıdır.

- Bireysel ve sosyal düzeyde yaşanılabilen haksızlığa uğrama durumu ve mazlumluk hali mağduriyet olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2013: 65).
- Mağduriyet, kişilerin, toplulukların ve kuruluşların, belirli bir şekilde zarar gördüğü veya incindiği olaylar neticesinde oluşan durumdur. Bu kişiler, diğer kişilerden ve olaylardan etkilenen haklarının ihlalinin ötürü acı çeken ve mevcut iyi durumlarını kaybeden kişilerdir (Seferoğlu, 2014: 11).
- Mağduriyet, iş görenin tek bir kişi ya da grup aracılığıyla sergilenen sürekli ve devamlı olan saldırgan davranışlarla karşılaştığı yönündeki algılamasıdır (O’Leary-Kelley vd., 1996: 226).
- Bireyin devamlı ve sistemli bir biçimde saldırgan davranışlarla karşılaşması sonucunda yaşadığı veya algıladığı ruhsal bunalımdır (Gül, 2010: 97).

Mağduriyet kavramında sözü geçen saldırgan davranış; gösterilen rolle zarara sokma, yaralama ve tedirginlik veren, bireyler arası davranış şekli olarak tanımlanmaktadır. Tanım hem sosyal psikoloji hem örgütsel davranış literatüründe onaylanmış saldırgan davranış tanımlarıyla tutarlılık göstermektedir (O’Leary-Kelly vd., 1996: 230). Yönetim ve çalışma psikolojisi yazınında “işyeri saldırganlığı” (workplace aggression) yerine, “işyeri şiddeti” (workplace violence), “işyeri istismarı” (workplace abuse), “mağduriyet” (victimization), “taciz” (harassment) ve “psikolojik taciz” (mobbing ve bullying) gibi kavramlar da kullanılabilir. Kavramların ortak noktası ise işyerinde karşılaşılan “şiddet” (violence) olgusunu göstermektedir (Akgeyik ve Güngör, 2009: 35-36).

Kimi araştırmacılara göre örgüt içindeki saldırgan davranışlar, a) kabadayılık b) küstahlık c) baskıcılık d) ikiyüzlülük-düşmanlık e) saldırganlık f) çalışılması zor ancak parlak ve klinik olarak yetkin olma şeklinde tanımlanmışlardır. Bu tanımlamalara bakıldığında saldırganlık ve şiddet konusunda kesin bir fikir birliği bulunmamaktadır. Saldırganlık konusunu tanımlamada ortaya çıkan farklılık ve kargaşaya karşın kavramı ifade eden özellikler açısından daha tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır (McLemore, 2006: 455).

Örgütte şiddet farklı saldırgan davranışlar şeklinde sonuçlanabilir. Psikolojik şiddet ise sözlü taciz, yıldırma, cinsiyet ayrımı ve fiziksel saldırı gibi farklı şekillerde ortaya

çıkabilmektedir. Sosyal bilimlerde şiddet kavramının farklı tanımlamaları yapılmış olsa da genel bir tanımla şiddet, kişisel bir davranış şekli olarak ekseriyetle baskın olma isteği karşısında ciddi bir fiziksel saldırı şeklinde tanımlanabilir (Steffgen, 2008: 286). Sözlü taciz, bağırma, sindirme, tehdit etme, yıldırma, zorbalık, düşmanca tavırlar sergileme, şantaj, cinsel taciz gibi en basit şekilde başlayan şiddet, fiziksel saldırı gibi en ağır saldırılar şeklinde ortaya çıkabilir. Saldırgan davranışlar aile üyeleri, yakın çevre gibi örgüt dışından gelebileceği gibi çalışma arkadaşları ve yöneticiler gibi örgüt içinden de gelebilir. Saldırgan davranışlara örgüt dışında maruz kalındığında farkına varılabilir ve gözlemlenebilirken, örgüt içinden kaynaklandığında çoğunlukla ihmal edilmekte ve tabu olarak görülmektedir (Jankowiak vd., 2007: 89).

Bireyler karşılaştıkları saldırgan davranışlar sonucunda kendilerini güçsüz, savunmasız, haksızlığa uğramış ve mağdur konumunda algıladıklarında bir mağduriyet durumundan söz edilebilir. Bu nedenle saldırgan davranışlar ve mağduriyet arasında neden-sonuç ilişkisi olduğu söylenebilir (Gül, 2010: 92). Çalışanlar ve örgütler açısından negatif etkileri olduğu bilinen algılanan mağduriyet, saldırgan davranışlarla ilişkilidir (Özdevecioğlu ve Kaya, 2008: 20). Algılanan örgütsel mağduriyet ise, örgütleri ve çalışanları kapsayan bir kavramdır. Örgütsel mağduriyet çalışanların örgüt içerisinde maruz kaldıkları ya da maruz kaldıklarını sezindikleri mağduriyeti anlatmaktadır (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 96). Bu nedenle mağduriyetin hem gerçek hem de algılama yönü bulunduğu söylenebilir. Mağduriyet konusundaki algı ve reel durum arasındaki fark, bireylerin bilgi işleme süreçlerinden, bilgiye erişme usullerinden ve arkadaşları veya yakınları gibi tali kaynaklardan, bilhassa da iletişim ortamı ve saldırgan davranışa maruz kalma ihtimalini abartma alışkanlığından dolayı ortaya çıkabilmektedir (Lee and Earnest, 2003: 133-134; Gül, 2010: 92). Algılanan mağduriyetin ortaya çıkmasına birçok faktör neden olabilmektedir. Bu nedenler temelde iki etkenden, yapısal faktörler ve bireysel farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Yapısal faktörler; katı kurallar, rekabetçi çevre koşulları, liderlik tarzı, kural ve yöntemler, ekonomik koşullar, olumsuz çalışma şartları, mesleki zorluk, ev ve aile yaşamı, örgüt kültürü, ödüllendirme yöntemi gibi genel olarak örgüt yapısı ile örgüt politikalarından meydana gelmektedir. Bireysel farklılıklar ise, negatif duygular, duygusal kararlılık, doğruluk,

cinsiyet, atfetme niteliği, algılama, öz eleştiri, kontrol merkezi, özgüven gibi bireysel niteliklerden oluşmaktadır (Martinko vd., 2002: 42-44).

Mağduriyet algısının oluşmasında bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olması ile üyesi olduğu örgütün yapısı, örgüt politikaları gibi kişisel ve yapısal faktörler etkili olmaktadır.

3. 2. MAĞDUR KAVRAMI

Mağdur herhangi bir konuda zarar görmüş veya haksızlığa uğramış, bazı avantajları elde etmekten mahrum kalmış kimse şeklinde tanımlanabilir (Dinler, 2006: 49). Mağdur kelimesi Arapça karşılığı eziyet veya zulüm, merhametsizlik, haksızlık anlamına gelen “gadr” kelimesinden türemiştir (Develioğlu, 2003: 274; Dinler, 2003: 49). Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlüğünde mağdur kavramı “haksızlığa uğramış (kimse), kıygın” şeklinde tanımlanmaktadır (tdk. gov. tr, 2018). Mağdurun hukuk dilindeki özel anlamı ile “haksız fiil veya suçtan dolayı zarara uğramış kimse” anlamıyla kullanılmaktadır (Dinler, 2006: 49). Suç olarak tanımlanan bir fiil gerçekleştirildiğinde, menfaatleri birbirine karşı olan ve mücadele içinde olan iki farklı taraf ve iki farklı görüş söz konusudur. Bu taraflardan birisi suçlu olarak tanımlanırken, diğer taraf mağdur olarak tanımlanmaktadır (Değirmenci, 2008: 33).

Sokullu- Akıncı'nın (1999) ifade ettiği üzere mağdur kavramı esasen çoğunlukla mağduriyet bilimi olarak tanımladığımız viktimojinin çalışma alanını oluşturmaktadır. Kriminolojinin alt bir dalı olarak ortaya çıkan viktimoji, mağduru ve mağdurlarla ilişkili her şeyi çalışma odağı haline getirmiştir ve daha sonraları bağımsız bir bilim alanına dönüşmüştür. Latince ve Yunancadan gelme bir kelime olan “viktimoji” mağduru inceleyen bir bilim dalıdır. Viktimoji kelimesi “victima” Latince ve “logos” Yunanca olan iki kelimenin bir araya gelmesiyle meydana gelmiştir. Victima sözcüğünün temelde iki farklı anlamı vardır. Bu iki anlam şu şekilde anlatılabilir

(Sokullu-Akıncı, 1999: 21; Geleri, 2004: 55):

- ✓ Dinsel bir tören sırasında tanrıya armağan edilen canlı bir yaratık; Kurban

- ✓ Kendisi dışında bir başkasının yapmış olduğu bir eylem yüzünden zarara uğrayan, acı çeken ya da ölen birey; Mağdur veya kurban olmak üzere iki anlamı vardır. Görüldüğü üzere “victima” sözcüğünün kelime anlamı doğrultusunda mağdur kavramının tanımı ortaya çıkmaktadır. Mağdur, bir olay veya olaylar dizisi neticesinde zarara uğradığını algılayan kişi şeklinde tanımlanmaktadır (Aquino ve Lamertz, 2004: 1024). Mağdurlar genellikle itaatkâr ve edilgen olarak karakterize edilmektedirler (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 98). Geleri’ye (2004: 56) göre mağdur, “bedensel veya zihni zarara uğrama, duygusal acı içinde olma, iktisadi kayıp ya da temel hakların azalması gibi durumlarda ortaya çıkan zararlardan kişisel veya ortak olarak huzursuz olan, etkilenen ve acı çeken kimsedir” şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel açıdan mağdur ise, örgütte beraber çalıştığı iş arkadaşları tarafından ya da üstleri tarafından haksızlığa uğramış, saldırgan tutumlarla karşılaşmış ve sonuç olarak maddi veya manevi olarak zarara uğramış örgüt üyesidir (Şahin, 2017: 6). Mağdur kavramını açıklamak amacıyla farklı mağdur tanımları yapılmıştır. Fakat yapılan tüm tanımlamalar fiziksel, psikolojik, iktisadi ve sosyal açıdan zarar görmüş kimseyi işaret etmektedir (Polat ve Gül, 2010: 1292).

Mağduriyet ile ilgili yapılan çalışmalarda saldırgan ve mağdur bireylerin karakter özellikleri incelenmiştir. Saldırgan bireylerin genellikle itici, art niyetli, korkak, asabi, güvensiz, stresli, narsist, kıskanç, öfkeli, ben odaklı, egoist, sadist, saygısız, saldırgan, kaba ve önyargılı karakter özelliklerine sahip bireyler oldukları ve saldırgan davranışlar göstermeye meyilli oldukları görülmüştür. Mağdur bireylerle ilgili az sayıda çalışma yapılmış olsa da başarılı, insafılı, doğru, ölçülü, duyarlı, sessiz, zayıf ve yaratıcı karakter özelliklerine sahip bireylerin itaatkâr mağdurlar olabilecekleri belirlenmiştir (Aquino, 2000: 173; Özdevecioğlu, 2016: 408). Kışkırtıcı mağdurlar olarak tanımlanan mağdurlar ise güçsüz karakter olduklarından değil, kendi saldırgan davranışları sebebiyle başka bireylerin karşı tepkileriyle karşılaşmaktadırlar. Dolayısıyla saldırgan bireyler daha az saldırgan bireylere oranla daha fazla mağdur edilmekte ve kışkırtıcı mağdurlar olarak nitelendirilmektedirler (Aquino ve Lamertz, 2004: 1026).

3. 3. MAĞDURİYET RİSKİ

Mağduriyet riski, bir suç sonucunda mağdur olma tehlikesi ile karşılaşabilmeyi ifade etmektedir (Seferoğlu, 2014: 13). Çalışanlar üyesi oldukları örgütlerde, toplumsal ortamlarda ve çalışma ortamlarında türlü sebeplerle mağdur durumuna düşebilmektedirler. Suç bilimcilerin mağduriyet riski ile alakalı olarak görüş birliğinde oldukları iki husus vardır. Bunlardan ilki, bireylerin deneyimledikleri, karşılaştıkları mağduriyet çeşidinin suçla karşı karşıya kalmaya bağlı olduğu görüşü, ikincisi ise kimi bireylerin diğer bireylere göre daha fazla suça maruz kalma olasılığının var olduğu görüşüdür (Gottfredson, 1981: 714). Bireyler çalışma ortamında birlikte çalıştığı çalışma arkadaşları ve üstleriyle sürekli etkileşim ve iletişim halindedir. Çalışanların karakter farklılıkları, algısal farklılıklar, farklı bakış açıları, bazı bireysel ve demografik nitelikleri sebebiyle hem bireyler arası hem de gruplar arası çatışma ve gerginlikler kaçınılmazdır (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 96). Kişisel ve demografik nitelikler, çalışanın işi gibi durumlar örgüt içerisinde çalışanın suç mağduru olma riskini etkileyebilmektedir.

Finkelhor ve Asdigian'a (1996: 6) göre mağduriyet riski üç duruma bağlıdır. Bu durumlar şu şekildedir;

- ✓ *Hedefin Savunmasızlığı:* Kimi bireysel nitelikler bireyin mağdur olma riskini artırır ve bireyi kolay bir hedef yapabilir. Bu bireyler mağdur konumunda olmamak için karşı koyacak güce sahip değildir. Bedensel güçsüzlük, ruhsal yıkım veya psikolojik rahatsızlık gibi faktörler bireylerin mağdur olma riskini arttırmaktadır.
- ✓ *Hedefin Albenisi-Çekiciliği:* Bazı karakteristik özellikler bireyin mağdur durumuna düşme riskini arttırabilir. Bireyin kişilik özelliklerinin, yeteneğinin ve niteliklerinin iyi olması, elde ettiği maddi güçlerin ve hususi yeteneklerinin bulunması, başka kimseler tarafından ele geçirilmek istenmesine sebep olabilir ve bu durum bireyin mağduriyet yaşama riskini arttırabilir.
- ✓ *Hedefin Düşmanlığı-Kini:* Bazı bireyler diğerlerinin kıskanacağı nitelikte özelliklere sahip olabilirler. Bu özellikler diğer bireylerde kıskançlık,

düşmanlık, kindarlık gibi duygular uyandırabilir ve bireyin mağdur durumuna düşme riskini arttırabilir.

Garofalo'ya (1981) göre kendi mağduriyet risklerini göz önünde bulunduran bireyler şu 4 hususa dikkat etmektedirler. Bu 4 husus yaygınlık, olabilirlik, savunmasızlık ve sonuçlardır. Yaygınlık, bireyin belli bir suç tipinin hangi mekân ve zamanlarda olduğu konusunda ki farkındalığını anlatmaktadır. Olabilirlik, bireyin suçun yaygın olarak gerçekleştiği mekân ve zamanları düşünerek olası bir suçun potansiyel hedefi haline gelme ihtimalini hesaplamasıdır. Savunmasızlık, bireyin bedensel özellikleri ve koruyucu tedbirleri ile mağdur olmak için çekici bir hedef haline gelip gelmediği ve bu durumla ne şekilde baş edebileceği hususunda ki görüşleridir. Sonuçlar ise, mağdur konumuna düşme olasılığı karşısında suçun ortaya çıkardığı bedensel, psikolojik ve ekonomik maliyetlerin etkisi ve meydana gelebilecek zararların üstesinden gelebilme potansiyelini değerlendirmesidir. Mağduriyet riskinin değerlendirilmesi ne kadar ussal bir süreç gibi düşünülse de bireyin kavrayışında oluşturduğu suç izlenimi ile ilişkili olduğu ihmal edilmemelidir.

Mağduriyet riski algılaması bireyin maruz kalabileceği saldırgan davranış veya suça göre farklılık gösterebilmektedir. Warr ve Stafford'a (1983) göre bireylerin riske duyarlılıkları her suç tipinde değişiklik gösterdiği için mağduriyet riski de her suç tipinde bireyi aynı derece etkilemeyecektir. Bireyin karşılaşabileceği bir saldırgan davranış ya da suç diğerlerine göre daha ciddi olarak algılanıyorsa risk tek başına mağduriyet korkusunu yükseltmeye yeterlidir. Bu ciddi suçların her zaman daha fazla korkulması gereken suçlar olması gerekmez. Bireyler bu tür suçlarda çoğunlukla mağduriyet risklerinin düşük olduğunu algılamaktadırlar. Bu nedenle birey tarafından daha az önemsenen bir suç fazla korkuya neden olmazken, yüksek riskli olarak algılandığı zamanlarda korkuya sebebiyet verebilmektedir

3. 4. MAĞDURİYETİN KAYNAKLARI

Örgüt içerisinde çalışanlar mağdur edildiklerini iddia ettiklerin de yaşanan mağduriyet durumu her zaman gerçeği yansıtmayabilir. Çalışan gerçek bir

mağduriyet söz konusu değilken bile karşılaştığı bir davranış veya kişisel olarak etkilendiği bir olay sonucunda mağduriyet algısına kapılabilir.

Örgütlerde ortaya çıkan mağduriyet algısının çeşitli kaynakları bulunmaktadır. Bu algıyı ortaya çıkaran temelde üç kaynak bulunmaktadır. Bunlardan ilki, mağdurun kişilik özellikleri ile ilgilidir. Saldırganlık, kendine saygı veya olumsuzluk benzeri kişilik özelliklerine sahip çalışanlar bilerek ya da farkında olmadan saldırgan davranışların hedefi haline gelmeye sebep olacak sosyal şartları oluşturabilmektedirler. İkinci grupta bireylerin kullanabileceği stratejik davranışlar bulunmaktadır. Çalışanlar maruz kalabilecekleri kötü davranışlardan kendilerini korumak ve savunmak için intikam ve özür dileme gibi stratejik davranışlarda bulunabilirler. Son grupta ise ast-üst ilişkilerinde ki konumu, cinsiyet gibi toplumsal pozisyon göstergeleri yer almaktadır (Aquino ve Bommer, 2003: 374-375). Örgütlerde çalışanlar farklı nedenlerden dolayı bilerek ya da bilmeyerek çalışma arkadaşları, üstleri veya astları tarafından mağdur duruma düşürülmektedir.

Örgütsel davranış literatüründe örgütsel mağduriyetin kaynakları şu şeklide ifade edilmektedir (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 97):

- ✓ Saldırgan bireylerin demografik özellikleri; yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu gibi özellikler,
- ✓ Durumsal faktörler,
- ✓ Mağdur bireylerin algılamaları.

Örgütlerde mağduriyetin ortaya çıkmasını önceden tahmin etmeye yarayan mağdur odaklı üç grup değişkenden söz edilmektedir. Bu değişkenler şu şekildedir (Aquino ve Bommer, 2003: 374-375):

- ✓ İlk değişken saldırganlık, özsaygı, olumsuz düşünme gibi bireysel özelliklere dayanmaktadır. Bu gibi özelliklere sahip bireyler başkalarının zararlı davranışlarının hedefi haline gelmeye neden olan sosyal şartları farkında olarak ya da fark etmeden oluşturabilirler,
- ✓ İkinci değişken kötü muameleden kendilerini korumak için bireylerin sergiledikleri stratejik davranışlardan meydana gelmektedir. Af dilemek, taktikler uygulayarak intikam almak gibi,

- ✓ Son değişken ise toplumsal statü göstergelerinden oluşmaktadır. Hiyerarşık konum, ırk, cinsiyet gibi toplumsal statü göstergelerinin mağduriyeti tahmin etmeye yardımcı olduğu söylenbilir.

Aquino ve Bradfield'in (2000) yaptığı bir araştırma sonucunda kadınların erkeklerden daha sık saldırgan davranışlarla karşıladıklarını algıladıklarını ortaya koymaktadır (Aquino ve Bradfield, 2000: 532).

Anderson'e (1993) göre mağduriyet örgütlerde çeşitli konularda ve çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilir. Örgüt içerisinde karşılaşabileceğimiz mağduriyetler şu şekildedir:

- ✓ çalışanı veya ailesini karalayıcı ithamlarda bulunmak ya da onlara garez etmek,
- ✓ çalışanın önerilerini küçümsemek, onu ciddiye almamak,
- ✓ Fiziksel olarak saldırıda bulunmak,
- ✓ Söz ile taciz etmek,
- ✓ Kfr etmek,
- ✓ Tehdit etmek veya korkutmak,
- ✓ çalışanı daha alt bir göreve getirmek,
- ✓ Eleştirilerde aşırıya kaçarak olumsuz tepkiler göstermek,
- ✓ çalışanın haberi olmadan ve kötü niyetli olarak kontroller yapmak,
- ✓ çalışanla ilgili dedikodu çıkarmak,
- ✓ çalışanın performansı hakkında yanlış bilgilendirme yapmak,
- ✓ çalışanın iş performansını baltalamak,
- ✓ İş ile ilgili mesleki bilgileri kasıtlı olarak çalışana ulaştırmamak veya hatalı bilgiye ulaşmasına sebep olmak,
- ✓ Geçerli, objektif bir sebep, izah veya girişim olmadan çalışana karşı kötü "yönetimsel cezai müeyyideler" uygulamak. Örneğin; Hiçbir neden olmaksızın çalışanı görevinden almak, izah edilemeyen transferler ya da fazla mesai istemleri, eğitim için başvuru aşamasında zorluklar çıkarmak, görev başında bulunmaya zorlama gibi.

Algılanan mağduriyet dört adımdan meydana gelmektedir. İlk adımda, birey bir başkasının ya da bir kurumun sebep olduğu zarar, ziyan veya üzüntü ile

karşılaşmaktadır. İkinci adımda, zararla yüzleşen bazı bireyler bu durumu haksız, adil olmayan veya vicdansız olarak algılamakta ve bunun sonucunda kendilerini kurban olarak algılayan bu bireyler zarar gördüğü yönünde aile, dost veya üstlerini inandırmaya çalışarak toplumsal onaylama kazanmaya çalışmaktadırlar. Son adımda da sosyal çevrelerinden dışsal bir onaylama gören bireyler bunun sonucu olarak resmen mağdur olmaktadır (Ülbeği vd., 2014: 102).

Algılanan mağduriyetin meydana geliş şekline göre iki çeşidi bulunmaktadır. Çalışanın algıladığı mağduriyete sebep olan davranışlar doğrudan direk olarak çalışanı hedef almıyorsa (çalışanın işinin sabote edilmesi gibi) *dolaylı mağduriyet*, aleni ve görünür bir şekilde doğrudan direk çalışanı hedef alıyorsa (çalışana hakaret edilmesi gibi) *doğrudan mağduriyet* olarak tanımlanmaktadır (Aquino, 2000: 180-181; Özdevecioğlu, 2016: 408). İster dolaylı ister doğrudan mağduriyet durumunda olsun, mağduriyetin ortaya çıkmasına neden olan durumların her zaman gerçek olduğu söylenememektedir. Çünkü algılanan mağduriyet çalışanın algılamalarına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Aslında çalışan mağduriyeti hiç yaşamamış veya yanlış anlamış olabilir, fakat çalışanın kendisini mağdur edilmiş hissettiği yönündeki algısı mağduriyetin oluşması için yeterlidir. Çalışma ortamında gün içerisinde birçok kez etkileşim ve iletişim halinde olan çalışanlar istemeden de olsa birbirlerini mağdur edebilmektedir (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 96). Mağduriyet büyük ölçüde sübjektiftir ve sübjektif olmasının kaynağı bireyin algılamasıdır. Çalışan başkalarının izleyemediği, paylaşmadığı ve kendisine zarar verdiğini düşündüğü bir olayı algılayarak mağduriyet yaşayabilir (Ülbeği vd., 2014: 102).

3. 5. MAĞDURİYET TEORİLERİ

Suç ve suç korkusu birbiri ile alakalı olgular olmasına rağmen suç korkusu suç olgusundan bağımsız bir kavramdır. Genel tanımıyla suç korkusu, bireyin suç veya suç ile bağlantı kurduğu simgelere karşı oluşturduğu duygusal tepki (Reşitoğlu, 2017: 146) veya bireyin ihtimal verdiği ya da farkında olduğu tehlikenin yarattığı uyanık olma duygusu (Warr, 2000: 453) şeklinde tanımlanmaktadır. Suç korkusu bireylerin toplumsal bağlarını olumsuz etkiler ve bireyde topluma yabancılaşma,

kendi içine çekilme gibi problemlere neden olabilmektedir. Bu noktada mağduriyet teorileri ortaya çıkmaktadır (Şahin, 2017: 19).

Mağduriyet teorileri temelde suç korkusunu iki etkene bağlamaktadır. İlk etken, toplumda meydana gelen suç düzeyi iken ikinci etken ise, başka bireylerden veya sosyal iletişim ortamlarından duydukları duyumlardır. Mağduriyet teorilerine göre bir suç konusunda tecrübe sahibi olmak direk olarak suçun mağduru olmak suç korkusuna neden olabilir. Bunun yanında bireyin doğrudan ya da dolaylı olarak başka suçlardan mağdur olan suç mağdurlarını tanıyor olması da suç korkusunu doğurabilir (Gaziarifoğlu, 2009: 22).

Suç mağdurlarının tavır ve davranışlarını araştıran teoriler oldukça çeşitli ve değişkendir. Mağduriyet anketleriyle bir araya getirilen verilerin fazlalığı, değişik teorik modellerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle alanlarda ve belli başlı gruplarda ortaya çıkan mağduriyet kümülasyonlarını, devamlı tekrarlanan mağduriyetlerin nedenlerini ortaya çıkarmak için ve mağduriyet risklerindeki değişkenlere mantıklı açıklamalar yapabilmek için çeşitli modeller geliştirilmiştir (Fattah, 2000: 63). Hayat tarzı teorisi ve rutin aktivite teorisi en çok ilgi çeken teorilerdendir. Bu teoriler rutin eylemler ve yaşam şeklindeki yapısal değişikliklerin zaman, muhtemel mağdur ve muhtemel saldırganı birbirine yakınlaştırdığını söylemektedir. Teoriler suçlardaki geçici değişiklikleri, suçun oluştuğu sosyal ortamı ve ayrıca bireylerde oluşabilecek suç mağduriyet risklerini araştırmayı amaçlamaktadır (Miethe vd., 1990: 357).

Rutin aktivite ve hayat tarzı teorileri mağduriyeti ortaya çıkaran etkenler ve mağduriyetin doğası ile ilgili iki varsayıma sahiptirler. Bu varsayımlardan ilki, mağduriyetin mekân ve zamansal olarak, güce sahip bir saldırgan ve saldırıya müsait hedefin varlığında ve koruyucu- önleyici rolünü üstlenecek bir tarafın bulunmaması halinde ortaya çıkan mağduriyetten bahsetmektedir (Cohen ve Felson, 1979: 588). Koruyucu rolünü üstlenecek yetenekli üçüncü bir tarafın varlığı mağduriyetin engellenmesinde önemli bir etkidir. Bu üçüncü tarafın yokluğunda ise mağduriyetin meydana gelmesi muhtemeldir. İkinci varsayım ise, günlük rutin içinde çoğunlukla gece geç saatlere kadar ev dışında dışarıda vakit geçirme gibi hayat tarzı ve rutin faaliyetlerin saldırganla karşılaşma durumunu kuvvetlendirdiği görüşüdür. Hedefin

devamlı olarak potansiyel saldırganların göz önünde bulunması ve koruyucu olabilecek bir tarafın o ortamda bulunma olasılığının düşük olmasından dolayı mağduriyet ortaya çıkabilmektedir (Miethe vd., 1990: 357).

3. 5. 1. Rutin Aktivite Teorisi

Günümüzde bireylerin faaliyetleri oldukça değişiklik göstermekte ve çeşitlenmektedir. (Cohen ve Felson, 1979: 588). Bu faaliyetlerin değişiklik göstermesinin en önemli sebeplerinden birisi de bireylerin ev dışında zaman geçirmeleri ve ev dışında gerçekleştirdikleri faaliyetlerdir. İş ve eğlence hayatıyla ilgili gerçekleştirilen sosyal faaliyetler, ev ortamı dışında gerçekleştirilen bu faaliyetlerdendir. Bireylerin aktivitelerinde ortaya çıkan bu farklılıklar potansiyel saldırgan bireylerin güvenlik açığı olan, uygun durumda ki hedeflere kolay bir şekilde ulaşma olasılığını arttırarak mağduriyet olasılığını etkilemektedir (Madriz, 1996: 407). Bu açıdan bakıldığında birey ve grupların rutin aktiviteleri toplumsal veya kültürel farklılıklardan etkilenmektedir. Ayrıca suçun oluşma zamanını ve mekanını da etkilemektedir (Tewksbury vd., 2010: 4; Şahin, 2017: 23).

Rutin aktivite teorisini ilk olarak 1979'da Cohen ve Felson ortaya atılmış ve sonrasında Felson tarafından geliştirilmiştir. Cohen ve Felson (1979) modern çevre ve sosyal hayatın belirli faaliyetlerle belirli mağduriyet türleri arasındaki bağlantıyı etkilediğini iddia etmişlerdir (Sham, Hamid ve Noah, 2013: 345). Bu teori saldırganın nitelikleri üzerine ve ruhsal, biyolojik ya da toplumsal etkenler tarafından motive edilmiş suç olaylarına odaklanan teoriler yerine, direk olarak suça bir olay gözüyle bakarak zaman ve mekâna yoğunlaşmaktadır. Suçun çevreyle alakalı sonuçlarıyla olası sonuçlarını gün yüzüne çıkarmaya yoğunlaşır (Miro, 2014: 1; Şahin, 2017: 23). Rutin aktivite teorisi, en az bir saldırgan ve bir hedef arasında ortaya çıkan ve saldırganın mağdura zarar verme niyetiyle teşebbüste bulunduğu doğrudan fiziksel teması barındıran şiddet davranışlarıdır (Cohen ve Felson, 1979: 589). Rutin aktivite teorisinin esasında gücü içinde hisseden bir saldırgan, hedef olmaya uygun bir birey ve hedefi koruyacak bir koruyucunun olmaması halinde karşımıza çıkmaktadır. Bu şartların oluşması durumunda, mağdur ve saldırganın yakın iletişim halinde olduğu ortamlarda mağduriyet ve suçun ortaya çıkması

beklenir. Koruyucu olarak isimlendirilen bireyler ise saldırıya uğrayan mülk maliki, hukuki koşulları gerçekleştirecek mahkemeler, koruma göreviyle yükümlü özel güvenlik görevlileri koruyucu olabilirler (Hutchings ve Hayes, 2009: 4). Saldırgana çekici gelen herhangi bir birey, bir obje veya bir mülk saldırıdan uygun hedef olarak algılanabilir. Bir obje hem basitçe elde edilebilir hem de değerli olduğunda saldırıdan nezdinde daha çekici hale gelebilir. Gece geç saatlerde evine yürüyerek giden bir bayan, bir lokantada masada unutulmuş bir cüzdan çekici objeye örnek olabilir. Motive olmuş saldırıdan, bir koruyucusu bulunmayan ortam ve zaman açısından suçla karşılaşmaya müsait olan hedefe saldırıdan, hedefi mağdur eden kişidir (Argun ve Dağlar, 2016: 1190). Bu üç unsur (motive olmuş saldırıdan, uygun hedef ve koruyucunun yokluğu) zaman ve mekân açısından aynı ortamda yakın olduklarında suçun doğması muhtemeldir.

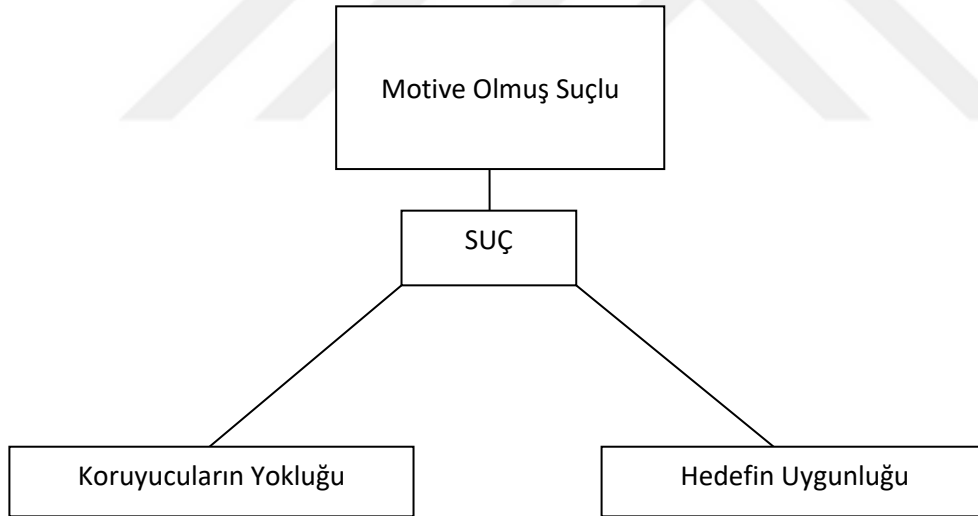
Rutin aktivite teorisinde esas etkenler; fırsat, yakın olma, maruz kalma ve iletişimi kolaylaştırıcı etmenlerdir. Bu etkenleri şu şekilde tanımlayabiliriz (Şahin, 2017: 24):

- ✓ *Fırsat*: Potansiyel hedeflerin karakteristik özelliklerinin, hedefin davranış ve tutumlarıyla ayrıca aktiviteleriyle çok yakından ilişkili olmasıdır.
- ✓ *Yakınlık*: Saldırıcı ile hedef arasında bireysel, sosyal ve uzmanlık açısından ilişki bulunmasıdır.
- ✓ *Maruz kalma*: Potansiyel muhtemel saldırıcılarla, güçlü riskli durumlarla ve ortamlarla karşı karşıya kalınması ve oluşan bu şartların mağduriyet riskini arttırmasıdır.
- ✓ *İletişimi Kolaylaştıran Etmenler*: Vurdumduymazlık ve dikkat eksikliği gibi mülk mağduriyeti arttıran etmenler ile saldırıcı davranışları uyandıran (tahrik etme gibi) etmenlerdir. Bunun yanında tehlikesi yüksek mekânlarda bulunmak bu riski arttırabilmektedir.

Bu etkenlerin yanında rutin aktivite teorisine göre, mağduriyet riskini arttıran üç faktör vardır. Bunlardan ilki, hedefin saldırıcı davranışa müsait olması, İkinci faktör hedefin koruyucusunun olmayışı ve son faktörde motive olmuş saldırıcının varlığıdır. Hedefin saldırıcı için saldırıya açık durumda olması dört faktöre bağlıdır. Bunlar şu şekildedir ve risk seviyesine de etki etmektedirler (Miro, 2014: 2; Şahin, 2017: 24).

- ✓ *Değer*: Saldırgan bireyin bakış açısından bakıldığında hedefin asıl veya simgesel değeridir.
- ✓ *Hareketsizlik*: Hedefin bedensel özellikleri fiziksel görüntüsü, ağırlığı, şekli gibi saldırgan açısından engel olarak algılanan ve hedefe ulaşabilmek için saldırgan tarafından ortadan kaldırması gerektiğine inandığı özelliklerdir.
- ✓ *Görünebilirlik*: Saldırgan için potansiyel hedef haline gelen hedefin sahip olduğu, saldırganın dikkatini çekmesine neden olacak detaylar ve göstergelerdir.
- ✓ *Ulaşım*: Hedefin kolaylıkla keşfedip ulaşabileceği mekânlardır.

Rutin aktivite teorisini açıklarken *gücü içinde hisseden bir saldırgan, hedef olmaya uygun potansiyel bir hedefin varlığı ve hedefi koruyacak bir koruyucunun bulunmaması* gerektiğini açıklamıştık. Rutin aktivite teorisi ve ana unsurları şu şekilde ifade edilebilir:



Şekil 3. 1. Rutin Aktivite Teorisi

Kaynak: Seferoğlu, 2014: 38

3. 5. 2. Hayat Tarzı Teorisi

Hayat tarzı teorisi Hindelang, Gottfredson ve Garofalo tarafından 1978 yılında geliştirilmiştir. Teorinin temelinde toplumsal gruplar arasında ki ilişkide şiddet sonucu ortaya çıkan mağduriyet riskinin farklılıklarının açıklanabilmesi için geliştirilmiştir. Daha sonraları mülkiyetle ilgili suçları kapsayacak şekilde içeriği genişletilmiştir. Hayat tarzı teorisi hedef seçme süreçlerini inceleyen daha ayrıntılı teorilere temel oluşturmuştur (Meier ve Miethe, 1993: 466).

Hayat tarzı teorisi, kimi sosyal tipik karakteristiklere sahip belirli bireylerin ya da grupların başka bireylere ve gruplara oranla daha fazla mağdur olma risklerinin olduğu ihtimalini varsayar. Mağduriyet riskinin fazla olması farklı toplumsal grupların karakterlerini gösteren farklı ve değişik hayat stillerine bağlanabilir. Bu durumda bireyden umulan roller ve toplumsal yapı etkili olabilmektedir. Mağduriyet riskinin hayat tarzına bağlı olduğuna örnek olarak, çalışan bir bayanın gündüz işyerinde çalışması, akşam ise evinde zaman geçirmesi nedeniyle dışarıda daha az zaman geçirmesi mağduriyet riskini azaltacaktır (Kuo vd., 2009: 492; Şahin, 2017: 21).

Teoriye göre bireyin sürdürdüğü hayat tarzı kişisel olarak bireyin mağdur duruma düşmesine neden olabilecektir. Hayat tarzı teorisi bireylerin yaşamayı tercih ettikleri hayat tarzlarından dolayı saldırgan bireylerin potansiyel hedefleri haline gelebildiklerini ve mağduriyet yaşadıklarını ileri sürmektedir. Bu teori ile ilgili verilebilecek bazı örnekler şu şekildedir:(Fattah, 2000: 64)

- ✓ Sigara kullanma alışkanlığı olan kişinin akciğer kanserine yakalanma riski kullanmayan birine göre daha fazladır,
- ✓ Güneş ışığına direk olarak maruz kalan ve güneş ışığından korunmayan bir kimsenin cilt kanserine yakalanma riskinin olması,
- ✓ Aşırı derecede alkol tüketen bir bireyin karaciğer kanserine yakalanma ihtimali örnek verilebilir.

Örneklerden anlaşılacağı üzere yaşam tarzı ile demografik özellikler değişik mağduriyet ve saldırı düzeyleri ile yakından bağlantılıdır. Geceleri tek başına

dışarıda olmak, fazla alkol tüketimi, şehrin tehlikeye açık bölgelerinde ikamet etmek, suç işleyen bireylerle vakit geçirmek gibi durumlar hayat tarzı tercihlerinden dolayı mağduriyete neden olmaktadır. Bu hayat tarzı seçimleri potansiyel mağdur için risk, saldırgan bireyler için ise bir fırsata dönüşmektedir. Bu modelde zaman-mekân ilişkisi mağduriyetin yaşanması için müsait bir ortam oluşturmaktadır (Madriz, 1996: 407).

Saldırgan bireyler ile mağdur bireyler kişisel yapı itibariyle birbirinden farklıdırlar. Ancak mağdurlar toplum içinde genel kişilik tiplerinden daha farklı bir yapıya sahip olduklarından kendilerini saldırgan bireylerin fırsat olarak algıladıkları bir duruma sokabilirler (Kuhlhorn, 1990: 53). Bu durumlar mağduriyetle kuvvetli bir bağlantı içindedir. Riskli konumda olma, yakınlık ve hedefin cazipliği bu durumlara örnek olabilir. Riskli konumda olma, bir bireyin veya bir objenin belirli bir zaman veya mekânda potansiyel saldırgan karşısında fiziksel olarak görünebilir ve elde edilebilir ortamda bulunmasıdır (Madriz, 1996: 408). Muhtemel saldırgan karşısında daha ortada ve ulaşılabilir durumda bulunan bireyler, mağduriyet riski yüksek grup içerisinde yer almaktadırlar. Yakınlık, potansiyel hedef ve saldırgan arasındaki fiziksel mesafeyi ifade etmektedir ve mesafe kısaldıkça mağduriyetin ortaya çıkma riski artmaktadır (Cohen ve Felson, 1979: 596). Hedefin cazipliği ise, birey ya da objenin muhtemel saldırganına karşı çekici gelmesidir ve bu durumda mağduriyet riskini arttırmaktadır (Madriz, 1996: 408). Görüldüğü gibi bireyin mağduriyet yaşaması ve mağdur konumuna düşmesi rastgele bir nedenden ötürü gerçekleşmemektedir. Bireyin yaşamayı tercih ettiği hayat tarzı kendisini mağdur konumuna getirebilmektedir.

3. 6. MAĞDURİYET ALGISININ ÖNCÜLLERİ

Mağduriyetin ortaya çıkmasına neden olan birden çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, hırsızlık, mobbing, şiddet ve taciz gibi bireyi mağdur eden ve sonucunda bireye mağduriyet yaşatan durumlardır. Bu kavramlar ayrı başlıklar altında kısaca ele alınmıştır.

3. 6. 1. Hırsızlık

Örgüt içerisinde kimi zaman örgüt mekanizmasına, amaçlarına ve de hedeflerine engel olacak tutum ve davranışlara rastlanabilmektedir. Bu davranışlar örgüt norm ve değerlerine uymayan davranışlardır. Çalışanlar tarafından bilerek ve planlı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Örgüt üyesinin kendisini örgütten ayrı tutması ve örgüte olan kini davranış ve tutumlarını etkilemektedir. Bu davranışlar üretkenlik karşıtı davranışlar olarak isimlendirilmektedir. Üretkenlik karşıtı davranışları örgüt içerisinde, gruplar arasında ya da bireylerin kendi aralarında oluşan yok edici rekabet sonucu kendini göstermektedir. Bu şekil davranışlar örgüt hedef ve amaçlarına zarar vermekle kalmaz, örgüt üyelerinin günlük hayatlarına ve iş yaşamlarına da negatif etkileri olabilir (Demirel, 2009: 122). Bununla birlikte bu davranışları sergileyen çalışanlar hem iş arkadaşlarını hem de örgütlerini mağdur duruma düşürmektedirler.

İşyerindeki üretkenlik karşıtı davranışlar, bireyin bilerek ve isteyerek zarar vermesi, çalışanların örgütün menfaatlerini görmezden gelmesi ve tüm bunların sonucunda gün yüzüne çıkan anlaşmazlıklar ile çalışanların örgütlerine olan olumsuz tutumları ve olumsuz davranışları olarak tanımlanmaktadır (Martinko vd., 2002: 37). Üretkenlik karşıtı davranış ve tutumlar farklı sebeplerden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Bu davranışların ortaya çıkma nedenlerini ifade etmede iki yaklaşımdan yararlanılmaktadır. İlk yaklaşım üretkenlik karşıtı davranışların nedenini çalışanın saldırgan bir kişiliğe sahip olmasına bağlarken, ikinci yaklaşım da çalışanın örgüt içerisinde ki adil olmayan uygulamalara karşı verdiği tepkiler üzerinde durmaktadır (Fettahoğlu vd., 2016: 424). Bu davranışlara çalışanın iş arkadaşlarına ahlaki olmayan şekilde davranması, örgüt kurallarına aykırı davranması, işinin gereğini yapmaması, işe bilerek geç gelmesi gibi daha pasif davranışlar ve saldırgan şekilde davranma, hırsızlık yapma gibi açıkça yapılan davranışlar örnek gösterilebilir (Fox vd., 2001: 292). Görüldüğü üzere üretkenlik karşıtı davranışlar iki grupta ele alınabilir. İlk grup çalışanların kendi aralarında birbirlerine karşı yaptıkları üretkenlik karşıtı davranışlar ve ikinci grup ise çalışanın örgütüne zarar vermek niyetiyle bilerek örgüte karşı yaptıkları üretkenlik karşıtı davranışlardır (Bennett ve Robinson, 2000: 352).

Mağduriyetin ortaya çıkma nedenlerinden biri olan hırsızlık da üretkenlik karşıtı davranışlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Hırsızlık günümüzde işlenen suç tiplerinden en çok karşılaşılan suç türüdür. İnsanların birlikte yaşamaya başlamasıyla tanıştığı hırsızlık, toplumsal hayatın gelişmesi ve mülk sahibi olmanın artmasıyla beraber çeşitlenerek artan bir suç haline gelmiştir (Polat vd., 2013: 3).

Örgüt içerisinde çalışanların hırsızlık yapması, örgüt için önemli problemler yaratmaktadır. Kimi araştırmacılara göre hırsızlık davranışının altında zarar verme niyetinin olduğu kabul edilmekte ve örgüte ya da bireye yönelik saldırgan bir davranış olarak görülmektedir (Spector vd., 2006: 449). Örgüt içerisindeki hırsızlık davranışının maddi gereksinimler, iş doyumsuzluğu ve adaletsizlik algısının etkisiyle yapıldığı düşünülmektedir. Neuman ve Baron'a (1997) göre hırsızlık normalde bireyler tarafından bir saldırgan davranış olarak algılanmamaktadır. Hırsızlığa maddi menfaatin sebep olduğu düşünülmektedir. Fakat örgüt içerisinde çalışanlar hırsızlık davranışını örgüte yönelik bir saldırma aracı olarak görebilmektedirler. Bu durumda çalışanlar hırsızlık davranışını çaldıkları nesnelere kullanmak veya satmak niyetiyle değil, örgütü zarara uğratmak niyetiyle gerçekleştirirler. Bu nesnelere çalan çalışanlar onlara ihtiyacı olan bireyleri mağdur edeceklerine ya da genel anlamda örgütü zarara sokarak mağdur durumuna düşüreceklerine veya cezalandıracaklarına inanırlar (Doğan ve Kılıç, 2014: 125).

Bireyde hırsızlığın uygun bir davranış olduğu yönündeki algının oluşma sebebi olarak özdenetim seviyesinin düşük olması, adaletsizlik algısının oluşması, karakter, demografik nitelikler ve stres gibi faktörlerin neden olabileceği ve bu faktörlerin hırsızlık davranışının oluşmasının potansiyel sebepleri olabileceği söylenebilmektedir (Spector vd., 2006: 449).

İşyerinde bireyleri ve örgütü mağdur eden ve mağduriyetin yaşanmasına neden olan hırsızlığa aşağıdaki davranışlar örnek verilebilir (Gruys, 1999: 43):

- ✓ Bireyin iş arkadaşının, örgütün veya örgüt müşterisinin sahip olduğu parayı ya da eşyayı çalma,
- ✓ Örgüt içerisinde bedelini tahsil etmeden mal veya hizmet verme (karşı tarafa hediye etme),

- ✓ Mal veya hizmeti maliyetinden düşük verme,
- ✓ Örgüte ait araç-gereçlerin çalınması hususunda başka bireylere yardım ve yataklık yapmak.

Yukarıdaki bilgiler ışığında hırsızlık davranışının hem çalışanları hem de örgütün kendisini mağdur ettiğini söylemek mümkündür.

3. 6. 2. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Mobbing bir ya da birden fazla kişinin savunmasız durumda olan bir kişiye karşı sistemli olarak uyguladıkları düşmanca ve ahlak dışı davranışları içermektedir. Bu davranışların mobbing olarak nitelendirilebilmesi için, sık uygulanması (istatistiksel olarak en az haftada bir defa) uzun bir süre devamlılığının olması (istatistiksel olarak en az 6 ay) gerekmektedir (Leymann, 1996: 168). Sıklık ve devamlılık ölçütleri mobbing tanımının temelini oluşturmaktadır.

Örgütsel davranış literatüründe mobbing kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir;

- Mobbing psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız ve sıkıntı verme özellikle alt-üst ilişkisi açısından yapılanmış gruplarda ve kontrol düzeyi düşük olan örgütlerde, güce sahip olan kişi veya grubun başka bireylere psikolojik açıdan uzun zamanlı ve sistematik olarak baskı yapması olarak tanımlanmaktadır (BİLKA, 2009: 1).
- Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre mobbing duygusal bir saldırıdır. Mobbing, bir bireyin başkalarını kendi rızaları dâhilinde veya rızaları olmadan bir başkasına karşı çevresinde toplaması ve devamlı olarak art niyetli hareketlerde bulunma, ima, dalga ve karşısındakinin toplumsal saygınlığını düşürme gibi davranışlarla, saldırgan bir ortam oluşturarak bahsi geçen kişiyi işten çıkmaya zorlamadır (Yılmaz, 2008: 335).
- Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) mobbing tanımı ise, birey ya da gruplara karşı sahip olduğu gücü kullanarak onların bedensel, psikolojik, ahlaki ve

toplumsal gelişimlerini olumsuz etkileyip zarar veren tutum ve davranışlar bütünü şeklin tanımlanmaktadır (Akgeyik vd., 2009: 96).

- Şenocak'a (2016) göre mobbing, iş yerinde bir ya da birden çok birey tarafından başka birey ya da bireylere karşı gerçekleştirilen, belirli zaman zarfı içerisinde sistemli olarak devam eden, bezdirme, pasifize etme ya da işten uzaklaştırmayı hedefleyen davranışlardır. Mağdur ya da mağdurların değerlerine, mesleki durumlarına, toplumsal ilişkilerine ya da bedensel ve ruhsal sağlıklarına zarar veren; art niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.
- Browne ve Smith'e (2008) göre mobbing, çalışanı sistemli, bilinçli olarak ve uzun zaman yıpratarak çalışmada psikolojik ve fizyolojik sonuçlara sebebiyet veren bir olgudur.

Farklı tanımlamaları olan mobbing kavramını ortaya çıkaran birtakım davranışlar vardır. Leymann (1996) mobbing davranışlarının sınıflandırılmasını, mağdurun etkilenmesi açısından beş kategoride anlatmaktadır. Bu kategoriler şu şekildedir (Leymann,1996: 170):

- ✓ **Kategori 1:** Haberleşmeye yönelik etkiler: Bireyin etrafıyla iletişimini kısıtlama niyetinde ki davranışlardır. Konuşurken sürekli sözünün kesilmesi, bağırarak azarlanması, karar süreçlerine katılımının engellenmesi, sözlü saldırı ve tehdit.
- ✓ **Kategori 2:** Toplumsal ilişkilerle ilgili etkiler: Çalışma arkadaşlarının ya da üstlerinin mağdurla konuşmaması, çalışana o yokmuş gibi muamele edilmesi, çalışanı diğerlerinden soyutlayarak odasının başka yere taşınması.
- ✓ **Kategori 3:** Bireyin kişisel imajıyla ilgili etkiler: Mağdurla ilgili dedikodular yayılması, bir engeliyle dalga geçilmesi, konuşma tarzı, yürüyüş biçimi ve etnik kökeniyle alakalı alaycı şakalar yapılması, lakap takılması
- ✓ **Kategori 4:** Mesleki kariyer ile ilgili etkiler: Mağdura hiçbir görev verilmemesi veya yeteneğinin altında düşük kapasiteli ya da anlamsız işler verilmesi.
- ✓ **Kategori 5:** Bireyin sağlığıyla ilgili etkiler: Mağdurun tehlikeli, zor ve kaldıramayacağı ağır işler yapmaya zorlanması. Mağdura şiddet uygulanması ve hatta cinsel tacize maruz bırakılması.

Örgüt içinde mobbingin ortaya çıkmasının birçok nedeni olabilmektedir. Mobbing uygulayan çalışanın kıskanç, ikiyüzlü, narsist, fazla kontrolcü olması, başkalarının zor duruma düşmesiyle mutlu olma, kötü niyetli, saldırgan olma gibi karakter özelliklerine sahip olması mobbingin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Mağdurun sahip olduğu yaratıcı, yenilikçi, üstün yeteneklere sahip olan, iyi niyetli, işine ve kurumuna bağlı olma gibi karakter özelliklerine sahip olması da mobbingi ortaya çıkarabilmektedir. Örgütsel bağlamda bakıldığında ise mobbingin sebepleri, örgüt kültürünün oluşmaması, monarşik yönetim anlayışıyla yönetilmesi, etkin haberleşme kanallarının kullanılmaması, takım çalışmalarına yeterince önem verilmemesi, örgütte ortaya çıkan çatışma nedenlerinin görmezden gelinmesi ve insan odaklı yaklaşımın eksikliği gibi durumlar olabilmektedir (Mercanlıoğlu, 2010: 39-40).

Mobbing, iş yerlerinde mobbing uygulayan, mağdur veya mağdurların performans ve iş verimliliklerinde ve iş için ayrılan zamanlarda ciddi kayıplar oluşmasına neden olabilmektedir. Bununla birlikte örgütün karşılaşılabileceği olası sonuçlar şu şekildedir (Şenocak, 2016: 16):

- ✓ İş yerinin genel verimlilik düzeyinde düşüş gözlemlenebilir,
- ✓ Çalışma ortamında çalışanlar arasındaki ilişkiler ve barış bozulabilir,
- ✓ Çalışanların yöneticileri ile arasında uyumsuzluklar ortaya çıkmaya başlayabilir,
- ✓ Çalışanların devamsızlıklarında, izinlerinde ve aldıkları sağlık raporlarında artış gözlemlenebilir,
- ✓ Örgütsel bağlılığın azalmasına hatta yok olmasına neden olabilir,
- ✓ Yeterlilik ve deneyim sahibi kapasiteli çalışanların kaybedilmesine yol açabilir,
- ✓ İş gücü devrini yükseltebilir,
- ✓ Mobbingin iş yeri dışına iletilmesi durumunda örgütün itibarı ve marka saygınlığı zarar görebilir.

Mobbing sonucunda ortaya çıkan mağduriyet durumu hem çalışanın iş performansını hem de örgütün genel verimliliğini olumsuz etkileyerek örgüt için istenmeyen sonuçların doğmasına neden olmaktadır.

3. 6. 3. Şiddet

Bireyler gün içerisinde zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedirler. Kişiler önemli toplumsal ağlardan biri olan iş yerlerinde mesai arkadaşları, üstleri veya astları ya da müşterilerle devamlı etkileşim ve iletişim halindedir. Bu etkileşim bazı durumlarda şiddet ve saldırganlık gibi çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkileyecek istenmeyen durumların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2011: 8). Dünya sağlık örgütü (WHO, 2002) şiddet tanımı ise, bedensel bir güç veya baskının bile isteyerek bireyin şahsına, başka bir bireye, gruba ya da topluma uygulanmasıdır. Bu bedensel güç ve baskının fiziksel zarar, ölüm, ruhsal zarar, ilerleme bozukluğu veya mahrumiyet durumunun meydana gelmesi ya da meydana gelme ihtimalinin yüksek olmasına sebebiyet verecek şekilde kullanılmasıdır (Akgeyik vd., 2009: 98).

Örgüt içinde saldırganlık ise, iş ile alakalı çalışan ya da çalışanlardan, bireye veya bireylere yönelik örgüt içerisinde veyahut dışarıdan, bedensel veya ruhsal zarar verme amaçlı davranışlardır (Schat ve Kelloway, 2005: 191). Saldırgan davranışlar tabiatı dolayısıyla, psikolojik saldırganlık ve fiziksel saldırganlık şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik saldırganlık, kaba davranmak, çirkin sözlü saldırı ya da kindarca tutum (bağırarak, küfretmek gibi) veya tehdit etmek gibi davranışlardır. Fiziksel saldırı ise, şiddet içeren hareket ve davranışlar gibi fiziksel saldırganlık şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Richards ve Schat, 2007: 256).

İşyeri saldırganlığı ve işyeri şiddeti birbirleri yerine kullanılan tanımlamalar olsa da iki kavram farklı anlamlara gelmektedir. İşyeri saldırganlığı, bireyler arası saldırgan davranış ve tutum tarzlarını içerisine alan genel bir kavramdır. İşyeri şiddeti ise, işyeri saldırganlığının farklı bir işlevidir ve tabiatında fiziksel olan ve fiziksel zarara sebep olabilecek saldırgan davranışları barındırır. Buna göre şiddet içeren tüm davranışlar saldırganlıktır fakat saldırgan davranışların tümü şiddet davranışı içerisinde değerlendirilemez (Schat ve Kelloway, 2005: 191-192). İşyerinde şiddet kavramı fiziksel güç içeren eylemler olarak algılansa da şiddet hem fiziksel hem psikolojik olabilmektedir. Fiziksel şiddet,” dayak, ısırma, itme, yumruk atma, ateş etme, herhangi bir aletle saldırı gibi bireyin bedenine yönelik saldırı ve eylemleri

içermektedir”. Psikolojik şiddet ise “iş ortamında ortaya çıkan her türlü duygusal taciz, korkutma, sesini yükseltme, tükürme, tehdit etme, diğer bireyler arasında küçük düşürücü sözler söyleme gibi türlü psikolojik saldırı eylemlerini içermektedir” (Aslan vd., 2005: 18).

İşyerinde şiddet ve saldırganlık uzun dönemli olarak bireyler arası ilişkilerin ve iletişimin bozulmasına ve örgüt içindeki iş ortamının zarar görmesine ve çalışanın mağdur olmasına neden olmaktadır. Saldırganlık veya şiddetin örgüte doğrudan maliyetleri; devamsızlıkların ortaya çıkması, iş gücü devrinin yükselmesi, iş kazalarının artması, hastalık ve sakatlanmaların artması ve ölüm gibi maliyetlerdir. Performans ve motivasyon bağlılığı, rekabet gücü, örgüt bağlılığı, ürün ya da hizmetin kaliteli ve zamanında üretimi, yaratıcılık, çalışma iklimi gibi durumları olumsuz etkilemesi ise örgütün karşılaştığı dolaylı maliyetlerdendir (Di Martino, 2002: 27).

Örgüt içerisinde ki saldırgan davranışlar veya şiddet aşağıda anlatılan sebeplerden dolayı örgüt performansını ve etkinliğini olumsuz etkilemektedir (Di Martino, 2002: 28):

- ✓ Yoğun tedbirli şartlar kaynakların birçoğunun lüzumsuzca harcanmasına sebep olabilmektedir,
- ✓ Hastalığından dolayı rapor alıp işe devam etmeyenlerin sayısı artabilmektedir,
- ✓ Hastalık yüzünden işe gelmeyen çalışanların sayısının artması, verimlilikte düşüşe, işe devam eden çalışana daha çok görev ve iş gücü yüklenmesine neden olabilmektedir,
- ✓ Motivasyonun düşmesi, örgüt çalışanının tatminsizliği, performansın kötüye gitmesine sebep olabilir,
- ✓ Genel devamsızlık ve iş gücü devir düzeyinde artış gözlenebilir,
- ✓ Kurumsal imaj zedelenebilir.

3. 6. 4. Taciz

Örgüt içerisinde çalışana mağduriyet yaşatan kavramlardan bir diğeri de tacizdir. İşyerinde çalışanın karşılaştığı taciz hem fiziksel olarak cinsel taciz hem de mağduriyetin öncülerinden bir diğeri olarak yer verdiğimiz mobbing yani psikolojik taciz olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Cinsel taciz genelde kadınların karşılaştığı yaygın suçlardan biridir. Bu sorun kadınların çalışma hayatına adım atmasıyla ortaya çıkmaya başlamıştır. Erkekler kadınları iş ortamında kendilerine eşit görmemekte ve onları rekabette yok saymaktadırlar. Kadınları örgütün ciddi bir çalışanı olarak görmek yerine cinsel birer obje olarak görmektedirler (Yücel ve Koparan, 2010: 12). Özkazanç'a (2012) göre cinsel taciz, bireylerin istemeden cinsel davranışlarla mağdur olmasıdır. Bireyin rızası olmadan cinsel davranışlarla vücut dokunulmazlığına zarar verilmesidir. Avrupa'da AB Konsey Yönetmeliği'ne göre cinsel taciz, bireyin haysiyetini ihlal etmeyi amaçlayan ya da bu sonuca neden olan, rıza olmadan gerçekleştirilen her türlü cinsel özellikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel özellikte fiziksel düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı saldırgan bir ortam oluşturan davranışlar bütünüdür (Özdemir, 2006: 84). ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu işyerinde cinsel taciz konusunda yayınladığı tüzük ile cinsel tacizi şu şekilde tanımlamıştır: "Kabul görmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel istekler ve diğer cinsellik taşıyan sözel veya fiziksel yaklaşımlar aşağıdaki üç durumdan birini yarattığında cinsel taciz kapsamına girer. Bu üç durum şu şekildedir (Toker, 2016: 2):

- ✓ Cinsellik taşıyan yaklaşıma çalışanı zorlarken, rıza göstermesi veya karşı çıkması durumunda işyerinde ki istihdam durumunu etkileyeceğini açıkça dile getirme ya da ima etme durumu,
- ✓ Cinsellik taşıyan yaklaşıma rıza gösterme veya karşı çıkması durumunun tacize uğrayan çalışanı, çalışma koşulları ve çalışanınla ilgili alınacak kararlara temel oluşturması durumu,
- ✓ Cinsellik taşıyan yaklaşımlara maruz kalan çalışanın iş performansını etkilemesi ya da tehditkâr, düşmanca saldırgan bir iş ortamı yaratması durumudur.

Brase ve Miller'e (2001) göre işyerinde cinsel taciz genellikle iki gruba ayrılmaktadır. İlk grup Latince "quid pro quo" olarak isimlendirilmektedir. "Herhangi bir şeyin karşılığında bir şey" şeklinde Türkçeye çevrilebilir. Bu cinsel taciz gücü elinde tutanların çalışanlarından cinsel arzularını karşılama sonucunda onlara bir şey teklif etmesi ya da tehdit etmesidir. Örneğin; Bir patronun çalışanından cinsel isteklerini karşılama istemesidir. Eğer cinsel isteklerini karşılarsa maaşına zam yapacağını veya karşılamazsa işten kovmakla tehdit etmesi durumudur. İkinci grup ise düşmanca bir iş ortamının yaratılmasıdır. Bireyin çalışmasının engellenmesi ve iş verimini düşürücü bir çalışma ortamına sebep olabilecek cinsellik içeren her türlü davranışlar bu gruba girmektedir.

Özkazanç'a (2012) göre cinsel tacizin örgüt ve iş ilişkileri üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu olumsuz etkilerden bazıları şu şekildedir;

- ✓ Kadın ve erkek çalışan ilişkilerinin gerginleşmesi,
- ✓ Taciz olayına şahit olan ve herhangi bir koruyucu önlem alınmadığını gören çalışanlar örgütlerine yabancılaşmaktadırlar,
- ✓ İş performansında düşüş, işin niteliği ve niceliğinde düşüş yaşanması,
- ✓ Mağdur duruma düşen çalışanların işten ayrılması ve sürekli artış gösteren çalışan çevrimi,
- ✓ Tazminat talepleri, sigorta ve sağlık giderlerinde artış, hastalık yüzünden izinlerde artış olması, işe gelmeme, takım içi çalışmaların bozulması,
- ✓ Müşterilerle ilişkiler olumsuz etkilenebilir ve örgüt imajı zedelenebilir.

Mağduriyete sebebiyet veren öncüller çalışanlar ve örgüt açısından farklı ve olumsuz sonuçlar doğmasına neden olabilmektedir.

3. 7. MAĞDURİYET ALGISININ SONUÇLARI

Mağduriyet algılamasının çalışanın hem kendi hem de örgütü açısından çeşitli sonuçları mevcuttur. Yapılan çalışmalar mağduriyet algısı durumunda çalışanda güçlü düzeyde korku ve kaygıya, bunalıma, stres seviyesinde artışa, kişisel açıdan iyi oluşta azalmaya, iş tatmini ile hayat tatmininde azalmaya ve duygusal tükenmeye

sebepe olduğu söylenmektedir (Ülbeği vd., 2014: 102). Saldırgan davranışların örgüt içerisinde ortaya çıkması mağdur konumunda ki birey için psikolojik ve bedensel rahatsızlıklar ile finansal ve toplumsal sorunlara neden olmaktadır. Mağduriyet algısı oluşumunda görüldüğü gibi mağdur maruz kaldığı mağduriyetten oldukça fazla etkilenmektedir. Örgüt açısından ise mağdur çalışanlarda motivasyon, performans ve verimlilikte düşüş, iş devamsızlığı ve işten ayrılmaların artması gibi olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir (Günel, 2010: 43-44).

Mağduriyet sonucu ortaya çıkabilecek etkiler çalışma hayatını ve çalışanın iş performansını olumsuz etkileyebilecek durumlarla sonuçlanabilir. Mağduriyet sürecinden yoğun şekilde etkilenen bireylerin olumsuz etkilenmeleri ile algılanan mağduriyet arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Çünkü mağduriyet süreci sonunda olumsuz etkilenen çalışanlar sık sık duygusal sendromlar yaşamalarından dolayı gerek sosyal etkileşimlerinde gerekse örgütteki görevlerinde beklenenden daha az performans gösterebilmektedirler (Felson, 1992: 3). Aynı zamanda mağduriyet sürecinden yoğun şekilde olumsuz etkilenen bireyler, benzer özellikler-kaygı, kendini negatif hissetme, içsel sıkıntı, tatminsizlik gibi özelliklerin bir kısmını sergilemeye meyilli olduklarından, saldırgan bir eylemin potansiyel hedefi haline gelebilmeleri muhtemeldir (Aquino ve Bradfield, 2000: 10).

Mağduriyetin sonuçları çeşitli şekillerde kendini gösterebilmektedir. Mağduriyetin örgüt içinde, çalışanlar arasında ortaya çıkardığı sonuçlar şu şekilde sıralanabilir (Andersson, 1993: 6-7):

- ✓ Çalışanlar arası nefret, öfke ve ilgisizlik sonucunda ortaya çıkan çatışmaların artması,
- ✓ Örgüt kurallarını kasten çiğnemek,
- ✓ Stres düzeyinin üst seviyelere çıkması, bazen de sarsıntı yaratan kriz tecrübesi,
- ✓ Bedensel rahatsızlıklar veya zihinsel tepkilerin (örneğin; uyku problemleri, güven kaybı, kaygı, dikkatsizlik, depresyon veya manik belirtiler, bazen saldırgan davranışlar gösterme ve çokça yorgunluk) ortaya çıkması,
- ✓ Geleceği görememe ve hakkını savunmak için gereksiz taleplerde bulunma,
- ✓ Kendine şiddet göstermeye meyilli olma veya intiharı düşünme.

Çalışanlar arasındaki mağduriyete en kısa sürede çözüm bulunmaz ve örgüt sorunların temeline inmez çözüm yolları araştırmazsa, tıbbi ve psikolojik uzman desteği gerektiren ve süreklilik gösteren kronik semptomlar oluşabilir. Grup içerisinde mağduriyet sonuçları şu şekillerde olmaktadır (Andersson, 1993: 6):

- ✓ Etkililik ve verimlilik düzeyinde düşüş,
- ✓ Kuralların aşınımı veya yok sayılması,
- ✓ Yöneticiyi eleştirme, yöneticiye olan güvenin yitirilmesi ve genel güvensizlik hissinin oluşması,
- ✓ Grup içi çatışmalarda artış, iş yapma yöntemlerinde ki farklılıkları anlayamama, gruptan ayrılma veya görevden çekilme, güç kullanma teşebbüsü veya güçlü klik oluşumu,
- ✓ Devamsızlık oranlarında artış, ciddi sınıstimal problemleri, yüksek çalışan devir hızı, dalgınlık,
- ✓ Stres ve zorlama karşısında tepkisiz kalma, genel tatminsizlik belirtileri,
- ✓ Küçük problemleri abartma,
- ✓ Yeni günah keçileri arayışı içinde olma.

Çalışanların iş ortamında birbirlerine karşı zarar verici, incitici ve haksız davranışlarda bulunması çalışma barışı için bir tehdit oluşturabilir. Bu tehdit yöneticilerin çözmek zorunda oldukları ciddi bir problemdir (Aquino and Bommer, 2003: 374). Çalışanların örgüt içinde sözlü taciz, tehdit ve sabotaj gibi davranışlarla karşılaşmaları çalışanların ruhsal travma yaşamalarına sebep olabilmektedir (Gül, 2010: 91).

Mağduriyet özenli bir şekilde ele alınmaz ve yönetilemezse çalışanlar ve hatta tüm örgüt içi gruplar üzerinde ciddi ve zararlı sonuçlar yaratabilir. Mağduriyet kişisel düzeyde psiko-sosyal olumsuzluklarla birlikte gruptan dışlanma sorunlarına da neden olabilir. Mağduriyet sonucunda çalışanların motivasyonu düşebilir ve moralleri olumsuz etkilenebilir. Bunun sonucunda çalışanın performans düzeyinde düşüşler meydana gelebilir. Bu nedenle gerek örgüt düzeyinde gerekse bireysel düzeyde hedeflere ulaşmada çift taraflı sorunlar ortaya çıkabilir (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 98-99). Örgüt içerisinde ortaya çıkan saldırgan davranışlar sonucunda yaşanan mağduriyete bağlı olarak aşırı iş stresi, büyük yasal ve ekonomik sorunlar meydana

gelebilmektedir (Gül, 2010: 96). Örgütsel davranış literatüründe yapılan çalışmalarda, saldırgan davranışlara maruz kalan yani mağdur ya da kurban olma riski daha fazla olan bireylerin ruhsal sorunlara sahip olabileceği ileri sürülmektedir. Ayrıca kurban olma ve mağduriyet psikolojisi ruhsal sorunları tetikleyebilir ve hatta daha da kötüleştirebilir (Perron vd., 2008: 1475). Saldırgan davranışlar neticesinde örgütlerde mağdur olan çalışanlarda, özgüven eksikliği, engellilik, bedensel yetersizlik, ürkeklik, düşük bağımsızlık, kuşkulama, aşırı endişe, asabiyet, sinirsel belirtiler, arkadaş noksanlığı ve iddiasız şahsiyet gibi olumsuzluklar görülebilmektedir (Gül, 2010: 96).

Yüksek düzeyde mağduriyetin yaşandığı örgütlerde korku ve kaygının ortaya çıktığı deneyimlenmiştir. Ortaya çıkan korku ve endişenin tabii sonucu olarak çalışanların iş performansı ve motivasyonu önemli düzeyde düşmektedir. Örgütler çalışanlarının moral ve motivasyonu için güvenli bir iş ortamı sağlamak zorundadırlar. Kabalık, şiddet ve saldırgan davranışlar birey veya bireyler tarafından yinelenen ve istenmeyen etkileşimler doğuran davranışlardır. Mağdurlara yönelik aşağılama, suç ve strese dayalı bu tarz tutum ve davranışlar sonucunda iş performansı olumsuz etkilenirken işlevsel olmayan iş ortamının doğmasına neden olur. Bu durum günümüz global organizasyonları için istenmeyen büyük bir sorundur (Harvey vd., 2006: 190).

Çalışanlar tarafından mağduriyetin doğrudan hissedilen sonuçları; öfke, korku, engellenme, cesaretini kaybetme, üzüntü gibi duygu durumlarıdır. Uzun zaman şiddet ve saldırgan davranışlara maruz kalan çalışanlarda tipik olarak özgüveni kaybetme ve içinde bulunulan durumdan kendini sorumlu hissetme sonuçları ile karşılaşılabilir. Ayrıca saldırı ve şiddete uzun süre maruz kalan mağdurlarda bedensel rahatsızlıklar ve ruhsal bozukluklar meydana gelebilmektedir (Jankowiak vd., 2007: 89). Mağduriyet sonucu mağdur olan bireyler üzerinde kısa süreli etkiler ortaya çıkmaktadır. Kimi zamanlar karşılaşılan mağduriyetin etkisi çok yüksek olduğunda ağır travmatik durumlar ortaya çıkmaktadır. Bilhassa yoğun şekilde şiddete maruz kalan bireylerde travma sonrası stres düzensizliği oldukça sık karşılaşılan bir durumdur.

Maruz kalınan suç doğrultusunda mağdur duruma düşen çalışanlarda meydana gelen kısa süreli etkiler genelde şu şekilde olabilmektedir (Geleri, 2004: 62):

- ✓ Hiddet,
- ✓ Uyku düzensizliği,
- ✓ Akıl karışıklığı,
- ✓ Ne yapacağını bilememe,
- ✓ Depresyon,
- ✓ Titreme,
- ✓ Mide bulantısı ve kusma,
- ✓ Kendini çaresiz hissetme ve fazla hassasiyet.

Bu etkilerin yanı sıra mağdurlarda hafıza kaybı, çalışma hevesinin olmayışı, tedirginlik, sinirli ruh hali, maddi kayıp ve şahsını suçlama hisleri de ortaya çıkabilmektedir. Mağdurlar anlamsız olabilecek tavır ve sözlerden kaçınmak için iradelerini tekrar kontrol etmeye, suça dair bazı bahaneler bulmaya ve kendi benliklerini korumaya uğraşırlar. Suça maruz kalmasına sebep olan kişinin yapısı ile ilgili olumsuz noktaları ortaya çıkarmaya veya her olan biteni ilahi takdir olarak görme eğilimi de mağdur çalışanlarda gözlemlenen sonuçlardandır (Geleri, 2004: 62).

Örgütte kendisini mağdur olarak algılayan çalışan bedensel ve ruhsal açılardan ciddi sorunlar yaşamakta ve bu sorunlar çalışanın iş performansı yanında örgüt performansı ve verimlilik düzeyinin de olumsuz etkilenmesi ile sonuçlanmaktadır. Örgütlerde ortaya çıkan mağduriyet hangi şekilde ve hangi konuda olursa olsun hem örgüt hem de çalışan açısından istenmeyen negatif bir durumdur.

Bu bölümde algılanan mağduriyet kavramı yer almaktadır. Örgütsel davranış literatürü incelemesi sonucunda ilk üç bölümde, araştırmanın değişkenleri örgütsel politika algısı, örgütsel özdeşleşme ve algılanan mağduriyet kavramları ele alınmıştır. Dördüncü bölümde ise değişkenler arasındaki ilişkilere dair araştırma bulgularına yer verilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ALGILANAN MAĞDURİYET ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK BİR AMPİRİK ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde ilk üç bölümde anlatılan araştırma değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkisi örgütsel davranış literatürü incelenerek elde edilen bulgular ışığında ele alınmıştır.

4.1. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİ

Örgütsel politika ve örgütsel özdeşleşme kavramları işletmeler için önem verilmesi gereken konulardandır. Örgütsel politika algısı, çalışanların örgütlerini politik olarak algılamasına sebep olan bütün etkenleri ve bu etkenlerin oluşturdukları politika algısının tutum ve davranışları üzerinde sebep olduğu tüm sonuçları kapsamaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992: 93). Örgütsel özdeşleşme ise, örgütle çalışan arasındaki belirli bir bağlantı, çalışanın örgüt ile bireysel özdeşleşme düzeyi, çalışanın örgütle “bir” olma algısı ya da aitlik (Ashforth ve Mael: 1989), çalışanların örgütsel kararları onaylaması ve örgütün işlevlerine göre davranması, çalışanların örgütün davranış kalıplarını benimsemesi, örgütün hedefleri ve değerlerindeki benzerlik sahalarını algılamaları ve örgütsel amaçları ve faaliyetleri biçimlendirme fırsatı olarak tanımlanmaktadır (Balcı vd., 2012: 51).

Örgüt bünyesindeki politik davranışların başka bireyler tarafından algılamaları olan örgütsel politika algısı (Mohan-Bursalı, 2008: 25) kimi zaman olumlu özellikte olsa da daha çok olumsuz sonuçlar yaratmaktadır (Chegung ve Law, 2008; Walumbwa vd., 2008; Olkkonen ve Lipponen, 2005; Aksoy ve Erdil, 2018: 151). Bu nedenle politik davranışların doğru algılanabilmesi için hem çalışanların hem de örgüt yönetiminin özenli davranması kaçınılmazdır (Parker vd., 1995: 892).

Örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili örgütsel davranış literatürü araştırıldığında, bu iki faktörün birbirleri ile ilişkilendirildikleri gözlemlenmektedir. Örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşmeyle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde (Cropanzano vd., 1997; Hochwarter, 2003; Vigoda-Gadot vd., 2003; Kiewitz vd., 2002; Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010; Karatepe, 2011; Dutton vd., 1994: 239- 263; Aksoy ve Erdil, 2018: 151) örgütsel politika algısının yüksek olduğu örgütlerde örgütle özdeşleşmenin düşük olacağı gözlenmektedir dolayısıyla örgütsel politika algısının örgütsel özdeşleşmeye etkisi negatif yönde oluşmaktadır.

Wang Jing ve Li Yong (2009) Henan Eyaletinde 551 çalışan üzerinde yaptıkları bir çalışma sonucunda örgütsel politika kavramı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Literatürde karşımıza çıkan bir diğer çalışmada Erkutlu ve Chafra'nın (2015) beş yıldızlı otellerde 969 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmadır. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, algılanan örgütsel politikanın çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini zayıflattığını göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır.

4.2. ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ALGILANAN MAĞDURİYET İLİŞKİSİ

Örgütsel politika, bireylerin örgütsel amaçlar ile meslektaşlarının arzu ve ihtiyaçlarını göz ardı ederek kendi kişisel çıkarları doğrultusunda ortaya koydukları politik faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir (Andrews ve Kacmar, 2001: 348). Örgütsel politika algısı ise, menfaatleri doğrultusunda davranan iş

arkadaşları/üstlerince oluşturulan iş çevresinin derecesini bireyin öznel şekilde değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Yüksel ve Bolat, 2016: 176). Algılanan mağduriyet, iş görenin tek bir kişi ya da grup aracılığıyla sergilenen sürekli ve devamlı olan saldırgan davranışlarla karşılaştığı yönündeki algılamasıdır (O’Leary-Kelley vd., 1996: 226). Görüldüğü üzere algılama bireyin kişisel ve subjektif değerlendirmesine bağlı bir kavramdır. Örgütsel politika algısı ve algılanan mağduriyet ile ilgili örgütsel davranış literatürü incelendiğinde, bu iki faktörün birbirleri ile ilişkilendirildikleri gözlemlenmektedir. Salin’e (2003) göre örgütlerde ortaya çıkan mağduriyet büyük ölçüde örgüt içi politikalarla ilişkilidir. Örgüt politikaları, örgütlerde mağduriyet yaşanmasını etkilemektedir. Abubakar ve diğerleri (2017) örgütsel politika ve örgütte mağduriyet değişkenlerinin çalışanların refahı üzerinde önemli etkileri olan sosyal stres faktörleri olduklarını ifade etmişlerdir. Amponsah-Tawiah ve Annor (2017) farklı sektörlerden seçilen 631 çalışan üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda örgüt politikasının mağduriyet algısı ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyet arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3. ALGILANAN MAĞDURİYET İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİ

Algılanan mağduriyet ile örgütsel özdeşleşme kavramları ile ilgili örgütsel davranış literatürü incelendiğinde iki kavramın bir arada incelendiği çalışmalara rastlanılmamış ancak algılanan mağduriyet ve örgütsel özdeşleşme kavramları ile yakından ilişkili olduğu düşünülen bir çalışma da Kim ve Glomb (2014) örgütte yüksek performans gösteren çalışanların mağdur edilmesinde, kıskançlığın ve iş grubu özdeşleşmesinin rolünü incelemişlerdir. Çalışma sonucunda iş grubu özdeşleşmesinin, kıskançlığı azaltarak yüksek performans gösterenlerin mağduriyetini yumuşattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde mağduriyet ile ilişkilendirilen farklı kavramlarla ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Bu kavramlardan en çok karşılaşılan kavram ise siber zorbalık kavramıdır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalardan bazıları

şu şekildedir; Akbaba ve Erdoğan (2013) ilköğretim çağında ki 231 öğrenci üzerinde yaptıkları bir çalışmada siber zorbalık ve mağduriyetin yordayıcılarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçları ebeveynlerin eğitim düzeyi, çocukların anne ve babalarının internet becerisine yönelik algısı ve ebeveyn denetiminin siber zorbalığı yordadığını göstermiştir. Siber mağduriyeti ise yalnızca cinsiyet yordamıştır. Bingöl ve Tanrikulu (2014) benzer şekilde lise öğrencilerinin siber zorba ve siber mağdur olma durumları ile aileden, arkadaştan ve öğretmenden algılanan sosyal destek düzeyi arasında ilişkiyi belirlemek amacıyla İstanbul’da öğrenim gören 14-19 yaş arasında 436 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda siber zorbalık ve siber mağduriyetin sosyal desteğin algılanma düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Siber zorbalık ve siber mağduriyet ile arkadaştan ve öğretmenden algılanan sosyal destek arasında negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Siber zorbalık ve siber mağduriyet arasında ilişki olduğu araştırmanın diğer bir sonucudur. Bir başka çalışma ise Padır, Eroğlu ve Çalışkan’ın (2015) ergenlerde öznel mutluluk ile siber zorbalık ve mağduriyet arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yaptıkları çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu Bayburt ilinde öğrenim gören 136 kız ve 138 erkek olmak üzere 274 lise öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öznel mutluluğun siber zorbalık ve siber mağduriyet ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur ve öznel mutluluğun hem siber zorbalığı hem de siber mağduriyeti negatif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen diğer bir bulguya göre bireylerin öznel mutluluk düzeyleri arttıkça siber zorbalık yapma ve siber zorbalık mağduru olma olasılıkları azalma göstermektedir. Peker (2015) negatif duygunun siber zorbalık ve mağduriyet üzerindeki yordayıcı etkisini incelemek amacıyla Erzurum ilinde öğrenim gören 360 ortaokul öğrencisi üzerinde yaptığı çalışma sonucunda siber zorbalık ve siber mağduriyetin negatif duygu ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur ve ayrıca negatif duygunun siber zorbalığı ve mağduriyeti pozitif yönde yordadığını göstermiştir. Araştırma bulgusuna göre negatif duygunun azalmasının siber zorbalık ve mağduriyetin önlenmesi konusundaki önemini ortaya koymaktadır.

Algılanan mağduriyet kavramı ile ilişkilendirilen bir diğer kavram da intikam niyeti kavramıdır. Yılmaz (2014) algılanan mağduriyetin affetme eğilimi ve intikam niyeti üzerindeki etkisi ile ilgili İzmir’de faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 187

kişi üzerinde bir çalışma yapmıştır. Yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde katılımcıların neredeyse yarısının iş ortamın da saldırgan davranışlara maruz kaldığı ve bu çalışanların büyük çoğunluğunun kadın ve daha az iş tecrübesine sahip çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmanın temel araştırma konusu olan mağduriyet algısındaki artışın affetme eğilimini olumsuz yönde, intikam niyetini ise olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Araştırmanın diğer bir bulgusu çalışanların uzun süre saldırgan davranışlara maruz kalmaları durumunda kolaylıkla intikam almayı seçebilecekleri yönündedir. Karacaoğlu, Aksoy ve Şahin (2018) Kayseri ilinde faaliyet gösteren bir imalat sanayi işletmesindeki iş görenlerin mağduriyet algılamalarının, onların intikam niyetlerine nasıl etki ettiğinin belirlenmesi ve bu etkide işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin düzenleyici bir role sahip olup olmadığının ortaya koymak amacıyla bir çalışma yapmışlardır. 351 iş gören üzerinde yapılan araştırmanın sonucuna göre örgütlerde çalışanların karşı karşıya kaldıkları doğrudan ve dolaylı mağduriyet algılamalarının, onların intikam niyetlerini pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Aynı zamanda doğrudan ve dolaylı mağduriyetin, intikam niyeti üzerindeki olumlu yöndeki etkisinde, işyeri arkadaşlığı düzenleyici bir rol oynamaktadır. İşyeri arkadaşlığı iyi düzeydeyse, doğrudan ve dolaylı mağduriyetin intikam niyeti üzerindeki pozitif yönlü etkisini zayıflatmakta bir başka deyişle intikam alma eğilimini azaltmaktadır.

Örgütsel davranış literatürü incelemeleri sonucunda geçmiş çalışmalardan yola çıkarak araştırmanın değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin yönü hakkında ulaşılan sonuçlar ilk dört bölümde anlatılmıştır. Araştırmanın uygulama kısmına beşinci bölümde yer verilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN MAĞDURİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde önceki bölümlerde teorik olarak açıklanan “örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolünü” tespit etmek amacıyla uygulamalı olarak yapılan çalışmaya yer verilmiştir. Nevşehir ilinde faaliyet gösteren turizm belgeli otel işletmeleri çalışanlarına yönelik yapılan çalışmanın; amacına, önemine, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına, araştırmanın model ve hipotezlerine, yöntemine, örnekleme, elde edilen verilerin istatistikî olarak analizlerine ve analiz sonucunda elde edilen bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir. Son olarak araştırmanın kısıtlılıklarından bahsedilmiş ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

5. 1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İnsan kaynakları örgütlerin amaçlarına ulaşması için önemli bir faktördür. Emek-yoğun özellik gösteren turizm işletmelerinde hizmet sunumunda ağırlıklı olarak insan unsuru kullanılmaktadır. Rekabetin yoğun olduğu günümüzde otel işletmeleri çevresel değişimlere uyum sağlayarak, rakiplerine göre rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için taklit edilemeyen tek unsur olan insana her geçen gün daha

fazla önem vermeye başlamışlardır. Büyük yatırımlar yapılan insan unsurundan en üst düzeyde verim elde edebilmek için çalışanların örgütleri ile özdeşleşmesi ayrıcalıklı bir önem arz etmektedir. Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen birçok faktör söz konusudur. Bu araştırmada bu faktörlerden çalışanların örgütsel politika ve mağduriyet algılamalarına odaklanılmıştır.

Günümüzde örgüt üyelerinin işlerinde ilerlemek ve yükselebilmek için kaçınılmaz olarak gördükleri ve örgütün her düzeyine yayılan politik davranışların işletmelere olan etkisi her geçen gün daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Her örgütte karşımıza çıkan politik davranışlar çalışanlar tarafından bilinçli olarak ya da farkında olmadan sergilenebilir. Bu nedenle örgütsel politika ve politik davranışlar örgütsel yaşamın bir parçası haline gelmiştir. Çalışanların farklı düzeylerde bu tür faaliyetlerle ilgilendikleri düşünüldüğünde, örgüt içinde karşımıza çıkan politik taktiklerin (zorlayıcı politik taktik, ılımlı politik taktik gibi) yöneticiler tarafından yönetim sürecinde dikkate alınması gerekmektedir. Aksi takdirde örgüt içerisinde oluşan politikalar çalışanlar tarafından örgüt amaçlarına zarar verecek şekilde kullanılabilen ve dolayısıyla bu durum olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 108). Bu nedenle örgütsel politika algısının otel yöneticileri tarafından önem verilmesi ve dikkate alınması gereken bir kavram olduğu düşünüldüğü için araştırma kapsamında ele alınmıştır.

Örgütlerin karmaşık ve sürekli değişip gelişen iş hayatında varlıklarını sürdürebilmeleri sadece devamlı değişen teknolojiye ayak uydurmalarına değil örgütlerin oluşmasını sağlayan insanlara yani çalışanlarına bağlıdır. Tüm örgütler rekabet ortamında varlığını sürdürebilmek için örgütüne sadık, bağlılığı yüksek, her zaman örgüt çıkarları doğrultusunda hareket edecek insanlarla çalışma arzusu ve arayışı içindedir. Çalışanların çalıştıkları örgütte paylaşılan ortak inanç, tutum, değer ve amaçları tam olarak benimseyerek kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmeleri istenir. Örgütsel özdeşleşme seviyeleri yüksek olan çalışanların örgüt için gönüllü olarak her desteği vereceği, örgütün amaçlarına ulaşması için gereken çabayı göstereceği düşünülmektedir. Özdeşleşme davranışı dolaylı şekilde olsa da üretkenlik ve verimliliğin artmasını, örgüt içinde daha yüksek düzeyde iş birliğini, örgütün çevresindeki değişimlere daha kolay alışmasını yani genel anlamda örgütün

performansının her alanda yükselmesini sağlayacaktır (Aksoy ve Ertürk, 2014: 254). Örgüt çalışanlarının örgütün başarısı için kilit rol oynadıkları görülmektedir. Örgütler açısından işe alım sürecinde seçilecek çalışanlar kadar insan kaynağının yönetiminde çalışanlar arasında uyum sağlanması da oldukça önemlidir. Ancak insanların bir arada oldukları her ortamda olduğu gibi çalışma ortamında da çalışanlar arasında uyum ve birlik her zaman sağlanamayabilir. Uyum ve birliğin sağlanamaması hem çalışan hem örgüt açısından olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Çalışanlar arasındaki kişilik, bakış açısı ve algılama farklılıkları ile kimi bireysel ve demografik nitelikler başka birey ve gruplarla çatışmalara neden olabilir. Bu uyuşmazlıkları azaltmak amacıyla uygulanan politika veya yöntemler çalışanları her zaman memnun etmemektedir (Özdevecioğlu ve Çelik, 2009: 95-96). Örgütsel ya da kişiler arası uyumun bazı sebeplerle zedelenmesi örgütün sürekliliğini devam ettirme amacına ulaşılmasını imkânsız hale getirmektedir. Özellikle kişiler arasındaki saldırgan davranışlar örgüt içi uyuma önemli derecede zarar verebilmektedir (Yılmaz, 2014: 88). Bu nedenle mağdur olma ya da mağdur etme örgüt için olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Görüldüğü üzere çalışanların davranışları, tutumları ve algıları örgütler açısından büyük önem arz etmektedir (Özdevecioğlu, 2016: 405).

Örgütsel özdeşleşme kavramı örgüt yararına olabilecek olumlu çıktılar sağlayabilecekken, algılanan mağduriyet kavramı ise örgütler için olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Bu nedenle bu iki kavramında otel yöneticileri tarafından dikkate alınması ve önem verilmesi gereken kavramlar oldukları düşünülmüş ve araştırma kapsamında ele alınmıştır.

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde, konaklama işletmeleri örneğinde örgütsel politika algılamaları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda örgütsel politika algısı, örgütsel özdeşleşme ve algılanan mağduriyet arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla daha önce geliştirilmiş ilgili ölçekler kullanılarak araştırmanın temel amacı ile ilgili altyapı oluşturulmuştur. Daha sonra ise araştırma kapsamında elde edilen veriler analiz edilerek elde edilen bulgular ve çıkarımlar istatistiksel analizler sonucunda yorumlanarak sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın temel amacı otel çalışanlarının örgütlerini politik olarak algılamaları sonucunda örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin nasıl etkilendiğini belirlemek ve örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rol oynayıp oynamadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada; örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında nasıl bir ilişki vardır? Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyet düzenleyici rolü oynamakta mıdır? Sorularına cevap aranmaktadır. Bu sorulara cevap bulabilmek amacıyla Nevşehir ilinde turizm işletme belgeli otel çalışanları açısından örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi saptamak ve algılanan mağduriyetin bu ilişkide düzenleyici değişken rolü oynayıp oynamadığını belirlemek amacıyla bir saha araştırması yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın bir diğer amacı, otel çalışanlarının cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve işletmedeki konumuna göre örgütsel politika algıları ve örgütle özdeşleşme düzeyleri ile mağduriyeti algılama düzeyleri arasında farklılıklar olup olmadığını belirlemektir.

Bu araştırmada kavramlar bir bütün olarak ele alınarak incelenmekte ve bu üç kavramın birbirleri ile olan ilişkileri uygulamalı bir çalışmayla ortaya konulmaktadır. Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde örgütsel politika algısı, örgütsel özdeşleşme ve algılanan mağduriyet kavramları ile ilgili ayrı ayrı çalışmalar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra literatürde, “*örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolünü*” inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın literatürde var olan önemli bir boşluğa katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

Araştırma sonuçlarının otel yöneticilerinin mevcut durumu açık bir şekilde görmelerini sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçları örgüt içi politikalardan ve mağduriyet algılamalarından doğabilecek potansiyel sorunlara karşı yeni çözüm yolları üretmeye çalışarak, yöneticilerin muhtemel sorunlara karşı önlem almalarını sağlayabilecektir. Bu açıdan araştırma sonuçlarının turizm sektöründe faaliyet gösteren otel işletmeleri yöneticileri için yol gösterici nitelikte olması çalışmaya ayrıcalıklı bir önem kazandırmaktadır. Bununla birlikte araştırma sonuçlarının bundan sonraki araştırmacılara yol gösterici bir rol oynayacağı

umulmaktadır. Belirtilen bu sebeplerden dolayı konuyla ilgili bir çalışma yapılmasına karar verilmiştir.

5. 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada, birincil veri toplama aracı olarak soruların önceden hazırlandığı anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ilk olarak literatür taraması yapılmış ve elde edilen verilerle birinci, ikinci ve üçüncü bölüm oluşturulmuştur. Dördüncü bölümde ilk üç bölümde anlatılmış olan kavramlar arasındaki ilişkilerden bahsedilmiştir. Literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda önceden belirlenmiş anketler uygulanarak veriler elde edilmiştir. Son olarak beşinci bölümde ise, araştırmanın amacı, yöntemi, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın hipotezleri, araştırma bulguları ve sonuçları hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmada çalışanların örgütsel politika algılarını ölçmek amacıyla Kacmar ve Carlson (1997) tarafından geliştirilmiş örgütsel politika ölçeği, çalışanların örgütleri ile özdeşleşme düzeylerini ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş örgütsel özdeşleşme ölçeği ve son olarak çalışanların algıladıkları mağduriyet düzeylerini ölçmek için ise Aquino, Grover, Bradfield ve Allen (1999) tarafından geliştirilmiş ve Ülbeği, Özgen ve Özgen (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış algılanan mağduriyet ölçeği kullanılacaktır.

5. 2. 1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmelerindeki iş görenler oluşturmaktadır. Bu çerçevede Nevşehir turizm işletme belgeli otellerde çalışmakta olan otel çalışanları ana kütleyi oluşturmaktadır. Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü web sitesinden elde edilen bilgilere göre Nevşehir ilinde 2018 yılı Aralık ayı verilerine göre 10. 563 yatak kapasiteli 96 tane turizm işletme belgeli otel bulunmaktadır (<http://www.nevsehirkulturturizm.gov.tr>, 2019). Evreni oluşturan bu 96 işletmedeki her bir iş görene ulaşmanın mümkün

olmaması, maliyet ve zaman gibi faktörler nedeniyle örneklem belirleme yoluna gidilmiştir. Bu çerçevede öncelikle Nevşehir Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü ve otel yönetimleri ile iletişime geçilmiş ancak konaklama işletmelerinde çalışmakta olan iş görenlere ait yeterli veri olmadığından evreni oluşturan işletmelerdeki işgörenlerin tam sayısına ulaşılamamış ve örneklem büyüklüğü belirlenememiştir. Bu sebeple evren bilinmediğinden sınırsız evren örnekleme ($n=z^2(pq)/e^2$) formülü kullanılarak örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 45-47). Bu formülde; n: örneklem büyüklüğünü, p: incelenen olayın evrende gözlenme oranını (%50), q: incelenen olayın evrende gözlenmeme oranını (1-p), e: kabul edilebilir hata düzeyini ($\pm\%5$), z: belirlenen güven aralığındaki standart hatayı (%5) ifade etmektedir. Bu değerlerin formülde yerine konması sonucunda örneklem büyüklüğünü = $(1.96)^2 \cdot (0.5 \times 0.5) / 0.05^2 = 384$ olarak bulunmuştur. Araştırmacının bizzat kendisi tarafından otel işletmelerinin büyük bir çoğunluğuna ziyaretler gerçekleştirilmiş ve bu işletmelerin çalışanlarına basit tesadüfî örnekleme yoluyla 450 anket formu elden dağıtılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranını artırmak amacıyla yöneticiler ve çalışanlardan daha önceden randevu alınmış ve anketler çalışanlara bırakılarak belli bir süre sonra tekrar toplanmak üzere doldurmaları talep edilmiştir. Anket uygulaması süreci sonunda dağıtılan 450 adet anket formundan 400 adet geri dönüş sağlanmıştır. Ancak bu anketlerden 10 tanesi verilerin sağlıklı ve eksik olmasından dolayı anket çalışması kapsamında çıkarılmıştır. Sonuçta bilimsel analize tabi tutulabilir toplam 390 anketten yararlanılarak sonuçlar elde edilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %86 olarak gerçekleşmiş ve belirlenen örneklem büyüklüğünün (384) üzerinde bir sayıya ulaşılmıştır. Bu oran bilimsel açıdan yeterli kabul edilebilir (Akdoğan, Çoban ve Öztürk, 2012: 151-152; Çingı, 1994: 327).

5. 2. 2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin giriş kısmında araştırmanın konusu ve ne amaçla yapıldığı açıklanmış ayrıca katılımcıların bilgilerinin gizli tutulacağını belirten ifadeler yer verilmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde Kacmar ve Carlson (1997) tarafından geliştirilmiş 12 maddeden oluşan

örgütsel politika ölçeği, ikinci bölümde Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş 6 maddeden oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği ve üçüncü bölümünde Aquino, Grover, Bradfield ve Allen (1999) tarafından geliştirilmiş 8 madden oluşan ve Ülbeği, Özgen ve Özgen (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış algılanan mağduriyet ölçeği bulunmaktadır. Anketin son bölümü ise 6 maddeden oluşan demografik sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada 5’li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

5. 2. 2. 1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

Otel çalışanlarının örgütsel politika algılarını ölçmek amacıyla Kacmar ve Carlson (1997) tarafından geliştirilmiş “*örgütsel politika ölçeği*” kullanılmıştır. Bu ölçek 12 maddeden oluşan bir ölçektir. Ankette yer alan örgütsel politika algısı ölçeğine ilişkin örnek maddeler, “Çalıştığım otelde hak edenden ziyade iltimas gösterilen (kayırlan) kişiler öne çıkar”, “çalıştığım otelde çalışanlar kurumsallaşmış (yerleşik) fikirleri eleştirirse bile dobra dobra konuşmaya teşvik edilir”, “çalıştığım otelde sadece çok çalışan kişiler ödüllendirilir” şeklindedir. Ölçekte ters kodlanmış maddeler vardır. Ekteki ölçekte sorulan ters kodlu maddeler “R” harfi ile belirtilmiştir. Örgütsel politika algısı ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach’s Alpha) 0,86 olarak bulunmuştur. Bu durumda güvenilirlik düzeyi oldukça yüksektir.

5. 2. 2. 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş “*örgütsel özdeşleşme ölçeği*” kullanılmıştır. Bu ölçek 6 ifadeden oluşan bir ölçektir. Ankette yer alan örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin örnek maddeler, “Herhangi biri çalıştığım işletmeyi eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm”, “başka biri çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm” şeklindedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach’s Alpha) 0,94 olarak bulunmuştur. Ölçek, yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

5. 2. 2. 3. Algılanan Mağduriyet Ölçeği

Çalışanların algılanan mağduriyet düzeylerini belirlemek amacıyla Aquino, Grover, Bradfield ve Allen (1999) tarafından geliştirilmiş ve Ülbeği, Özgen ve Özgen (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış “*algılanan mağduriyet ölçeği*” kullanılmıştır. Ülbeği, Özgen ve Özgen (2014) tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla Adana’da özel sektörde görev yapan 357 çalışan üzerinde kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan örnekleme anket çalışması yapılarak veriler elde edilmiştir. Verileri analiz etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile iç tutarlılık analizleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda Aquino, Grover, Bradfield ve Allen (1999) tarafından geliştirilen algılanan mağduriyet ölçeğinin Türkiye’deki araştırmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ülbeği, Özgen ve Özgen, 2014: 101). Bu ölçek 8 maddeden oluşmaktadır. Ankette yer alan algılanan mağduriyet ölçeğine ilişkin örnek maddeler, “Çalıştığım otelde aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlarla karşılaşırım”, “çalışma arkadaşlarıma hakkımda kötü şeyler söylenir” şeklindedir. Algılanan mağduriyet ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach’s Alpha) 0,92 olarak bulunmuştur.

5. 2. 2. 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik değişkenleri ölçmek amacıyla anket formunun son bölümünde katılımcılardan cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, işletmedeki konumu ve işletmedeki çalışma süresi sorularına cevap vermeleri istenmiştir.

5. 2. 3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacı, örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin etkisinin ne düzeyde olduğunun sınanmasıdır. Bu bağlamda araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel politika algılamaları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında bir ilişki olduğu, katılımcıların mağduriyet algılarının da bu ilişkide düzenleyici etkisinin olduğu varsayılmaktadır.

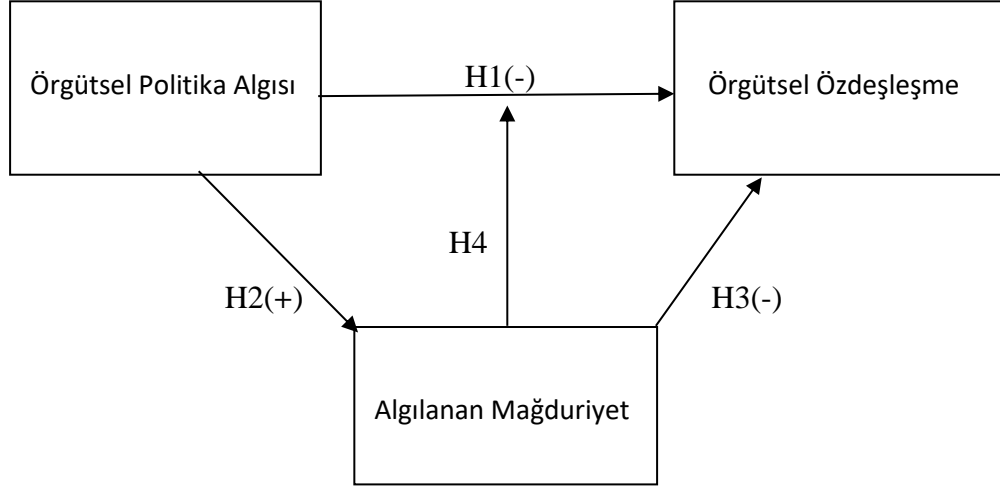
Değişkenlerle ilgili örgütsel davranış literatürü incelendiğinde;

Örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşmeyle ilgili yapılan çalışmalarda (Cropanzano vd., 1997; Hochwarter, 2003; Vigoda-Gadot vd., 2003; Kiewitz vd., 2002; Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010; Karatepe, 2011; Dutton vd., 1994: 239- 263; Aksoy ve Erdil, 2018: 151) örgütsel politika algısının yüksek olduğu örgütlerde örgütle özdeşleşmenin düşük olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Erkutlu ve Chafra (2015) yılında yaptıkları bir çalışma sonucunda örgütsel politika algısının çalışanların örgütleri ile özdeşleşme düzeylerini zayıflattığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla örgütsel politika algısının örgütsel özdeşleşmeye etkisi negatif yönde oluşmaktadır.

Örgütsel politika algısı ve algılanan mağduriyetle ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda iki değişkeni bir arada ele alan Amponsah-Tawiah ve Annor'un (2017) yaptıkları çalışma sonucunda örgüt politikasının mağduriyet algısı ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyet arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Algılanan mağduriyet ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili iki değişkeni bir arada ele alan çalışmalara rastlanılmamıştır. Ancak Kim ve Glomb'a (2014) yaptıkları bir çalışmada örgütte yüksek performans gösteren çalışanların mağdur edilmesinde, kıskançlığın ve iş grubu özdeşleşmesinin rolünü incelemişlerdir. Çalışma sonucunda iş grubu özdeşleşmesinin, kıskançlığı azaltarak yüksek performans gösterenlerin mağduriyetini yumuşattığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucu göz önüne alınarak algılanan mağduriyet ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Konuya ait örgütsel davranış literatür araştırması sonucunda teorik kısımda da incelenen çalışmalar göz önüne alınarak tasarlanan model aşağıdaki gibidir:



Şekil 5. 1. Araştırmanın Teorik Modeli

Bu tez çalışmasında örgütsel politika algısı bağımsız değişken, örgütsel özdeşleşme bağımlı değişken ve algılanan mağduriyet düzenleyici değişkendir. Yukarıda ki bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyet arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Algılanan mağduriyet ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyet düzenleyici rolü oynayacaktır.

5. 3. VERİLERİN ANALİZİ VE ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya katılan otel çalışanlarının demografik özelliklerine, araştırma bulgularına ve model ile hipotezlerin test edilmesine yer verilmektedir.

5. 3. 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Yapılan çalışma ile çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi, işletmede ki konumu gibi demografik bilgiler; anketin son aşamasında sorulan kişisel bilgiler kısmındaki 6 adet soru ile elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özelliklerine Tablo 5. 1' de yer verilmiştir:

Tablo 5. 1. Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	F	%
Cinsiyet		
Erkek	208	53,3
Kadın	182	46,7
Medeni Durum		
Evli	257	65,8
Bekar	133	34,2
Yaş		
20 yaş ve altı	2	0,5
21-30 yaş arası	128	33,0
31-40 yaş arası	141	36,2
41-50 yaş arası	81	20,5
51 yaş ve üzeri	38	9,8
Eğitim Durumu		
İlköğretim	151	38,6
Lise	79	19,9
Meslek yüksekokulu	108	28,0
Fakülte ve Dengi	51	13,2
Yüksek lisans ve Doktora	1	0,3
Çalışma Süresi		
1 yıl ve daha az	96	24,6
2-5 yıl arası	211	54,1
6-10 yıl arası	69	17,5
11-15 yıl arası	9	2,4
16 yıl ve üzeri	5	1,4
İşletmedeki Konum		
Departman Müdürü	32	8,2
Şef	79	20,3
İşgören	279	71,5

n=390

Bu araştırmada veriler Nevşehir ilinde turizm işletme belgeli otellerde çalışan ve araştırmaya katılan 390 otel çalışanından elde edilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin %53,3'ünün erkek, %46,7'sinin kadın olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılım gösterenlerin %65,8'i evlilerden, %34,2'si bekrlardan oluşmaktadır. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında ise; %5'inin 20 yaş ve aşağısı, %33,0'ının 21-30 yaş arası, %36,2'sinin 31- 40 yaş arası, %20,5'ini 41-50 yaş arası, %9,8'ini 51 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %38,6'sının ilköğretim, %19,9'unun lise, %28,0'ının meslek yüksekokulu, %13,2'sinin fakülte ve dengi ve %3'ünün yüksek lisans ve doktora eğitimine sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan otel çalışanları çalışma yılı açısından incelendiğinde, %24,6'sının 1 yıl ve daha az, %54,1'inin 2-5 yıl arası, %17,5'inin 6-10 yıl arası, %2,4'ünün 11-15 yıl arası ve %1,4'ünün 16 yıl ve daha fazla süre ile çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların işletmede ki konumlarına bakıldığında %8,2'si departman müdürü, %20,3' Şef, %71,5'inin iş gören olarak görev yaptığı tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklere verdikleri yanıtlar incelendiğinde, demografik sorulara ait u değerlere rastlanılmamıştır.

5. 3. 2. Araştırmada Kullanılan leklerin Güvenilirlik Analizi

İç tutarlılık güvenilirliği, bir ölüm aracının bir seferde yapılan ölümle söz konusu kavramsal yapıyı tutarlı bir Şekilde ölüp ölçmediğini göstermektedir. Ölüm aracında yer alan ifadelerin söz konusu kavramla ilişkili olması ve aynı Şekilde kendi aralarında ilişkili olması tutarlılığın bir göstergesidir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 156). Bir lm aracında içsel tutarlılık hesaplamasında en yaygın ve en güçlü yöntem Cronbach Alfa değerinin saptanmasıdır. Bir güvenilirlik indeks değerini olan Cronbach Alfa, ilgili ölçeğin içerdiği maddelerin birbiriyle ne derece tutarlı olduğunu ve söz konusu kavramı ne lde temsil ettiği hakkında bilgi verir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 157). Başka bir ifadeyle Cronbach Alfa ölçekte yer alan "k" kadar sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Cronbach Alfa ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve bir ölçekte yer alan "k" sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir.

Alfa katsayısına bağı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır: (Kalaycı, 2016: 405)

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir ve
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Nunnaly'e (1978) göre Cronbach Alfa katsayısının 0,70 olması araştırmanın güvenilir bir çalışma olarak kabul edilmesi için yeterlidir.

5. 3. 2. 1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Örgütsel politika algısı ölçeğinin güvenilirlik istatistikleri aşağıdaki gibidir

Tablo 5. 2. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistiği

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	12

Örgütsel politika algısını ölçmek amacıyla yararlanılan ve 12 ifadeden oluşan soru setinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,86 olarak hesaplanmıştır ($p < ,001$). Bu oran bu maddelerin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. 3'te ölçekte yer alan maddelere ait ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 5. 3. Örgütsel Politika Algısı Ölçek Maddelerine İlişkin İstatistikler

Madde İstatistikleri (Item Statistics)		
	Ort.	S. S.
Çalıştığım otelde hak edenden ziyade iltimas gösterilen (kayırlan) kişiler öne çıkar	3,49	1,24
Çalıştığım otelde her şeye "evet efendim" diyenlere yer yoktur; amirlerle anlaşmazlık anlamına bile gelse iyi fikirlerin ortaya konulması istenir	3,71	1,14
Çalıştığım otelde çalışanlar kurumsallaşmış (yerleşik) fikirleri eleştirse bile dobra dobra konuşmaya teşvik edilir.	3,60	1,18
Çalıştığım otelde kimsenin karşısına almak istemediği nüfuzlu kişilerden oluşan bir grup bulunmaktadır	3,43	1,32
Çalıştığım otelde çalışanlar, diğerlerinin misillemesinden korkmadan özgürce konuşamaz	3,28	1,31
Çalıştığım otelde sadece çok çalışan kişiler ödüllendirilir	3,70	1,08
Çalıştığım otelde genellikle en çok çalışanlar terfi eder	3,75	1,09
Çalıştığım otelde çalışanlar, terfi etmek için diğer meslektaşlarının ayağını kaydırırlar	3,19	1,26
Çalıştığım otelde tüm işletmeyi kapsayan değil, sadece belirli bir grup için mevzuat değişikliği yapıldığını gördüm	2,85	1,20
Çalıştığım otelde kimsenin meydan okumaya cesaret edemediğinden dolayı, istediklerini kendi yöntemleriyle yapan bir grup çalışan vardır	3,19	1,29
Çalıştığım otelde işletme kurallarıyla bağdaşmayan bir zam ya da terfi yapıldığını hatırlamıyorum	2,70	1,21
Bu otelde çalıştığım dan beri terfi ve zamlarla ilgili mevzuatların birisinin çıkarları doğrultusunda kullanıldığını görmedim	3,39	1,22

Tablo 5. 3’de anket formunun birinci bölümünde yer alan 12 maddeli örgütsel politika algısı ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde ortalama değerlerin birbirlerine yakın oldukları görülmektedir. En yüksek ortalama 3,75 ile “Çalıştığım otelde genellikle en çok çalışanlar terfi eder” maddesinde görülmektedir. En düşük ortalama ise 2,70 ile “Çalıştığım otelde işletme kurallarıyla bağdaşmayan bir zam ya da terfi yapıldığını hatırlamıyorum” maddesinde görülmektedir.

Tablo 5. 4’ de her bir madde ve toplam arasındaki istatistikler yer almaktadır

Tablo 5. 4. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Her Bir Madde ve Toplam Arasındaki İstatistikler

Madde- Toplam İstatistikleri (Item-Total Statistics)				
	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Ortalaması	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Güvenilirlik Katsayısı
Çalıştığım otelde hak edenden ziyade iltimas gösterilen (kayırlan) kişiler öne çıkar	36,78	69,07	,70	,84
Çalıştığım otelde her şeye "evet efendim" diyenlere yer yoktur; amirlerle anlaşmazlık anlamına bile gelse iyi fikirlerin ortaya konulması istenir	36,57	71,34	,65	,84
Çalıştığım otelde çalışanlar kurumsallaşmış (yerleşik) fikirleri eleştirse bile dobra dobra konuşmaya teşvik edilir.	36,68	70,87	,65	,84
Çalıştığım otelde kimsenin karşısına almak istemediği nüfuzlu kişilerden oluşan bir grup bulunmaktadır	36,85	68,90	,66	,84
Çalıştığım otelde çalışanlar, diğerlerinin misillemesinden korkmadan özgürce konuşamaz	37,00	67,14	,76	,83
Çalıştığım otelde sadece çok çalışan kişiler ödüllendirilir	36,58	73,41	,57	,85
Çalıştığım otelde genellikle en çok çalışanlar terfi eder	36,53	72,61	,61	,84
Çalıştığım otelde çalışanlar, terfi etmek için diğer meslektaşlarının ayağını kaydırırlar	37,08	68,25	,74	,83
Çalıştığım otelde tüm işletmeyi kapsayan değil, sadece belirli bir grup için mevzuat değişikliği yapıldığını gördüm	37,43	70,98	,63	,84
Çalıştığım otelde kimsenin meydan okumaya cesaret edemediğinden dolayı, istediklerini kendi yöntemleriyle yapan bir grup çalışan vardır	37,08	67,43	,76	,83
Çalıştığım otelde işletme kurallarıyla bağdaşmayan bir zam ya da terfi yapıldığını hatırlamıyorum	37,57	98,86	,62	,91
Bu otelde çalıştığım dan beri terfi ve zamlar ilgili mevzuatların birisinin çıkarları doğrultusunda kullanıldığını görmedim	36,89	71,94	,57	,85

Yukarıdaki tablo incelendiğinde örgütsel politika algısı ölçeğinden herhangi bir ölçek maddesi çıkarıldığında elde edilecek olan ölçek ortalamaları, varyansları, düzeltilmiş madde-toplam arasındaki korelasyon değerleri ve güvenilirlik katsayıları (α) görülmektedir.

5. 3. 2. 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik istatistikleri Tablo 5. 5’ de incelenmiştir.

Tablo 5. 5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistikleri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	6

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla kullanılan 6 ifadenin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,94 olarak hesaplanmıştır ($p < ,001$). Bu değer ölçek maddelerinin güvenilirliğinin son derece yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. 6’da örgütsel özdeşleşme ölçeğinde yer alan maddelere ait ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 5. 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçek Maddelerine İlişkin İstatistikler

Madde İstatistikleri (Item Statistics)		
	Ort.	S. S.
Herhangi biri çalıştığım işletmeyi eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	3,81	1,10
İnsanların çalıştığım işletme hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	3,99	1,08
Çalıştığım işletme hakkında konuştuğumda; ‘onlar’ kelimesi yerine ‘biz’ kelimesini kullanırım.	4,00	1,06
Çalıştığım işletmenin başarısı benim başarımdır	3,98	1,06
Başka biri çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	3,94	1,03
Basın-yayın organlarında çalıştığım işletme ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.	4,09	,99

Tablo 5. 6’da anket formunun ikinci bölümünde yer alan 6 maddeli örgütsel özdeşleşme ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. En yüksek ortalama 4,09 ile örgütsel özdeşleşme ölçeğinin son maddesi “basın-yayın organlarında çalıştığım işletme ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.” maddesinde görülmektedir. En düşük ortalama ise 3,81 ile örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ilk maddesi “herhangi biri çalıştığım işletmeyi eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm” maddesinde görülmektedir.

Tablo 5. 7’de örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin her bir madde ve toplam arasındaki istatistikler yer almaktadır.

Tablo 5. 7. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Her bir Madde ve Toplam Arasındaki İstatistikler

Madde- Toplam İstatistikleri (Item-Total Statistics)				
	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Ortalaması	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Güvenilirlik Katsayısı
Herhangi biri çalıştığım işletmeyi eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	20,01	22,11	,73	,93
İnsanların çalıştığım işletme hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	19,82	21,44	,85	,92
Çalıştığım işletme hakkında konuştuğumda; ‘onlar’ kelimesi yerine ‘biz’ kelimesini kullanırım.	19,82	21,90	,81	,93
Çalıştığım işletmenin başarısı benim başarımdır.	19,83	21,92	,80	,93
Başka biri çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	19,87	21,81	,85	,92
Basın-yayın organlarında çalıştığım işletme ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissedirim.	19,72	22,15	,86	,92

Tablo 5. 7 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait herhangi bir ölçek maddesi çıkarıldığında elde edilecek olan ölçek ortalamaları, varyansları, düzeltilmiş madde-toplam arasındaki korelasyon değerleri ve güvenilirlik katsayıları (α) görülmektedir.

5. 3. 2. 3. Algılanan Mağduriyet Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Algılanan mağduriyet ölçeğinin güvenilirlik istatistiklerine Tablo 5. 8’de yer verilmiştir.

Tablo 5. 8. Algılanan Mağduriyet Ölçeğinin Güvenilirlik İstatistikleri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	8

Algılanan mağduriyeti ölçmek amacıyla kullanılan 8 ifadenin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır ($p < ,001$). Cronbach Alfa değeri ölçek maddelerinin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5. 9’da algılanan mağduriyet ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 5. 9. Algılanan Mağduriyet Ölçek Maddelerine İlişkin İstatistikler

Madde İstatistikleri (Item Statistics)		
	Ort.	S. S.
Çalıştığım otelde aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlarla karşılaşırım	1,52	,91
Çalıştığım otelde uygunsuz yorum ve hareketlere maruz kalırım	1,71	1,03
Çalıştığım otelde fiziksel zararlar tehdit edilirim	1,30	,70
Çalıştığım otelde bana küfredilir	1,32	,70
Çalışma arkadaşlarıma hakkımda kötü şeyler söylenir	1,78	,95
Çalışmam sabote edilir	1,93	1,06
Çalıştığım otelde beni kötü göstermek için bir şeyler yapılır	1,78	,98
Çalıştığım otelde başımın derde girmesi için bana yalan söylenir	1,73	1,00

Tablo 5. 9’da anket formunun üçüncü bölümünde yer alan 8 maddeli algılanan mağduriyet ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. En yüksek ortalama 1,93 ile algılanan mağduriyet ölçeğinin altıncı maddesi “çalışmam sabote edilir.” maddesinde görülmektedir. En düşük ortalama ise 1,30 ile algılanan mağduriyet ölçeğinin üçüncü maddesi “çalıştığım otelde fiziksel zararlar tehdit edilirim” maddesinde görülmektedir.

Tablo 5. 10’da algılanan mağduriyet ölçeğine ilişkin her bir madde ve toplam arasındaki istatistikler yer almaktadır.

Tablo 5. 10. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Her bir Madde ve Toplam Arasındaki İstatistikler

Madde- Toplam İstatistikleri (Item-Total Statistics)				
	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Ortalaması	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	İlgili Madde Silindiğinde Ölçeğin Güvenilirlik Katsayısı
Çalıştığım otelde aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlarla karşılaşırım	11,54	29,20	,64	,92
Çalıştığım otelde uygunsuz yorum ve hareketlere maruz kalırım	11,35	26,88	,79	,91
Çalıştığım otelde fiziksel zararlar tehdit edilirim	11,76	30,82	,66	,92
Çalıştığım otelde bana küfredilir	11,74	30,36	,71	,92
Çalışma arkadaşlarıma hakkımda kötü şeyler söylenir	11,28	27,30	,82	,91
Çalışmam sabote edilir	11,13	26,63	,78	,91
Çalıştığım otelde beni kötü göstermek için bir şeyler yapılır	11,28	27,09	,81	,91
Çalıştığım otelde başımın derde girmesi için bana yalan söylenir	11,33	27,27	,77	,91

Tablo 5. 10 incelendiğinde algılanan mağduriyet ölçeğine ait herhangi bir ölçek maddesi çıkarıldığında elde edilecek olan ölçek ortalamaları, varyansları, düzeltilmiş madde-toplam arasındaki korelasyon değerleri ve güvenilirlik katsayıları (α) görülmektedir.

Ankette kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 5. 11. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa(α)
Örgütsel Politika Algısı	12	0,86
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,94
Algılanan Mağduriyet	8	0,92

Görüldüğü üzere araştırmanın değişkenleri olan örgütsel politika algısı, örgütsel özdeşleşme ve algılanan mağduriyet değişkenlerine ilişkin Cronbach Alfa değerleri ölçeklerin güvenilir olduklarını göstermektedir.

5. 3. 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi

Bu bölümde örgütsel politika algısı, örgütsel özdeşleşme ve algılanan mağduriyet ölçeklerine ilişkin faktör analizi yer almaktadır. Bu kapsamda örgütsel politika algısı, örgütsel özdeşleşme ve algılanan mağduriyet ölçeklerine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniklerinden biridir. Faktör analizinde aralarında yüksek korelasyon olan değişkenler setinin bir araya getirilmesi suretiyle faktör adı verilen genel değişkenlerin (faktörlerin) oluşturulması söz konusudur (Kalaycı, 2016: 321).

Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's Küresellik testi kullanılmıştır. Barlett's Küresellik testi, korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olduğu olasılığını test ederken KMO örneklem yeterliliği ölçütü, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir (Sharma, 1996: 116; Kalaycı, 2016: 322).

Faktör analizinde faktörlerin elde edilmesinde ki amaç değişkenler arasında ki ilişkileri en yüksek derecede temsil edecek az sayıda faktör elde etmektir. Faktör

sayısı belirlemede değişik yöntemler (özdeğer (eigenvalues) istatistiği scree testi, joliffe kriteri gibi) söz konusudur. Özdeğer bir faktörü oluşturan maddelerin faktör yüklerinin kareleri toplamıdır. Örtük kök (latentroot) şeklinde de ifade edilen özdeğer faktör sayısına karar vermede kullanılmaktadır. Uygulamada genellikle öz değeri 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak kabul edilmektedir. Özdeğeri 1'den küçük olan faktörler dikkate alınmamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 318). Açıklanan varyans ise faktör analizinde her bir faktörün açıkladıkları varyans miktarını göstermektedir. Faktör sayısına karar verilirken özdeğerleri 1'den büyük olan faktörlerin açıkladıkları varyans miktarı dikkate alınmaktadır. Genel bir kural olarak faktör analizinde, tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyansın, tek boyutlu ölçeklerde en az %30, çok boyutlu ölçeklerde ise en az %50 olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 319). Büyüköztürk'e (2009) göre ise sosyal bilimlerde tek faktörlü ölçekler için açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülmektedir.

Faktör analizinde incelenmesi gereken bir diğer tabloda Bileşenler Matrisi (Component Matrix) Tablosudur. Bileşenler Matrisi Tablosu maddelerin faktörlerdeki faktör yüklerini göstermektedir. İki ve daha fazla faktörlü durumlarda kullanılan faktör döndürme (factor rotation), maddelerin konumlarının faktör eksenleri arasında hareket ettirilerek hangi faktörde yer alacağını daha belirgin hale getirilmesi işlemidir. Faktör döndürmesinin amacı, maddelerin ilgili faktörlerde mümkün olduğunca yüksek, ilgisiz faktörlerde ise mümkün olduğunca düşük yük değerlerinde yüklenmesine olanak tanıyarak, araştırmacıya yorumlama ve karar verme kolaylığı sağlamaktır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 319).

5. 3. 3. 1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Bulguları

Tablo 5. 12. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=390)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü		,91
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	2958,312
	Serbestlik Derecesi (df)	66
	p (Sig.) Anlamlılık	,00

Tablo 5. 12’de ki KMO ve Barlett’s testi sonuçlarına göre, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,91 olması, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Aynı tablodaki Barlett’s Küresellik testi (Bartlett’s Test of Sphericity) sonucunun (Sig. =0,000), anlamlı olması ($p<0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 5. 13. Örgütsel Politika Algısı Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %
1	6,48	54,04	54,04	6,48	54,04	54,04
2	1,43	11,99				
3	,79	6,63				
4	,65	5,44				
5	,54	4,50				
6	,41	3,47				
7	,34	2,89				
8	,33	2,74				
9	,29	2,49				
10	,26	2,24				
11	,22	1,88				
12	,19	1,65				

Tablo 5. 13 faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyans miktarını göstermektedir. Örgütsel politika algısı faktör analizi 12 madde ile yapılmıştır. Yukarıdaki tabloya göre öz değeri (eigenvalue) 1’in üzerinde olan 1 bileşen olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel politika algısı ölçeği tek faktörden (boyuttan) oluşmaktadır ve faktör (boyut) toplam varyansın %54,04’ünü açıklamaktadır.

Tablo 5.14. Örgütsel Politika Algısı Bileşenler Matrisi Tablosu

	Bileşenler
	1
Çalıştığım otelde hak edenden ziyade iltimas gösterilen (kayırlan) kişiler öne çıkar	,78
Çalıştığım otelde her şeye "evet efendim" diyenlere yer yoktur; amirlerle anlaşmazlık anlamına bile gelse iyi fikirlerin ortaya konulması istenir	,71
Çalıştığım otelde çalışanlar kurumsallaşmış (yerleşik) fikirleri eleştirse bile dobra dobra konuşmaya teşvik edilir.	,72
Çalıştığım otelde kimsenin karşısına almak istemediği nüfuzlu kişilerden oluşan bir grup bulunmaktadır	,74
Çalıştığım otelde çalışanlar, diğerlerinin misillemesinden korkmadan özgürce konuşamaz	,82
Çalıştığım otelde sadece çok çalışan kişiler ödüllendirilir	,61
Çalıştığım otelde genellikle en çok çalışanlar terfi eder	,66
Çalıştığım otelde çalışanlar, terfi etmek için diğer meslektaşlarının ayağını kaydırırlar	,80
Çalıştığım otelde tüm işletmeyi kapsayan değil, sadece belirli bir grup için mevzuat değişikliği yapıldığını gördüm	,72
Çalıştığım otelde kimsenin meydan okumaya cesaret edemediğinden dolayı, istediklerini kendi yöntemleriyle yapan bir grup çalışan vardır	,81
Çalıştığım otelde işletme kurallarıyla bağdaşmayan bir zam ya da terfi yapıldığını hatırlamıyorum	,68
Bu otelde çalıştığım dan beri terfi ve zamlarla ilgili mevzuatların birisinin çıkarları doğrultusunda kullanıldığını görmedim	,69

Bileşenler matrisi tablosu ise maddelerin faktör yüklerini, hangi maddenin hangi maddelerle aynı değişken altında toplandığını göstermektedir. Bileşenler matrisi tablosunda faktör yükü, 0,30'un altında madde olmadığından dolayı çıkarılması gereken madde bulunmamaktadır.

Tablo 5. 14 incelendiğinde örgütsel politika algısı (ÖPA) ölçeği tek faktörden (tek boyuttan) oluşmaktadır. Ve bu faktör 12 ifadeden meydana gelmektedir. İfadelerin faktör yükleri şu şekildedir: ÖPA1;(0,78), ÖPA2; (0,71), ÖPA3; (0,72), ÖPA 4; (0,74), ÖPA;(0,82), ÖPA6;(0,61), ÖPA7;(0,66), ÖPA8;(0,80), ÖPA9;(0,72), ÖPA10; (0,81), ÖPA11;(0,68), ÖPA 12; (0,69).

5. 3. 3. 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Bulguları

Tablo 5. 15. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=390)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		,90
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	2082,434
	Serbestlik Derecesi (df)	15
	p (Sig.) Anlamlılık	,00

Tablo 5. 15’de ki KMO ve Barlett’s testi sonuçlarına göre, KMO değerinin 0,90 olması, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Aynı tablodaki Barlett’s Küresellik testi sonucunun (Sig. =0,000), anlamlı olması ($p<0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 5. 16. Örgütsel Özdeşleşme Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Bileşenler	Başlangıç öz değerleri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %
1	4,65	77,56	77,56	4,65	77,56	77,56
2	,48	8,03	85,60			
3	,27	4,55	90,15			
4	,22	3,76	93,95			
5	,20	3,32	97,27			
6	,16	2,72	100,00			

Tablo 5. 16. faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyans miktarını göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme faktör analizi 6 madde ile yapılmıştır. Yukarıdaki tablo 5. 16’ya göre öz değeri 1’in üzerinde olan tek bileşen olduğu saptanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, örgütsel özdeşleşme ölçeğinin tek faktörden oluştuğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme boyutu (faktörü) toplam varyansın %77,56’sını açıklamaktadır.

Tablo 5. 17. Örgütsel Özdeşleşme Bileşenler Matrisi Tablosu

	Bileşenler
	1
Herhangi biri çalıştığım işletmeyi eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm	,82
İnsanların çalıştığım işletme hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir	,89
Çalıştığım işletme hakkında konuştuğumda; ‘onlar’ kelimesi yerine ‘biz’ kelimesini kullanırım	,87
Çalıştığım işletmenin başarısı benim başarımdır	,87
Başka biri çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm	,90
Basın-yayın organlarında çalıştığım işletme ile ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim	,90

Tablo 5. 17 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) ölçeğini oluşturan 6 maddenin tek bir bileşen altında toplandığı görülmektedir. Bu tek boyutta 6 ifade yer almaktadır. İfadelerin faktör yükleri şu şekildedir: ÖÖ1; (0,82), ÖÖ2; (0,89), ÖÖ3;

(0,87), ÖÖ4; (0,87), ÖÖ5; (0,90), ÖÖ6; (0,90). Faktör yükü, 0,30'un altında madde olmadığından çıkarılması gereken madde bulunmamaktadır.

5. 3. 3. 3. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Bulguları

Tablo 5. 18. Algılanan Mağduriyet Ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=390)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		,85
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	2551,295
	Serbestlik Derecesi (df)	28
	p (Sig.) Anlamlılık	,00

Tablo 5. 18'de ki KMO ve Bartlett's testi sonuçlarına göre, KMO değerinin 0,85 olması örneklemin faktör analizi için oldukça yeterli olduğunu göstermektedir. Yine tabloda 11'de ki Bartlett's Küresellik testi sonucunun (Sig. =0,000), anlamlı olması ($p < 0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir.

Tablo 5. 19. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Bileşenler	Başlangıç öz değerleri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %
1	5,32	66,50	66,50	5,32	66,50	66,50
2	,90	11,31	77,81			
3	,65	8,17	85,99			
4	,33	4,16	90,15			
5	,28	3,61	93,77			
6	,20	2,52	96,29			
7	,15	1,99	98,29			
8	,13	1,70	100,00			

Tablo 5. 19'da 8 madde ile yapılan algılanan mağduriyet ölçeği faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyans miktarına ulaşılmaktadır. Tablo 5. 19'da ki sonuçlardan anlaşılacağı üzere özdeğeri 1'in üzerinde olan tek bileşen olduğu görülmektedir. Algılanan mağduriyet ölçeği de diğer değişkenler gibi tek faktörden

oluşmaktadır. Tek boyuttan oluşan algılanan mağduriyet ölçeği toplam varyansın %66,50'sini açıklamaktadır.

Tablo 5.20. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Bileşenler Matrisi Tablosu

	Bileşenler
	1
Çalıştığım otelde aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlarla karşılaşırım	,72
Çalıştığım otelde uygunsuz yorum ve hareketlere maruz kalırım	,84
Çalıştığım otelde fiziksel zararlar tehdit edilirim	,74
Çalıştığım otelde bana küfredilir	,79
Çalışma arkadaşlarıma hakkında kötü şeyler söylenir	,86
Çalışmam sabote edilir	,83
Çalıştığım otelde beni kötü göstermek için bir şeyler yapılır	,86
Çalıştığım otelde başımın derde girmesi için bana yalan söylenir	,83

Tablo 5. 20 incelendiğinde faktör analizine tabi tutulan 8 maddeli algılanan mağduriyet ölçeğinin tek faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu tek boyutta 8 ifade yer almaktadır. İfadelerin faktör yükleri şu şekildedir: M1; (0,72), M2; (0,84), M3; (0,74), M4; (0,79), M5; (0,86), M6; (0,83), M7; (0,86), M8; (0,83).

Bileşenler matrisi tablosunda faktör yükü, 0,30'un altında madde olmadığından çıkarılması gereken madde bulunmamaktadır.

Araştırmanın değişkenleri tek bir faktör (boyuttan) olduğu için bu çalışmada Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (Rotated Component Matrix) Tablosuna yer verilmemiştir.

5. 3. 4. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi

Çalışmada Kolmogorov-Smirnov testi yardımıyla değişkenlerin normal dağılım gösterdiği gözlemlendikten sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte çalışma kapsamında hipotezleri test etmek için basit regresyon analizi ve düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında korelasyon ve regresyon analizleri ayrı alt başlıklar altında incelenmiştir.

5. 3. 4. 1. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini (şiddetini, gücünü) ve yönünü belirlemek maksadı ile yapılmaktadır. İki değişkenin de sürekli değişken olması ve değişkenlere ait verilen normal dağılım göstermesi durumunda değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı belirlenir. Korelasyon katsayısı ile ölçülen değişkenler arasındaki ilişki doğrusal ilişkidir. Değişkenler arasındaki ilişki doğrusal ilişki değil ise hesaplanan korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için doğru bir istatistik değildir. Korelasyon katsayısı “r” ile ifade edilir ve +1 ve -1 arasında ($-1 \leq r \leq +1$) bir değer alabilir. Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini, rakamların mutlak büyüklüğü, yönünü ise rakamların işareti (pozitif veya negatif değer alması) belirler (Ural ve Kılıç, 2013:243).

Korelasyon katsayısı r ile gösterilip -1 ve +1 arasında değerler alır. Eğer (Kalaycı, 2016: 116);

- $r=-1$ ise; Tam negatif doğrusal ilişki vardır. Yani, değişkenlerden biri artarken diğer değişken azalmakta, tersine, bir değişken azalırken diğeri artmaktadır. Bu sonuca göre, çizilecek grafiğin eğimi negatif işaretli olur.
- $r= 1$ ise; Tam pozitif doğrusal ilişki vardır. Yani, değişkenlerden biri artarken diğeri de artar, biri azalırken diğeri de azalır. Bu sonuca göre, çizilecek grafiğin eğimi de pozitif işaretli olur.
- $r=0$ ise; iki değişken arasında ilişki bulunmamaktadır.

Örgütsel politika algısı, örgütsel özdeşleşme ve algılanan mağduriyet değişkenleri ile ilgili Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları aşağıdaki gibidir;

Tablo 5. 21. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Art. Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
1)Yaş	36,68	9,31	<i>I</i>							
2)Cinsiyet	1,47	0,50	,02	<i>I</i>						
3)Çalışma Yılı	3,84	3,13	,54**	,07	<i>I</i>					
4)Eğitim	2,17	1,09	-,56**	-,05	-,35**	<i>I</i>				
5)Medeni Hal	1,34	0,47	-,51**	-,02	-,34**	,35**	<i>I</i>			
6)Örgütsel Politika	2,88	0,34	-,03	-,06	-,05	-,12*	,03	(0,86)		
7)AlgılananMağduriyet	1,63	0,73	-,11*	-,06	-,11*	-,02	,06	,15**	(0,92)	
8)Örgütsel Özdeşleşme	3,98	0,92	,05	,11*	,17**	,09	-,12*	-,17**	-,68**	(0,94)

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlı (Çift-yönlü)

Tablo 5. 21’de ki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile algılanan mağduriyet arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,68$; $p<0,01$) belirlenmiştir. Aynı şekilde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,17$; $p<0,01$) görülmektedir. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme ile çalışanların medeni halleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,12$; $p<0,05$) gözlenmiştir. Öte yandan örgütsel özdeşleşme ile otel çalışanlarının çalışma süreleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,17$; $p<0,01$) vardır. Aynı şekilde örgütsel özdeşleşme ile çalışanların cinsiyetleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=0,11$; $p<0,05$) vardır.

Algılanan mağduriyet ile örgütsel politika algısı değişkeni arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,15$; $p<0,01$) belirlenmiştir. Öte yandan algılanan mağduriyet ile çalışanların çalışma süreleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,11$; $p<0,05$) saptanmıştır. Benzer şekilde algılanan mağduriyet ile çalışanların yaşları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r=-0,11$; $p<0,05$) tespit edilmiştir.

Örgütsel politika algısı ile çalışanların eğitim durumları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,12$; $p<0,05$) gözlenmektedir.

Çalışanların medeni halleri ile eğitim durumları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,35$; $p<0,01$) belirlenmiştir. Öte yandan çalışanların medeni halleri ile çalışma süreleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,34$;

$p < 0,01$) gözlenmektedir. Aynı şekilde çalışanların medeni halleri ile yaşları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,51$; $p < 0,01$) tespit edilmiştir.

Çalışanların eğitim durumları ile çalışma yılı ilişkisi incelendiğinde, çalışanların eğitim durumları ile çalışma yılları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,35$; $p < 0,01$) saptanmıştır. Aynı şekilde çalışanların eğitim durumları ile yaşları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,56$; $p < 0,01$) gözlenmektedir.

Son olarak çalışanların çalışma süreleri ile yaşları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,54$; $p < 0,01$) olduğu belirlenmiştir.

5. 3. 4. 2. Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılan önemli bir istatistiksel tekniktir (Ural ve Kılıç, 2013: 249). Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken (*basit regresyon analizi*) ya da birden çok bağımsız değişken (*çoklu regresyon analizi*) arasındaki ilişkilerin matematiksel bir eşitlik ile açıklanması sürecidir (Kalaycı, 2016: 199). *Hiyerarşik regresyon analizi* ise, bazı bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini denetlemek amacıyla kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 276). Çalışma kapsamında korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü belirlendikten sonra, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla basit regresyon analizi ve düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

- **Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme Değişkenli Basit Regresyon Analizi**

Örgütsel politika algısı bağımsız değişkeninin örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkenini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı basit doğrusal regresyon analizi yardımı ile incelenmiştir.

Tablo 5. 22, Tablo 5. 23 ve Tablo 5. 24 basit regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 5. 22. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modeli Özeti

Model Summary ^b				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
1	,17 ^a	,28	,25	,91
a. Yordayıcılar: (Sabit), ÖPA				
b. Bağımlı Değişken: ÖÖ				

Tablo 5. 22 regresyon modelinin incelenen veriye uyup uymadığını göstermektedir. Değişkenler arası ilişkiyi gösteren R değerlerinin 0,17 olduğu görülmektedir. Basit doğrusal regresyon modelinin doğası sebebiyle, iki değişken arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Korelasyon katsayısı ile aynıdır. Tablodaki R² değeri (R Square) ise bağımlı değişkendeki (ÖÖ) değişimlerin ne kadarının bağımsız değişken (ÖPA) tarafından açıklandığını göstermektedir. Sonuca göre örgütsel özdeşleşme değişkenindeki %28'lik değişimin örgütsel politika algısı değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Düzeltilmiş R² değeri (Adjusted R Square) bağımlı değişkendeki (ÖÖ) varyansın ne kadarının bağımsız değişken (ÖPA) tarafından açıklandığını göstermektedir. Modele göre düzeltilmiş R² değeri %25'dir. Modelin tahmin gücünün %25 olduğu söylenebilir. Yani örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkenindeki %25'lik varyansın örgütsel politika algısı bağımsız değişkenine bağlı olduğu söylenebilir.

Tablo 5.23. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları

ANOVA ^a					
Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
1 Regresyon	9,41	1,00	9,41	11,16	,001 ^b
Residual (Artık)	327,28	388,00	,84		
Toplam	336,707	389,00			
a. Bağımlı Değişken: ÖÖ					
b. Yordayıcılar: (Sabit), ÖPA					

Tablo 5. 23'de basit doğrusal regresyon modelinin anlamlılık sonucunu gösteren ANOVA sonuçları incelenmiştir. ANOVA tablosu ilk değerlendirilmesi gereken tablodur. Çünkü ANOVA tablosu, gözlemlenen değerlerin regresyon modeline ne

kadar uyum sağladığını göstermektedir. Modelin anlamlılığı bağımlı değişkendeki (ÖÖ) varyansın model tarafından ne kadar iyi açıklandığını göstermektedir. Tablodaki anlamlılık değeri (Sig.) (p) 0,05 değerinden ne kadar küçükse, regresyon modelinin bağımlı değişkendeki varyansı o kadar iyi açıkladığı anlaşılmaktadır. Buna göre, basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [$F(1,388) = 11,16; p < 0,01$].

Tablo 5. 24. Örgütsel Politika Algısı -Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Coefficients ^a					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayısı	T	p
	β	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	5,25	,38	13,53	,000
	ÖPA	-,44	,13	-,17	,001

a. Bağımlı Değişken: ÖÖ

Yukarıdaki tablo ise, basit regresyon modelinin katsayılarının tahmin değerlerini ve bunlara ilişkin t değerlerini göstermektedir (Kalaycı, 2016: 204). Tablodaki standardize edilmemiş katsayılar regresyon modeline ait denklemlerde kullanılabilir katsayılar (Gürbüz ve Şahin, 2017). Yani, bağımlı (ÖÖ) değişkenin gerçek değerini bilemiyorsak, bu katsayıları kullanarak (bağımsız değişkene (ÖPA) ait katsayı ile sabit katsayı) bağımlı değişkenin alacağı değeri tahmin edebiliriz. Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme puanını açıklayan regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{Örgütsel Özdeşleşme} = 5,25 + (-0,44 \text{ ÖPA})$$

Tablo da yer alan standardize katsayısı (Standardized Coefficients) ise, basit doğrusal regresyon modelinde, iki değişken arasındaki ilişkiyi gösteren r katsayısı ile aynıdır. Ancak bu katsayı (β) şu şekilde yorumlanmalıdır. Bağımsız değişkendeki (ÖPA) bir standart sapma değişme, bağımlı değişkendeki (ÖÖ) -0,17'lik standart sapma oranında değişmeye neden olmaktadır. Tablo 5. 24'de ki -0,17 standardize katsayısı, ÖPA'daki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, ÖÖ'nin standart sapmasında %17'lik azalış olacağını göstermektedir. Tablodaki son iki sütun ise

katsayıların anlamlılıkları (p) hakkında bilgi vermektedir. Analiz sonucunda, örgütsel politika algısının örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilediği görülmüştür ($\beta = -0,17$; $p < 0,01$). Analiz sonucuna bağlı olarak **H1** hipotezi kabul edilmiştir.

- **Örgütsel Politika Algısı ve Algılanan Mağduriyet Basit Regresyon Analizi**

Örgütsel politika algısı bağımsız değişkeninin algılanan mağduriyet değişkenini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi ile yapılmıştır. Analiz sonucunda tek modellenli bir yapı ortaya çıktığı görülmektedir.

Basit regresyon analiz sonuçları Tablo 5. 25, Tablo 5. 26 ve Tablo 5. 27’de incelenmiştir

Tablo 5.25. Örgütsel Politika Algısı ve Algılanan Mağduriyet Basit Doğrusal Regresyon Modeli

Özeti

Model Summary ^b				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
1	,15 ^a	,20	,18	,73

a. Yordayıcılar: (Sabit), ÖPA
b. Bağımlı Değişken: M

Tablo 5. 25’de değişkenler arası ilişkiyi gösteren R değerlerinin 0,15 olduğu görülmektedir. Tablodaki Düzeltilmiş R² değeri bağımlı değişkendeki (M) varyansın ne kadarının bağımsız değişken (ÖPA) tarafından açıklandığını göstermektedir. Modelin tahmin gücü %18’dir. Başka bir ifadeyle algılanan mağduriyet değişkenindeki %18’lik varyansın örgütsel politika algısı değişkenine bağlı olduğu söylenebilir.

Tablo 5. 26. Örgütsel Politika Algısı ve Algılanan Mağduriyet Basit Doğrusal Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	
1	Regresyon	4,39	1,00	4,39	8,09	,005 ^b
	Residual (Artık)	210,60	388,00	,54		
	Toplam	214,99	389,00			

a. Bağımlı Değişken: M
b. Yordayıcılar: (Sabit), ÖPA

Modelin anlamlılığı bağımlı değişkendeki (algılanan mağduriyet) varyansın model tarafından ne kadar iyi açıklandığını gösterir. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [$F(1,388) = 8,09; p < 0,01$].

Tablo 5. 27. Örgütsel Politika Algısı –Algılanan Mağduriyet Basit Doğrusal Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Coefficients ^a						
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayısı	T	p	
	β	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	,76	,31	2,44	,015	
	ÖPA	,30	,10	,15	2,84	,005

a. Bağımlı Değişken: M

Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel politika puanını açıklayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Algılanan Mağduriyet} = 0,76 + 0,30 (\text{ÖPA})$$

Tablo 5. 27'deki bulgular incelendiğinde, bağımsız değişkendeki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişkendeki 0,15'lik standart sapma oranında değişmeye neden olmaktadır. Tablodaki 0,15 katsayısı, ÖPA'daki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, M'nin standart sapmasında %15'lik artış olacağını göstermektedir. Analiz sonucuna göre örgütsel politika algısının algılanan mağduriyeti pozitif olarak etkilediği görülmüştür ($\beta = 0,15; p < 0,01$). Analiz sonucuna bağlı olarak **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

- **Algılanan Mağduriyet ve Örgütsel Özdeşleşme Değişkenli Basit Regresyon Analizi**

Algılanan mağduriyet bağımsız değişkeninin örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkenini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığı basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda tek modelli bir yapı ortaya çıkmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 5. 28, Tablo 5. 29 ve Tablo 5. 30’da verilmiştir.

Tablo 5. 28. Algılanan Mağduriyet-Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modeli Özeti

Model Summary ^b				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
1	,68 ^a	,46	,46	,68
a. Yordayıcılar: (Sabit), M				
b. Bağımlı Değişken: ÖÖ				

Tablo 5. 28’deki sonuçlar incelendiğinde, değişkenler arası ilişkiyi gösteren R değerlerinin 0,68 olduğu görülmektedir. Tablodaki Düzeltilmiş R² değeri bağımlı değişkendeki (ÖÖ) varyansın ne kadarının bağımsız değişken (M) tarafından açıklandığını göstermektedir. Modelin tahmin gücünün %46 olduğu belirlenmiştir. Yani örgütsel özdeşleşme değişkenindeki %46’lık varyansın algılanan mağduriyet değişkenine bağlı olduğu söylenebilir.

Tablo 5. 29. Algılanan Mağduriyet ve Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları

ANOVA ^a						
Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	
1	Regresyon	157,54	1,00	157,54	341,18	,000 ^b
	Residual (Artık)	179,16	388,00	,46		
	Toplam	336,70	389,00			
a. Bağımlı Değişken: ÖÖ						
b. Yordayıcılar: (Sabit), M						

Modelin anlamlılığı bağımlı değişkendeki (örgütsel özdeşleşme) varyansın model tarafından ne kadar iyi açıklandığını gösterir. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [$F(1,388) = 341,18; p < 0,001$]

Tablo 5. 30. Algılanan Mağduriyet ve Örgütsel Özdeşleşme Basit Doğrusal Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Coefficients ^a					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayısı	T	p
	β	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	5,37	,08	64,37	,000
	M	-,85	,04	-,68	,000

a. Bağımlı Değişken: ÖÖ

Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme puanını açıklayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Örgütsel Özdeşleşme} = 5,37 + (-0,85 M)$$

Tablo 5. 30 sonuçlarına göre, bağımsız değişkendeki bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişkendeki -0,68'lik standart sapma oranında değişmeye neden olmaktadır. Tablodaki -0,68 katsayısı, M'deki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, ÖÖ'nin standart sapmasında %68'lik azalış olacağını göstermektedir. Tablodaki son iki sütun ise katsayıların anlamlılıkları (p) hakkında bilgi vermektedir. Tablo 5. 30'da ki analiz sonucu incelendiğinde algılanan mağduriyetin örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilediği görülmektedir ($\beta = -0,68$; $p < 0,001$). Analiz sonucuna bağlı olarak **H3** hipotezi kabul edilmiştir.

- **Çalışmanın son hipotezi (H4) düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir**

H4 hipotezi; “örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyet düzenleyici etkiye sahiptir” çalışmanın son hipotezidir. Düzenleyici modelin testi için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda Tablo 5. 31, Tablo 5. 32 ve Tablo 5. 33'de verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 5. 31. Örgütsel Politika Algısı-Örgütsel Özdeşleşme-Algılanan Mağduriyet Regresyon Modeli Özeti

Model Summary ^c									
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	Değişim İstatistikleri				
					R ² deki Değişim	F deki Değişim	df1	df2	Sig. F deki Değişim
1	,68 ^a	,47	,47	,67	,47	173,55	2,00	387,00	,000
2	,69 ^b	,48	,47	,67	,010	7,76	1,00	386,00	,003

a. Yordayıcılar: (Sabit), (M), (ÖPA)
b. Yordayıcılar: (Sabit), (M), (ÖPA), INT_ÖPAXM
c. Bağımlı Değişken: ÖÖ

Tablo 5. 31'deki sonuçlar incelendiğinde birinci model birinci grupta regresyona girilen, bağımsız değişken olan örgütsel politika algısı ile düzenleyici değişken algılanan mağduriyeti kapsarken, ikinci model ise birinci gruptakilerle birlikte ikinci grupta regresyona girilen etkileşimsel terimi (örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyetin çarpımı) kapsamaktadır. Model 1 ve 2'nin R² değerlerine baktığımızda; birinci modelde girilen değişkenlerin (örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyet) bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşmedeki değişimin %47'sini açıkladığı gözlenmektedir. İkinci model, girilen etkileşimsel terimle (örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyetin çarpımı) bağımlı değişken örgütsel özdeşleşme, değişimin %48'ini açıklamaktadır. R² değişimi, ikinci modelde girilen etkileşimsel terimin birinci modelde girilen değişkenlere ilave olarak bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını göstermektedir. Bu her iki model içinde aynıdır.

Tablo 5. 122. Örgütsel Politika Algısı-Örgütsel Özdeşleşme-Algılanan Mağduriyet Hiyerarşik Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları

ANOVA ^a						
Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Karelerin Ortalaması	F	P
1	Regresyon	159,20	2,00	79,60	173,55	,000 ^b
	Residual (Artık)	177,50	387,00	,45		
	Toplam	336,70	389,00			
2	Regresyon	162,70	3,00	54,23	120,31	,000 ^c
	Residual (Artık)	174,00	386,00	,45		
	Toplam	336,70	389,00			

a. Bağımlı Değişken: ÖÖ
b. Yordayıcılar: (Sabit), (M), (ÖPA)
c. Yordayıcılar: (Sabit), (M), (ÖPA), INT_ÖPAXM

Tablo 5. 32’de modellerin anlamlılık sonuçlarını gösteren ANOVA tablosu sonuçları yer almaktadır. Modelin anlamlılığı bağımlı değişkendeki (örgütsel politika algısı) varyansın model tarafından ne kadar açıklandığını göstermektedir. Tablodaki anlamlılık değeri (Sig.) 0,05 değerinden ne kadar küçükse, regresyon modelinin bağımlı değişkendeki varyansı o kadar iyi açıkladığı anlaşılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 295).

Buna göre, her iki regresyon modeli istatistik olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,001$).

Tablo 5. 33. Örgütsel Politika Algısı-Örgütsel Özdeşleşme-Algılanan Mağduriyet Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Model		Coefficients ^a				
		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	5,90	,28		20,43	,000
	(ÖPA)	-,19	,10	-,07	-1,90	,058
	(M)	-,84	,04	-,67	-18,07	,000
2	(Sabit)	4,41	,60		7,30	,000
	(ÖPA)	,32	,20	,12	1,54	,122
	(M)	-,01	,30	-,01	-,05	,955
	INT_ÖPAXM	-,28	,10	-,72	-2,78	,003

a. Bağımlı Değişken: ÖÖ

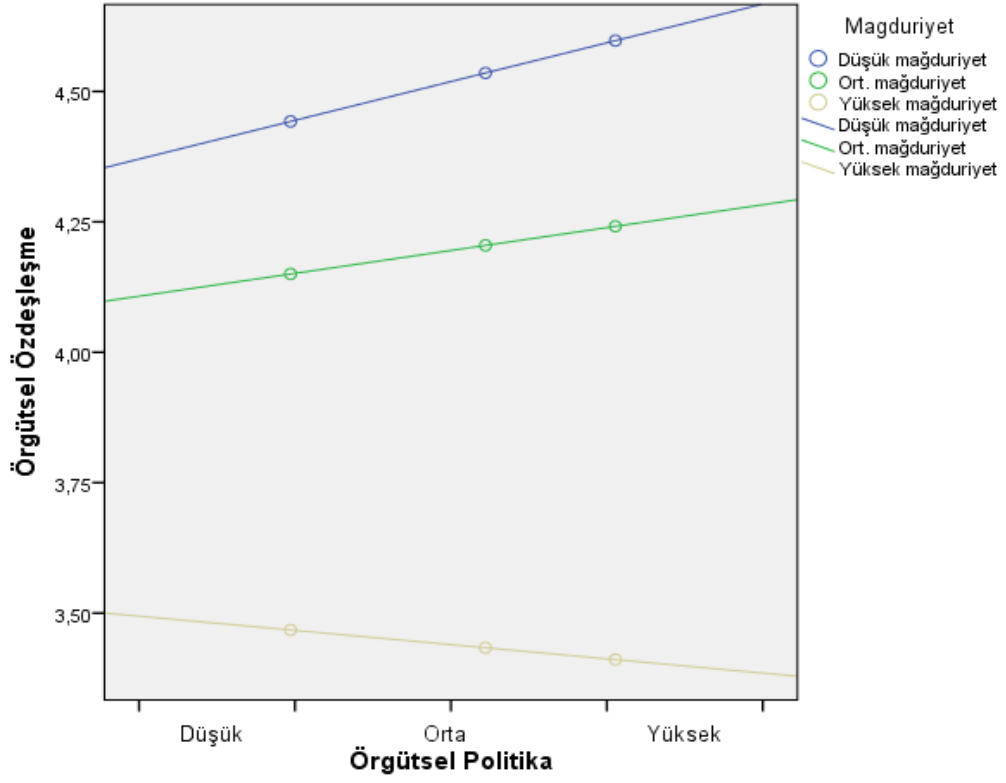
Tablo 5. 33’deki hiyerarşik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modeller bazında katsayılar görülmektedir. Tablodaki t ve p sütunları ise katsayıların anlamlılıkları sig(p) hakkında bilgi vermektedir. İkinci grupta modele girilen etkileşimsel terimle birlikte sonuçlara baktığımızda; birinci gruptaki değişkenlerden örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. İkinci gruptaki etkileşimsel terimin ise ($\beta = -0,72$; $p < 0,01$) örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 34. Düzenleyici Değişken Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Durumsal Etkisi

Model						
Algılanan Mağduriyet Değerleri	St. Beta	SE	t değeri	P	LLC	ULCI
M-1SS (-,6325) Düşük	,3715	,1654	2,2456	0,0253	,0462	,6967
M (0,0000) Orta	,1146	,1253	,9144	0,3611	-,1318	,3609
M+1SS (.7546) Yüksek	-,1919	,1204	-1,5941	0,1117	-,4287	,0448
R ² Değişim	0,0174					
F ₍₁₋₃₈₆₎	13,5731			0,0003		
Bağımlı Değişken: ÖÖ						

Tablo 5.34'deki bulgulara göre, düşük algılanan mağduriyet seviyesinde örgütsel politika algısı örgütsel özdeşleşmeye pozitif yönde etki etmektedir ($\beta=,3715$, $t_{(386)}=2,2456$, $p<0,05$). Buna karşın orta algılanan mağduriyet düzeyinde örgütsel politika algılarının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde yüksek algılanan mağduriyet düzeyinde örgütsel politika algılarının örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak etkileşim terimi örgütsel özdeşleşmedeki varyansın yüzde 1,7'sini ilave olarak açıklamaktadır. Hayes (2017) ve Baron ve Kenny (1986) göre LLCI (düşük güven aralığı) ve ULCI (yüksek güven aralığı) değerleri sıfırı (0) kapsamadığından algılanan mağduriyetin (M) örgütsel politika algısı (ÖPA) ile örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynadığını ileri süren **H4** hipotezi algılanan mağduriyetin düşük düzeyinde desteklenmiştir, orta ve yüksek düzeylerinde ise ret edilmiştir.

Şekil 5.2'de algılanan mağduriyetin örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde düzenleyici rolü görülebilir.



Şekil 5. 2. Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü

SONUÇ

Hizmet sektöründe müşteriye sunulan hizmetin özellikleri ve kalitesi kadar hizmeti kimin sunduğu da önemlidir. Otel işletmelerinde üretilen hizmetin müşterinin tatmin düzeyini arttırmasında otel çalışanları büyük rol oynamaktadır. Müşteriler konaklama ihtiyacını giderirken, otel çalışanlarının güler yüzlü olmasını ve taleplerini doğru bir şekilde karşılamasını beklerler. Çalışanın müşterilere karşı olan tutum ve davranışlarının müşteri beklentileri doğrultusunda gerçekleşebilmesi için örgütüyle özdeşleşmesi son derece önemlidir. Örgütü ile özdeşleşen çalışan işiyle bütünleşir ve kendisini örgütün bir parçası olarak hisseder. İşle bütünleşen çalışanda işine karşı olumlu bir tutum oluşur ve örgüt amaçları doğrultusunda daha fazla çalışıp tüm enerjisini işine harcamak ister. Bu durum çalışanın performansına olumlu katkılar sağlar ve iş performansını arttırır. Çalışan örgüt amaçlarına daha fazla katkı sağlayabilmek için müşteri taleplerini en doğru şekilde karşılamaya çalışır. Bu durumda örgütün amaçlarına ulaşmasında, mevcut müşteri kaybını engellemede ve potansiyel müşterileri kazanmada önemli rol oynamaktadır. Ancak çalışanın örgütü ile özdeşleşmesini engel olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de örgütsel politikadır. Örgütünü politik olarak algılayan çalışanların hem örgütüne hem işine karşı tutumları olumsuz yönde gelişebilir. Örgütsel politika algısına sahip çalışanların yüksek düzeyde iş stresi ve işten ayrılma niyeti, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı göstermesi beklenebilir. Örgüt içerisinde oluşan politik ortam engellenmediği ve örgüt içerisindeki politik oyunlara son verilmediği sürece, örgüte karşı politika algısına sahip olan çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi beklenemez. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme ve politika algısı otel yöneticileri tarafından önemsenmesi gereken bir konudur. Bu nedenle, bu araştırmada Nevşehir ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmelerinde örgütsel politika

algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ve bu ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü oynayıp oynamadığı incelenmiştir.

Araştırma kapsamında *ilk olarak* örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma bulguları beklenildiği gibi örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yani bireyin örgüte yönelik politika algısı arttığında örgütü ile özdeşleşme düzeyi azalmaktadır. Örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşmeyle ilgili örgütsel davranış literatürü incelendiğinde (Cropanzano vd., 1997; Hochwarter, 2003; Vigoda-Gadot vd., 2003; Kiewitz vd., 2002; Vigoda-Gadot ve Talmud, 2010; Karatepe, 2011; Dutton vd., 1994: 239- 263; Aksoy ve Erdil, 2018: 151) örgütsel politika algısının yüksek olduğu örgütlerde örgütle özdeşleşmenin düşük olacağı gözlenmektedir. Aynı şekilde Wang Jing ve Li Yong'un (2009) çalışmaları sonucunda örgütsel politika kavramı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Başar ve Basım'ın (2015) yaptıkları bir çalışmanın sonucuna göre de örgütsel özdeşleşmenin örgütsel politika algısının negatif yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Erkutlu ve Chafra'nın (2015) çalışmalarının sonucu da algılanan örgütsel politikanın çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini zayıflattığını göstermektedir. Literatür incelemesi sonucu "örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişki olduğu" varsayımı araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

Araştırma kapsamında *ikinci olarak* örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyet arasındaki ilişki analiz edilmiş ve araştırma bulguları sonucunda beklenildiği gibi örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyet arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani çalışanın örgütsel politika algısı arttığında mağduriyet algısı da artmaktadır. Örgütsel politika algısı ve algılanan mağduriyet ile ilgili örgütsel davranış literatürü incelendiğinde, Salin (2003) göre örgütlerde ortaya çıkan mağduriyetin büyük ölçüde örgüt içi politikalarla ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Abubakar ve diğerleri (2017) ise örgütsel politika ve örgütte mağduriyet değişkenlerinin çalışanların refahı üzerinde önemli etkileri olan sosyal stres faktörleri olduklarını ifade etmişlerdir. Amponsah-Tawiah ve Annor'un (2017) yaptıkları bir çalışma sonucunda örgüt politikasının mağduriyet algısı ile pozitif bir

ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Literatür incelemesi sonucu “örgütsel politika algısı ile algılanan mağduriyet arasında pozitif bir ilişki olduğu” varsayımı araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

Araştırmada *üçüncü olarak* algılanan mağduriyet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki analiz edilmiş ve araştırma bulgularına göre beklenildiği üzere algılanan mağduriyet ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bireyin algıladığı mağduriyet düzeyinin arttıkça örgütü ile özdeşleşme düzeyi azalmaktadır. Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde bu bulguları tam anlamıyla destekleyici nitelikte araştırmalara rastlanılmamıştır. Dolayısıyla algılanan mağduriyet ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğuna dair elde edilen bulgularla yapılan bu çalışmanın örgütsel davranış literatürüne katkıda bulunacağı düşünülebilir. Araştırmada *son olarak* düzenleyici değişken olarak algılanan mağduriyetin, örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde düzenleyici rolü oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre algılanan mağduriyetin düşük düzeylerinde örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik literatürde bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Söz konusu bulgu ile mevcut çalışmanın literatüre bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Otel işletmeleri yöneticilerine araştırma sonuçlarından yola çıkılarak bazı önerilerde bulunulabilir:

- Çalışanların örgüt içerisinde gösterdikleri çaba ve emeklerinin karşılığını alacaklarına dair kafalarında oluşan belirsizliklerin giderilmesi örgüt içerisinde oluşacak olan örgütsel politika algısının giderilmesine yardımcı olabilir. Yönetim belirsizlikleri gidermek için iş ve görev tanımlarını açık ve anlaşılır şekilde yapmalı ve her kademedeki çalışanın örgüt içerisindeki rolünü net bir şekilde belirlemelidir. Ayrıca çalışanlara uygulanacak ödül ve ceza sistemlerinin sınırları net bir şekilde çizilmelidir. Böylece çalışanlar olumlu ve olumsuz davranışlarının karşılığında ne ile karşılaşacaklarını bildikleri için oluşabilecek belirsizlik ortamı engellenebilir.

Bununla beraber bu ödül ve ceza sistemlerinin örgütün her üyesi için aynı şekilde uygulanması ve herkes için geçerli olması da çalışanın kafasındaki belirsizliklerin giderilmesine yardımcı olabilir.

- Çalışanların örgütleri ile özdeşleşmesinde üstleri ile olan ilişkileri de önemli rol oynamaktadır. Yöneticisi ile doğrudan ilişki kurabilen, işi ile ilgili sorun ve önerilerini rahat bir şekilde paylaşabilen çalışanın örgütünü benimsemesi, kendini örgütün bir parçası olarak hissedebilmesi ve örgüt ile özdeşleşebilmesi daha kolay gerçekleşebilir. Bu bağlamda yöneticinin otantik liderlik, etik liderlik ve dönüşümcü liderlik gibi destekleyici liderlik tarzlarını benimsemesi çalışanların özdeşleşme düzeylerini arttırabilir.
- Çalışma ortamında oluşan politika algılamalarına karşı önlem alınmadığı sürece bu politikaların dışında kalmayı tercih eden çalışanlar kendilerini örgüte ait hissedemeyebilir ve örgüt ile özdeşleşmekten kaçınabilirler. Örgüt içerisinde politik bir ortam olduğunu algılayan ve bu ortam içerisinde bir başkasının politik oyunlara ayak uydurduğu için hak etmediği halde işinde yükseldiğini gören çalışanlar kendilerinin mağdur edildiği kanısına kapılabilirler. Ve bu durumda da nasıl olsa gerekeni yapsa dahi karşılığını alamayacağını düşündüğü için işine gereken önemi göstermekten vazgeçebilirler. Çalışanların örgüt içerisindeki bu politik ortamdan daha az etkilenmelerini sağlamak amacıyla çalışanlara kararlara katılım imkânı verilebilir. Üstleri ile fikir alışverişinde bulunan çalışanlar hem kendilerini daha çok güvende hissedebilir hem de sorunları çözmek ve örgütsel politikadan kurtulabilmek adına çözüm üretebilirler. Ayrıca karar sürecine katılan çalışanlar örgütte meydana gelen olaylar karşısında kontrol hissine sahip olduklarında örgütsel politiklardan daha az etkilenebilir ve örgüt ile özdeşleşmesi daha kolay sağlanabilir.
- Çalışanlar iş ortamlarında iş arkadaşları tarafından saldırgan davranışlara maruz kalmaları sonucunda mağduriyet yaşayabilirler. Yönetim, uygun olmayan ve zarar verici davranışlara karşı belirli kurallar belirlemeli ve tüm çalışanların bu kurallara uyması sağlanmalıdır. Bir başka bireye fiziksel veya sözlü bir şekilde zarar vermeye yönelik saldırgan davranışlar sergileyen ve bir başkasını mağdur eden çalışanlar tutarlı bir şekilde cezalandırılmalıdır. Ayrıca yöneticiler ödüllendirme, terfi, zam gibi konularda adil ve hakkaniyetli davranmaya gayret göstermelidir. Çalışanların diğerleri karşısında kendisini mağdur edilmiş olarak hissetmesine yol açacak tutum ve davranışlardan kaçınmalıdır.

Bu tez çalışmasının araştırma bulguları değerlendirilirken bazı kısıtları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çalışmanın kısıtlarından ilki, alan araştırmasının Nevşehir ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmeleri gibi küçük bir örnekleme sınırlı tutulmuş olmasıdır. Bu nedenle, yapılacak olan değerlendirmeler yalnızca Nevşehir ölçeğinde geçerlidir. Araştırma bulguları turizm sektörünün sadece konaklama dalında yapıldığı için sektörün genelini yansıtmamaktadır. Sektör bazında genel bir kanıya varabilmek için eğlence, yiyecek- içecek gibi turizmin farklı dallarında farklı örneklem grubuyla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulacağı unutulmamalıdır. İkincisi çalışmanın alan araştırmasının yapıldığı dönemin kış sezonuna denk gelmesi nedeniyle ziyaret edilen otel işletmelerinde yoğunluğun az olmasından dolayı az sayıda çalışana ulaşılabilmiştir. Üçüncüsü otel çalışanlarının anket sorularını cevaplandırmada isteksiz davranmaları ve yeterli zaman ayırmamaları bir başka kısıt olarak düşünülebilir. Dördüncü olarak çalışanların araştırma değişkenlerinden örgütsel politika algısı ve algılanan mağduriyet değişkenleri ile ilgili anket sorularını cevaplarırken, sorulara verdikleri yanıtların üstleri tarafından öğrenilmesi halinde işini kaybetme ihtimali olacağı yönündeki algılamaları sorulara doğru yanıtlar verilmesini engellemiş olabilir. Bu durum bir başka kısıt olarak değerlendirilebilir. Son kısıt ise; çalışmada ortak yöntem yanlılığı (common variance bias) olabilmesi durumudur. Gürbüz ve Şahin'e (2015) göre ortak yöntem yanlılığı; ölçülmüş değişkenler arasındaki varyansın sistematik hatasıdır. Ortak yöntem yanlılığı bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verinin aynı kaynaktan ya da aynı değerlendiriciden toplanması nedeniyle ortaya çıkabilir. Bununla birlikte ölçüm aracının kendisi, ölçüm aracında yer alan ifadeler ve/veya ölçüm aracının nerede geliştirildiği ortak yöntem yanlılığına sebep olabilir. Her ne sebepten olursa olsun bir ölçümde ortak yöntem yanlılığı gözlemlenmişse değişkenler arasındaki ilişkiler ya çok yüksek bir seviyeye ulaşabilir veya çok düşük bir seviyeye düşebilir.

Araştırma kapsamında 2018 Aralık ayı içerisinde Nevşehir ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmeleri çalışanlarında örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Gelecekte örgütsel politika algısı ile örgütsel davranış literatüründeki diğer değişkenler (yaşam tatmini, örgüt kültürü, örgüt geliştirme gibi) arasındaki ilişki ve bu ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rol

oynayıp oynamadığı analiz edilebilir. Bununla birlikte örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici etkisinin farklı sektörler ve farklı örneklem grupları açısından incelenmesi beklenmektedir.



KAYNAKÇA

Abubakar AM, Namin BH, Harazneh I, Arasli H ve Tunç T (2017) Does gender moderates there relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace with drawal: a neural network and SEM approach. *Tourism Management Perspectives*23: 129-139.

Akbaba S, Eroğlu Y (2013) İlköğretim öğrencilerinde siber zorbalık ve mağduriyetin yordayıcıları. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 26(1): 105-122.

Akbaş A (2016) Öğretmenlerin örgütsel politika algıları ile duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Akbaş TT, Çetin A (2015) İş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 16 (1): 81-101.

Akdoğan A, Demirtaş Ö (2014) Etik liderlik Davranışlarının Etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(1): 107-124.

Akdoğan MŞ, Çoban S, Öztürk R (2012) Ethical perceptions of social marketing campaigns: An empirical study on Turkish consumers. *European Scientific Journal* 8(25): 146-160.

Akgeyik T, Güngör M (2009) Müşteri saldırganlığı: sonuçları ve mücadele stratejisi. *Kamu-İ Dergisi* 3(10): 33-71.

Akgeyik T, Güngör M, Uen Ő, Omay U (2009) İşyerinde psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 56: 92-149.

Akman Y (2017) ğretmenlerin algılarına göre i motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 14(1): 71-88.

Aksoy A (2016) Algılanan rgtsel politikanın bağlamsal performans üzerine etkisi: TRB1 bölgesi imalat sektörü üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 33(4): 51-60.

Aksoy S, Erdil O (2018) Devlet okullarında kurum içi politika algılamaları ve güven duyguları kurumla zdeleşmeyi inşa eder mi? *Research Journal of Business and Management* 5(2): 150-169.

Aksoy S, Ertürk A (2014) Influence of organizational justice perception on organizational identification. *Research Journal of Business & Management-RJBM* 1(3): 254- 262.

Akyüz B, Kaya N, Aravi B (2015) Kamu alıanlarının iş tatmini üzerinde liderin güç kaynaklarının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 13(25): 71-90.

Aliyev Y (2014) rgtsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

Altıntaş ÖF (2007) rgt yapısının örgütsel politika ve işlem adaleti üzerine etkisinin yapısal denklem modellemesi yardımıyla analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2): 151-168.

Amponsah-Tawiah K, Annor F (2017) Do personality and organizational politics predict workplace victimization? A study among Ghanaian employees. *Safety and Health at Work* 8(1): 72-76.

Anderson S (1993) Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work. (Ed.: Kurt Bannered and Goran Lindh). In: *Statute Book of The Swedish National Board of Occupational Safety and Health, Ordinance AFS*.

Andrews MC, Kacmar MK (2001) Discriminating among organizational politics, justice, and support. *Journal of Organizational Behavior* 22: 347-366.

Aquino K (2000) Structural and individual determinants of workplace victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management* 26(2): 171-193.

Aquino K, Bommer WH (2003) Preferential mistreatment: how victim status moderates the relationship between organizational citizenship behavior and workplace victimization. *Organization Science* 14(4): 374-385.

Aquino K, Bradfield M (2000) Perceived victimization in the workplace: the role of situational factors and victim characteristics. *Organization Science* 11(5): 525-537.

Aquino K, Grover SL, Bradfield M, and Allen DG (1999) The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of management journal* 42(3): 260-272.

Aquino K, Lamertz K (2004) A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. *Journal of Applied Psychology* 89(6): 1023-1034.

Argun U, Dağlar M (2016) Examination of routine activity theory by the property crime. *International Journal of Human Sciences* 13(1): 1188-1198.

Ashforth BE, Mael F (1989) Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review* 14(1): 20-39.

Aslan Ö, Lofçalı A, Uğur Ş, Tuğlu A (2005) Hemşirelerin acil servise şiddet içeren olgu senaryolarına yaklaşımları. *Gülhane Tıp Dergisi* 47(1): 18-23.

Atinc G, Darrat M, Fuller B, Parker BW (2010) Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Managerial Issues* 22(4): 494-513.

Ay DA (2014) Ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olma eğilimi ilişkisi. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.

Bağcı Z, Bursalı YM (2011) Yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: çalışanların algılamalarına bağımlı analitik bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9: 9-21.

Bakan İ, Büyükbeşe T (2010) Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12(19): 73-84.

Balcı A, Baltacı A, Fidan T, Cereci C, Acar U (2012) Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2(2): 48-74.

Baron RM, Kenny DA (1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51(6): 1173- 1182.

Başar U, Basım N (2015) Effects of organizational identification on job satisfaction: moderating role of organizational politics. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 22(2): 663-683.

Başar U, Varoğlu KA (2016) Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi* 23(3): 751-765.

Bennett RJ, Robinson SL (2000) Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology* 85(3): 349-360.

Bıyık Y, Erden P, Aydoğan E (2016) Çalışanların kararlara katılımı ve örgütsel politika algısı. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 8(1): 100-116.

Biçkes DM, Yılmaz C (2017) Örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerine etkisi: öğretmenler üzerinde bir uygulama. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 19(2): 97-110.

BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, 2009, proje koordinatörü: Dilşat Özer.

Bingöl N, Tanrıkulu T (2014) Siber zorbalık ve mağdur olma ile algılanan sosyal destek düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* 43.

Bozeman P Dennis, Hochwarter P Wayne, Perrewe L. Pamela and Brymer Robert (2001) Organizational politics, perceived control, and work outcomes: boundary conditions on the effects of politics. *Journal of Applied Social Psychology* 31(3): 486-503.

Bradshaw P-Camball, Murray V (1991) İllusions and other games: a trifocal view of organizational Politics. *Organization Science* 2(4): 379.

Brase GL, Miller RL (2001) Differences in the perception of and reasoning about quid pro quo sexual harassment. *Psychology, Evolution & Gender* 3(3):241-264.

Breaux DM, Munyon TP, Hochwarter WA, Ferris GR (2009) Politics as a moderator of the accountability-job satisfaction relationship: evidence across three studies. *Journal of Management* 35: 307-326.

Browne MN, Smith MA (2008) Mobbing in the workplace: The Latest Illustration of Pervasive Individualism in American Law. *Employee Rights and Employment Policy Journal* 12: 131-161.

Bruins J (1999) Social power and influence tactics: a theoretical introduction. *Journal of Social Issues* 55(1): 7-14.

Bursalı Mohan Y (2008) Örgütsel politikanın işleyişi: örgütsel politika algısı ve politik davranış arasında ki ilişkiler. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir.

Bursalı Mohan Y (2017) Örgütsel politikanın işleyişi: temel dayanaklara ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 12(4): 143-159.

Büyüköztürk Ş (2009) Sosyal Bilimler İçin Veri Analiz El Kitabı (Pegem A Yayıncılık, Ankara).

Can H, Azizoğlu ÖA, Aydın EM (2015) *Örgütsel Davranış* (Siyasal Kitabevi, Ankara).

Can N, Çelikten M (2000) Alt düzey personelin güç kaynakları, Erciyes Üniversitesi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 22: 269-290.

Chang C, Rosen CC, Levy PE (2009) The relationship between perception of organizational politics and employee attitudes, strain and behavior: a meta analytic examination. *Academy of Management Journal* 52(4): 779-801.

Cheung MFY, Law MCC (2008) Relationships of organizational justice and organizational identification: the mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review* 14 (2): 213–231.

Cohen LE, Felson M (1979) Social change and crime rate trends: a routine activity approach. *American Sociological Review* 44: 588-608.

Cropanzano R, Howes JC, Grandey AA, Toth P (1997) The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress, *Journal of Organizational Behavior* 18: 159-180.

Çakınberk A, Derin N ve Demirel ET (2011) Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(1): 89-121.

Çelik C (2008) Örgütlerde mağduriyet (Editör: Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal). İçinde: *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, İlke Yayınevi, Ankara: 169-185.

Çetinkaya M, Çimenci S (2014) Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 12(23): 237-278.

Çınar O, Karcıoğlu F ve Akdaş K (2016) İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 4(3): 121-136.

Çıngı H (1994) Örneklem Kuramı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları Ders Kitabı Dizisi (Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi, Ankara).

Değirmenci O (2008) Ceza ve ceza muhakemesi hukukunda mağdur hakları. *TBB Dergisi* 77: 33-86.

Demirel Y (2009) Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15: 115-132.

Develioğlu F (2003) *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat* (Aydın Kitabevi, İstanbul).

Dick RV, Wagner U (2002) Social identification among school teachers: dimension, foci and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(2): 129-149.

Dinler V (2006) Mağduriyet kavramına çok yönlü yaklaşım (Editör: Halil İbrahim Bahar). İçinde: *Suç Mağdurları*, Adalet Yayınevi, Ankara: 49-71.

Doğan E (1997) Örgütsel politika algısının beş örgütsel davranış değişkeni ve Makyavelizm ile olan ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Doğan S, Kılıç S (2014) Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir yazın incelemesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*32(2): 103-132.

Drory A, Romm T (1990) The definition of organizational politics: a review. *Human relations*, 43(11): 1133-1154.

Dukerich JM, Golden BR, Shortell SM (2002) Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification identity and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly* 47(3): 507-533.

Dursun S, Aytaç S (2011) İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. *TİSK Akademi* 6(11): 6-29.

Dutton JE, Dukerich JM, Harquail CV (1994) Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly* 39(2): 239-263.

Eisenhardt KM, Bourgeois LJ (1988) Politics of strategic decision making in high-velocity environments. *Toward A Midrange Theory. Academy of Management Journal* 31(4): 737-770.

Eken S (2017) Örgütsel politika algısı ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel İşletmecilik Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Elsbach KD, Bhattacharya CB (2001) Defining who you are by what you are not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. *Organization Science* 12(4): 393-413.

Emerson RM (1962) Power-dependence relations. *American Sociological Review* 31: 41.

Epitropaki O, Martin R (2005) The moderating role of individual differences in the relations between transformational/transactional leadership perceptions and organizational identification. *The Leadership Quarterly* 16: 569-589.

Erkutlu H, Chafra J (2015) Impact of behavioral integrity on organizational identification: The moderating roles of power distance and organizational politics. *Management Research Review* 39(6): 672-691.

Erkutlu HV (2015) “Örgütsel politika algısı ve psikolojik iyi olma ilişkisi üzerinde birey-örgüt değer uyumunun düzenleyici etkisi”, 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs 2015, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Konya, 880-886.

Erkutlu HV (2015) *Pozitif Örgütsel Davranış* (Akademisyen Kitabevi, Ankara).

Erkutlu HV (2017) *Negatif Örgütsel Davranış* (Akademisyen Kitabevi, Ankara).

Erkutlu HV, Chafra J (2006) Relationship between leadership powerbases and job stress of subordinates: example from boutique hotels. *Management Research News* 19(5): 285-297.

Erol E (2014) Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Ertekin Y, Ertekin GY (2003) *Örgütsel Politika ve Taktikler* (Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara).

Fattah EA (2000) Victimology today: recent theoretical and Applied developments. *Resource materialseries56*: 60-70.

Fedor D, Maslyn J, Farmer S and Bettenhausen K (2008) The contribution of positive politics to the prediction of employee reactions. *Journal of Applied Social Psychology* 38: 76–96.

Fedor, D, Ferris GR, G Harrell-Cook, Russ AS (1998) The dimensions of politics perceptions and their organizational and individual predictors. *Journal of Applied Social Psychology* 28(19): 1760-1797.

Felson RB (1992) “Kick'em when there are down”: explanations of the relationship between stress and interpersonal aggression and violence. *Sociological Quarterly* 33(1): 1-16.

Ferris GR, Fedor DB, Chachere JG and Pondy LR (1989) Myths and politics in organizational contexts. *Group and Organization Studies* 14(1): 83-103.

Ferris GR, Frink DD Galang MC, Zhou J, Kacmar KM and Howard JL (1996) Perceptions of organizational politics: prediction, stress-related implications, and outcomes. *Human relations* 49(2): 233-266.

Ferris GR, Kacmar KM (1992) Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1): 93-116.

Fettahlıoğlu ÖO, Bıyıkbeyi T, Güler B ve Demir S (2016) Duygusal emeğin üretkenlik karşıtı davranışa etkisi ve sosyal bağlılık ilişkisi: çağrı merkezinde bir uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies* 51: 421-434.

Finkelhor D, Asdigian NL (1996) Risk factors for youth victimization: beyond a lifestyles/routine activities theory approach. *Violence and Victims* 11(1): 3-19.

Foreman P, Whetten DA (2002) Members identification with multiple-identity organizations. *Organization Science* 13(6): 618-635.

Fox S, Spector PE, Miles D (2001) Counter productive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior* 59(3): 291-309.

French J, Raven BH (1959) The bases of Social power in D Cartwright (ed.) *Studies in Social power* Ann Arbor. MI: *Institute for Social Research*

Garofalo J (1981) The fear of crime: causes and consequences. *The Journal Of Criminal Law And Criminology* 72(2): 839-857.

Gaziarifoğlu Y (2009) Suç mağduriyeti korkusu ve algılanan suç mağduriyeti riskinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, İstanbul.

Geleri A (2004) Suç mağduriyeti ve polis: olaylara müdahale eden polisin suç mağdurlarıyla ilişkisi. *Polis Bilimleri Dergisi* 6(1-2): 53-82.

Gilmore C David, Ferris R Gerald, Dulebohn H James, Harrell-Cook (1996) Organizational politics and employee attendance. *Group and Organization Management* 21(4): 481-494.

Giddens A (1984) *The Constitutions of Society* (University of California Press, Berkeley).

Gottfredson MR (1981) On the etiology of criminal victimization. *The Journal of Criminal Law and Criminology* 72(2): 714-726.

Griffin S (2001) Occupational therapists and the concept of power: a Review of the literature. *Australian Occupational Therapy Journal* 48(1): 24-34.

Gruys ML (1999) The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace. Phd Thesis, Minnesota University, Minneapolis Industrial, Relations Center, Minnesota.

Gül H (2010) Saldırgan davranışlar ve örgütsel mağduriyet üzerine kavramsal bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12(18): 91-98.

Günel ÖD (2010) İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 12(3): 37-65.

Gürbüz Ş, Şahin F (2017) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar, Ankara).

Harris KJ, James M, Boonthanom R (2005) Perceptions of organizational politics and cooperation as moderators of the relationship between job strains and intent to turnover. *Journal of Managerial Issues* 17(1): 26-42.

Harvey M, Treadway D, Heames JT (2006) Bullying in global organizations: a reference point perspective. *Journal of World Business* 41(2): 190-202.

Hayes, AF (2017) What's Coming in PROCESS v3.0, www.processmacro.org (02.02.2017).

Hochstetler A, Delisi M (2005) Importation, deprivation, and varieties of serving time: an integrated-lifestyle-exposure model of prison offending. *Journal of Criminal Justice* 33: 257-266.

Hochwarter WA (2003) The interactive effects of pro-political behavior and politics perceptions on job satisfaction and affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology* 33(7): 1360-1378.

Howell SK (2005) Adaptive self-regulation and organizational politics: Investigating the effects in the accounting profession. Doctoral Dissertation, University of Central Florida.

<http://www.nevsehirkulturizm.gov.tr> (05.02.2018).

<http://www.tr-ch.org/tr/mobbing-is-yerinde-psikolojik-taciz> (16.12.2018)

Hutchings A, Hayes H (2009) Routine activity theory and phishing victimization: who gets caught in the net? *Current Issues in Criminal Justice* 20(3): 1-20.

İslamoğlu G, Börü D (2007) Politik davranış boyutları: bir ölçek geliştirme çalışması. *Akdeniz İ. İ. B. F Dergisi* 14: 135-153.

İşcan ÖF (2006) Dönüştürücü/Etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 11: 160-177.

Jankowiak B, Kowalczyk K, Krajewska-Kułak E, Sierakowska M, Lewko J, Klimaszewska K (2007) Exposure the doctors to aggression in the workplace. *Advances in Medical Sciences (De Gruyter Open)* 52: 89-92.

Kacmar KM, Bozeman DP, Carlson DS, Anthony WP (1999) An examination of the perceptions of organizational politics model: replication and extension. *Human Relations* 52: 383-416.

Kacmar KM, Carlson DS (1997) Further validation of the perceptions of politics scale (pops): a multiple sample investigation. *Journal Of Management* 23(5): 627-658.

Kalaycı Ş (2016) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (Asil Yayın Dağıtım, Ankara).

Kanbur E (2017) Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimler Dergisi* 4(7): 63-82.

Kaplan M (2013) Kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 26: 78-97.

Karacaoğlu K, Aksoy MS, Şahin S (2018) “Örgütlerde algılanan mağduriyetin intikam niyetine etkisinde işyeri arkadaşlığının düzenleyici rolü: Kayseri’de bir işletme uygulaması”, 6. *Örgütsel Davranış Kongresi, 2-3 Kasım 2018*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 101-111.

Karatepe O (2011) Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 25(1): 82-104.

Karatepe S, Güngör M (2017) Örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi* 4(9): 80-96.

Kiewitz C, Hochwarter WA, Ferris GR ve Castro SL (2002) The role of psychological climate in neutralizing the effects of organizational politics on work outcomes. *Journal of Applied Social Psychology* 32(6): 1189- 1207.

Kim E, Glomb TM (2014) Victimization of high performers: The roles of envy and work group identification. *Journal of Applied Psychology* 99(4): 1-16.

Koçel, T (2007) *İşletme Yöneticiliği* (Arıkan Yayınevi, İstanbul).

Korkmaz O, Aydemir S, Uysal HT (2017) Örgütsel özdeşleşme üzerinde örgüte hâkim kurum kültürünün etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi* 6(12): 62-80.

Köse CG (2009) Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Kreiner GE, Ashforth BE (2004) Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior* 25(1): 1-27.

Kuhlhorn E (1990) Victims and offenders of criminal violence. *Journal of Criminal Quantitative Criminology* 6: 51-59.

Kuo SY, Cuvelier SJ, Chang KM (2009) Explaining criminal victimization in Taiwan: A lifestyle approach. *Journal of Criminal Justice* 37: 461-471.

Landells E, Albrecht SL (2013) Organizational political climate: Shared perceptions about the building and use of power bases. *Human Resource Management Review* 23(4): 357-365.

Lee MR, Earnest TL (2003) Perceived community cohesion and perceived risk of victimization: a cross-national analysis. *Justice Quarterly* 20(1): 131-157.

Leymann H (1996) The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2): 165-184.

Lieberman CJ (2011) Why organizational identification ‘matters’ as a communication variable: A state-of-the-art review of past, present, and future trends. *Proceedings of the New York State Communication Association* 1 (8): 132-151.

Liu Y, GR Ferris, DC Treadway, ML Prati, PL Perrewé and Hochwarter WA (2006) The emotion of politics and the politics of emotions: Affective and cognitive reactions to politics as a stressor, In Vigoda-Gadot, E. and A. Drory (Ed.), *Handbook of Organizational Politics*, (MPG Books Ltd., Great Britain).

Madriz E (1996) The perception of risk in the workplace: a test of routine activity theory. *Journal of Criminal Activity* 24(5): 407-418.

Mael F, Ashforth BE (1992) Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior* 13(2): 103-123.

Mael F, Ashforth BE (2001) Identification in work, war, sports, and religion: contrasting the benefits and risks. *Journal for The Theory of Social Behavior* 31(2): 197 – 222.

Martinko MJ, Gundlach MJ, Douglas SC (2002) Toward an integrative theory of counterproductive workplace Behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment* 10(1-2): 36-50.

Martino VD (2002) Workplace violence in the health sector. Country case Studies Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an additional Australian study. Synthesis Report, 1-42.

Mayes BT, Allen RW (1977) Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4): 672-678.

McLemore MR (2006) Workplace aggression: beginning a dialogue. *Clinical Journal of Oncology Nursing* 10(4).

Meier RF, MietheTD (1993) Understanding theories of criminal victimization. *Chicago Journals* 17: 459-499.

Mercanlioğlu Ç (2010) Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2(2): 37-46.

Meydan CH, Polat M (2010) Liderin güç kaynakları üzerine kültürel bağlamda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 65(4): 124-140.

Mintzberg H (1985) The organization as political arena. *Journal of Management Studies* 22(2): 134-154.

Michel AA, Jehn KE (2003) The dark side of identification: Overcoming identification-induced performance impediments. *Research on Managing Groups and Teams* 5: 189-219.

Miethe TD, Stafford MC, Sloane (1990) Lifestyle changes and risks of criminal victimization. *Journal of Quantitative Criminology* 6(4): 357-376.

Miller BK, Nichols KM (2008) Politics and justice: a mediated moderation model. *Journal of Managerial Issues* 20: 214-237.

Miro F (2014) Routine activity theory. JM Miller In, The encyclopedia of theoretical criminology (1-7). Chennai: Wiley Blackwell.

Muhammad AH (2007) Antecedents of organizational politics perceptions in Kuwait Business organizations. *Competitiveness Review: An International Business Journal* 17: 234-247.

Nartgün řS, Kalay M (2014) Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies* 9(2): 1361-1376.

Neuman JH, Baron RA (1997) Aggression in the workplace. *Antisocial behavior in organizations* 37-67.

O'Connor WE, Morrison TG (2001) A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics. *Journal of Psychology* 135: 301-312.

O'Reilly C, Chatman J (1986) Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology* 71(3): 492-499.

O'Leary-Kelly AM, Griffin RW, Glew DJ (1996) Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review* 21(1): 225-253.

Olkkonen ME, Lipponen J (2006) Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 100(2): 202-215.

Ötken AB, Erben GS (2010) Örgütsel özdeşleşme ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin ve amir desteğinin rolünün incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 12(2): 93-118.

Özdemir A (2010) Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişikliklerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* 14(1): 238-250.

Özdemir E (2006) İşyerinde cinsel taciz. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi* 4(11): 83-96.

Özdevecioğlu M (2016) Mağdurlar mı mağdur edilmektedir? Örgütlerde saldırgan davranışlar ve algılanan mağduriyet üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi* 58: 404-417.

Özdevecioğlu M, Çelik C (2009) Örgüt kültürü tipleri itibariyle bireylerin algıladıkları mağduriyet farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 23(1): 95-112.

Özdevecioğlu M, Kaya Y (2008) Organizasyonlarda algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10(1): 19-37.

Özkalp E, Kırel Ç (2016) *Örgütsel Davranış* (Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa).

Özkazanç A (2012) İşyerinde şiddet: psikolojik ve cinsel taciz el kitabı. Uluslararası Çalışma Ofisi, ILO Yayın Katalogları Verileri, 1-37.

Padır MA, Eroğlu Y, Çalışkan M (2015) Ergenlerde öznel mutluluk ile siber zorbalık ve mağduriyet arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying* 2(1): 32-51.

Parker CP, Dipboye RL, Jackson SL (1995) Perceptions of politics: an investigation of antecedents and consequences. *Journal of Management* 21: 891-912.

Peker A (2015) Negatif duygunun siber zorbalık ve mağduriyete ilişkin yordayıcı rolünün incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 23(4): 1633-1646.

Perron BE, Alexander-Eitzman B, GillespieDF, Pollio D (2008) Modeling the mental health effects of victimization among homeless persons. *Social Science and Medicine* 67(9): 1475-1479.

Pfeffer J (1981) *Power in Organizations* (Pittman, Boston).

Polat A, Gül SK (2010) Kriminoloji araştırmalarında mağdur anketlerinin yeri ve önemi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 7(1): 1290-1310.

Polat C, Eren H, Erbakıcı F (2013) Hırsızlık suçunu etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi ve geleceğe yönelik yaklaşımlar. *Güvenlik Bilimleri Dergisi* 2(1): 1-33.

Polat M, Meydan CH (2010) Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi* 9(1): 145-172.

Reade C (2001) Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *Journal of Human Resource Management* 12(8): 1269- 1291.

Reşitoğlu HÜ (2017) Diğerleri için duyulan suç korkusu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* (41): 145-160.

Richards DA, Schat AC (2007) Attachment and customer aggression: An affective events theory model. *In ASAC* 28(5): 253-269.

Robbins SP, Judge SA (2013) *Organizational Behavior* (Pearson Education Inc., New Jersey).

Rong Z, Cao G (2015) A framework for research and practice: Relationship among perception of organizational politics, perceived organization support, organizational commitment and work engagements. *Open Journal of Business and Management* 3: 433-440.

Salin D (2003) Bullying and organizational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision* 35-46.

Schat AC, Kelloway EK (2005) Workplace aggression. *Handbook of Work Stress*, 189-218.

Scott CR, Corman SR, Cheney G (1998) Development of a structural model of identification in the organization. *Communication Theory* 8(3): 298-336.

Seferoğlu B (2014) Mağdurların suç olaylarının oluşumunda rolü ve mağduriyet risk faktörlerinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Güvenlik Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.

Sham R, Hamid HA, Noah RM (2013) Routine activities and crime in the city: cases of working women. *Social and Behavioral Sciences* 101: 345-353.

Shamir B, Kark R (2004) A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Occupational and Organizational Psychology* 77: 115-123.

Sharma S (1996) *Applied Multivariate Techniques* (John Wiley and Sons Inc, New York).

Smidts A, Pruyn ATH, Van Riel CBM (2001) The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal* 49 (5): 1051–1062.

Sokullu-Akıncı F (1999) *Viktimoloji* (Beta Basım-Yayın Dağıtım, İstanbul).

Sökmen A, Ekmekçioğlu EB ve Çelik K (2015) Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 7(1): 125-144.

Spector PE, Fox S, Penney LM, Bruursema K, Goh A, Kessler S (2006) The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior* 68(3): 446-460.

Steffgen G (2008) Physical violence at the workplace: Consequences on health and measures of prevention. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology* 58(4): 285-295.

Şahin S (2017) Örgütlerde mağduriyet algılamasının intikam niyeti ve affetme üzerindeki etkisi: bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kayseri.

tdk. gov. tr (15. 12. 2018).

Tewksbury R, Mustaine EE, Covington M (2010) Offender presence, available victims, social disorganization and sex offense rates. *American Criminal Justice Association* 35: 1-14.

Tiktaş G (2012) Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik bir inceleme. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.

Titrek O, Zafer D (2009) İlköğretim okulu yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 15(60):657-674.

Toker Y (2016) İşyerinde cinsel taciz: kapsamı, öncülleri, sonuçları, kurumsal baş etme yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları* 19(38): 1-19.

Tokgöz E (2012) Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.

Tokgöz E, Seymen AO (2013) Örgütsel güven örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi* 39(10): 61-76.

Tuna M, Yeşiltaş M (2014) Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 25(1): 105-117.

Turgut H, Tokmak İ, Güçel C (2012) The effect of transformational leadership on organizational identification and perceived corporate reputation: A university sample. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies* 4 (2): 245-254.

Turunç Ö, Çelik M (2010) Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi* 17(2): 183-206.

Tümer E (2010) İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.

Tüzün İ, Çağlar İ (2008) Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University* 3(9): 1011-1027.

Tüzün İK (2006) Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Tüzün İK, Çağlar İ (2009) Investigating the antecedents of organizational identification. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 10(2): 284-293.

Ural A, Kılıç İ (2013) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (Detay Yayıncılık, Ankara).

Ülbeği İD, Özgen HM ve Özgen H (2014) Algılanan mağduriyet ölçeğinin Türkçe uyarlaması: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 23(2): 101-112.

Valle MK, Perrew PL (2000) Do politic perceptions relate to political behaviours? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human Relations* 53: 359-386.

Van Knippenberg D, Van Schie ECM (2000) Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73 (2):137–147.

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.

Vigoda E (2001) Reactions to organizational politics: A cross-cultural examination in Israel and Britain. *Human Relations* 54: 1483–1518.

Vigoda E, Cohen A (2002) Influence tactics and perceptions of organizational politics a longitudinal study. *Journal of Business Research* 55: 311-324.

Vigoda-Gadot 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.

Vigoda-Gadot E, Vinarski-Peretz H, Ben-Zion E (2003) Politics and image in the organizational landscape. *Journal of Managerial Psychology* 18: 764-787.

Warr M (2000) Fear of crime in the United States: avenues for research and policy. *Criminal Justice* 4(4): 451-489.

Warr M, Stafford M (1983) Fear of victimization: a look at the proximate causes. *Social Forces* 61(4): 1033-1043.

Yılmaz A, Özler DE, Mercan N (2008) Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 7(26): 334-357.

Yılmaz ÖD (2012) *Örgütlerde Güç, Politik Davranış ve İzlenim Yönetimi: Turizm İşletmelerinden Örnek Olaylar* (Detay Yayıncılık, Ankara).

Yılmaz ÖD (2014) Algılanan mağduriyetin affetme eğilimi ve intikam niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(1): 87-105.

Yücel EB, Koparan E (2010) Güç mesafesi ve cinsel taciz davranışları arasındaki ilişkinin yönünü belirlemeye yönelik görgül bir çalışma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2(1): 11-18.

Yüksel M, Bolat T (2016) Örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 11(3): 173-204.

Zagenczyk TJ, Gibney R, Few WT, Scott KL (2011) Psychological contracts and organizational identification: The mediating effect of perceived organizational support. *Journal of Labor Research* 32 (3): 254-281.

EKLER

EK 1: Anket Formu

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN MAĞDURİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN ANALİZİNE YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, konaklama işletmelerinde “**Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü**” başlıklı araştırmanın uygulama kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla yapılmakta olup **size ve işletmenize ait bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır**. Araştırmaya ayırdığınız zaman, gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Aliye SARI

A. Örgütsel Politika Algısı ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Örgütsel Politika Algısı ile İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım otelde hak edenden ziyade iltimas gösterilen (kayırlan) kişiler öne çıkar	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım otelde her şeye "evet efendim" diyenlere yer yoktur; amirlerle anlaşmazlık anlamına bile gelse iyi fikirlerin ortaya konulması istenir ®	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım otelde çalışanlar kurumsallaşmış (yerleşik) fikirleri eleştirse bile dobra dobra konuşmaya teşvik edilir. ®	1	2	3	4	5

4. Çalıştığım otelde kimsenin karşısına almak istemediği nüfuzlu kişilerden oluşan bir grup bulunmaktadır	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım otelde çalışanlar, diğerlerinin misillemesinden korkmadan özgürce konuşamaz	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım otelde sadece çok çalışan kişiler ödüllendirilir ®	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım otelde genellikle en çok çalışanlar terfi eder ®	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım otelde çalışanlar, terfi etmek için diğer meslektaşlarının ayağını kaydırırlar	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım otelde tüm işletmeyi kapsayan değil, sadece belirli bir grup için mevzuat değişikliği yapıldığını gördüm	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım otelde kimsenin meydan okumaya cesaret edemediğinden dolayı, istediklerini kendi yöntemleriyle yapan bir grup çalışan vardır	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım otelde işletme kurallarıyla bağdaşmayan bir zam ya da terfi yapıldığını hatırlamıyorum ®	1	2	3	4	5
12. Bu otelde çalıştığımdan beri terfi ve zamla ilgili mevzuatların birisinin çıkarları doğrultusunda kullanıldığını görmedim ®	1	2	3	4	5

B. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Örgütsel Özdeşleşme ile ilgili ifadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Herhangi biri çalıştığım işletmeyi eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5
2. İnsanların çalıştığım işletme hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım işletme hakkında konuştuğumda; 'onlar' kelimesi yerine 'biz' kelimesini kullanırım.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım işletmenin başarısı benim başarımdır.	1	2	3	4	5

5. Başka biri çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	1	2	3	4	5
6. Basın-yayın organlarında çalıştığım işletme ile ilgili olumsuzluklar olursa, rahatsızlık hissederim.	1	2	3	4	5

C. Algılanan Mağduriyet ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Algılanan Mağduriyet ile ilgili ifadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım otelde aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlarla karşılaşırım	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım otelde uygunsuz yorum ve hareketlere maruz kalırım	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım otelde fiziksel zararlar tehdit edilirim	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım otelde bana küfredilir	1	2	3	4	5
5. Çalışma arkadaşlarıma hakkımda kötü şeyler söylenir	1	2	3	4	5
6. Çalışmam sabote edilir	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım otelde beni kötü göstermek için bir şeyler yapılır	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım otelde başımın derde girmesi için bana yalan söylenir	1	2	3	4	5

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1. Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	2. Medeni durumunuz <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
3. Yaşınız	4. Eğitim Durumunuz <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Meslek Yüksekokulu <input type="checkbox"/> Fakülte ve dengi okul <input type="checkbox"/> Master ve Doktora
5. Bu işletmede kaç yıldır çalışmaktasınız?	6. İşletmedeki konumunuz <input type="checkbox"/> Departman müdürü <input type="checkbox"/> Şef <input type="checkbox"/> İşgören

Katkılarınızdan Dolayı Teşekkür Ederiz

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı- Soyadı: Aliye SARI

Uyruğu: Türkiye (T. C)

Doğum Yeri ve Yılı: Kayseri / 31. 03. 1991

Tel: +90 552 411 38 82

E-posta: aliyesari38@gmail.com

Eğitim Bilgileri

Lisans: Karadeniz Teknik Üniversitesi, İşletme, 2010-2014

Yüksek Lisans: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi; Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme, 2017-

Yabancı Dil

İngilizce