



www.turkishstudies.net/economy

Turkish Studies - Economics, Finance, Politics

eISSN: 2667-5625

Research Article / Araştırma Makalesi



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

Sponsored by IBU

**Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi:
Türkiye-Romanya Karşılaştırması***

*The Effect of Perceived Organizational Politics on Organizational Trust and Turnover Intention:
Comparison of Turkey and Romania*

Fatih Ferhat Çetinkaya** - Hamdi Orhun Gülbahar***

Abstract: The aim of this study is revealing the perception of organizational politics impacts on organizational trust and turnover intention on 4-5 stars hotel employees who work in cities of Bucharest and Ankara, and comparing their perspectives which come from two different cultural background. Turkey sample consists of 407 (n=407) 4-5 stars hotel employees from Ankara, who volunteer to participate. Romania sample consists of 402 (n=402) 4-5 stars hotel employees from Bucharest, who volunteer to participate. The data have collected by different surveys. Collected data have analyzed by statistical programme methods such as exploratory factor analysis (efa) and multiple regression analysis. According to the findings in this research, it has been found that general political behavior and co-workers behavior as the dimensions of organizational politics perception had a negative effect on organizational trust for both Turkey and Romania samples. However, it has been observed that promotion-pay administration as the dimension of organizational politics perception does not have a significant effect on organizational trust for both Turkey and Romania samples. In addition, according to the findings in this research, it has been determined that general political behavior and co-workers behavior as the dimensions of organizational politics perception have a positive effect on turnover intention for both Turkey and Romania samples. However, it has not been found a significant effect of promotion-pay dimension of organizational politics perception on turnover intention for Turkey sample and it has been found that promotion-pay dimension of organizational politics perception has a positive effect on turnover intention for Romania sample.

Structured Abstract: Studies examining human and group psychology, which have become the most important parts of the organization, form the basis of the organizational behavior discipline. One of the important issues in this field in the last four decades is the concepts of organizational policy perception,

* “Algılanan Örgütsel Politikanın Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Türkiye-Romanya Karşılaştırması” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Asst. Prof., Kırşehir Ahi Evran University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration

ORCID 0000-0003-2263-0479

ffcetinkaya40@gmail.com

*** Doktora Öğrencisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Doktora Bölümü

PhD. Student, Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration

ORCID 0000-0003-3246-8305

hamdi.orhun@yahoo.com.tr

Cite as/ Atıf: Çetinkaya, F. F. & Gülbahar, H. O. (2021). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Türkiye-Romanya Karşılaştırması. *Turkish Studies - Economy*, 16(1), 173-202. <https://dx.doi.org/10.47644/TurkishStudies.47675>

Received/Geliş: 17 November/Kasım 2020

Accepted/Kabul: 20 March/Mart 2021

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 30 March/Mart 2021

CC BY-NC 4.0

organizational trust and intention to quit. Organizational policy; They are attitudes and behaviors that are displayed in order to gain personal benefit without thinking about other individuals within the organization (Kacmar & Baron, 1999: cited in Wangui & Stephen, 2012: 159). The first studies conducted in the field of organizational policy were examined only in terms of their functions and purposes, but how employees perceive attitudes and behaviors that can be defined as organizational policy were not emphasized (Drory & Romm, 1988: 167-168).

The concept of organizational trust refers to a multidimensional trust concept, which includes the dimensions of trust in the organization, manager and colleagues, and has been the subject of organizational behavior literature (Joseph & Winston, 2005: 7). The high level of organizational trust contributes to the development of communication in organizations, encouragement of change and increase the morale of employees, and encourages innovation and learning in organizations (Polat, 2009; cited in Erdal, 2020: 15). Another variable of the study, the concept of intention to leave the job, is a series of behaviors planned by individuals who are dissatisfied with the conditions in organizations, aiming to leave the job and the organization (Hanisch & Hulin, 1990: 63).

The aim of our study is to reveal the effects of organizational policy perception on organizational trust and intention to quit from these concepts, which have very serious effects on organizations and individuals in organizations, on two different cultures and to make a comparison between samples with these two different cultures through these concepts. When the literature is examined, although the concepts of organizational policy perception, organizational trust and intention to leave the job gain importance day by day, there are very few studies examining the effects of these concepts in different cultures. Therefore, it is thought that the study will contribute to the literature.

The research was conducted in quantitative research design. Employees of four and five star hotels operating in the cities of Ankara and Bucharest constitute the universe of this research. Turkey's sample of the study, 4 and 5 star hotel employees operating in the city of Ankara (n = 407) form. The Romanian sample of the study, on the other hand, consists of 4 and 5 star hotel employees working in Bucharest (n = 402).

As a result of the multiple regression analyzes, it was determined that the perception of general political behaviors of the participants had a high level of significant effect in both samples in explaining their organizational trust levels, and there was a negative relationship between general political behavior and organizational trust. It was found that the perception of the behaviors of the participants 'colleagues' behaviors had a low-level significant effect for both samples in explaining their organizational trust levels, and a negative relationship was found between the behavior of colleagues and organizational trust. The performance of multiple regression analysis results across the political behavior, perception, announced his intention to leave, Turkey has been identified as having a significant medium-level impact to sample, while for the same effect Romanian sample was detected at high levels. There is a positive relationship between general political behavior and intention to quit in both samples. It was found that the perception of the behaviors of colleagues had a low level of significant effect in explaining the intention to quit in both samples, and a positive relationship was found between the behaviors of colleagues and the intention to quit. Promotion-pay practices perceptions of his intention to leave if it makes sense for a statistical sample of Turkey said in a statement, the sample was observed for Romania, which is quite a low impact.

This research is limited to four and five star hotel employees operating in Ankara and Bucharest cities. Cultural comparison studies in the field of organizational policy perception are very few. Future research can be done in different sectors and societies with different cultures. Qualitative studies on the subject are also very few. Conducting future organizational policy perception studies in different cultures and business lines, and the use of qualitative research methods in organizational policy perception studies are of great importance in the development of the theory and in better determining the effect of culture on organizational policy perception. As a result of the research, it was determined that the perceptions of promotion-wage practices of four and five star hotel employees operating in Ankara and Bucharest cities and the behaviors of their colleagues had a limited effect on their organizational trust levels and their intention to quit. Studies can be conducted on this subject in the accommodation sector. Future research will shed light on the subject. In addition, organizational policy perception has many devastating effects for both businesses and employees. For this reason, measures should be taken to reduce uncertainty in organizations, and a fair sharing policy should be adopted over resources by ensuring employee productivity.

Keywords: Management, organizational behavior, perception of organizational politics, organizational trust, turnover intention.

Öz: Bu çalışmanın amacı, Ankara ve Bükreş şehirlerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel politika algılarının, örgütsel güven düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini ne şekilde etkilediğini ortaya koymak ve araştırmaya konu olmuş iki farklı kültüre mensup çalışanlar arasında bir karşılaştırma yapmaktır. Çalışma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05.06.2020 tarihli 2020/1 sayılı kararına göre kabul edilmiştir. Araştırmanın Türkiye örneklemini, Ankara şehrinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları (n=407) oluşturmaktadır. Araştırmanın Romanya örneklemini ise Bükreş şehrinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları oluşturmaktadır (n=402). Araştırmanın örneklemelerinden çeşitli ölçeklerle elde edilen veriler, keşfedici faktör analizi ve çoklu regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel politika algısının genel politik davranışlar ve çalışma arkadaşlarının davranışları boyutları, araştırmanın her iki örnekleminde de örgütsel güven üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Buna karşın örgütsel politika algısının terfi-ücret uygulamaları boyutunun her iki örnekleminde de örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel politika algısının genel politik davranışlar ve çalışma arkadaşlarının davranışları boyutlarının Türkiye ve Romanya örneklemelerinde işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu saptanmış olup, örgütsel politika algısının terfi-ücret uygulamaları boyutunun Türkiye örnekleminde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, Romanya örnekleminde ise pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak çalışmayla ilgili literatürde benzer konularda yapılan araştırmalara yer verilmiş ve gelecek çalışmalar ile işletmeler için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, örgütsel davranış, algılanan örgütsel politika, örgütsel güven, işten ayrılma niyeti.

Giriş

Bilimsel yönetim kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte örgütler üzerinde pek çok çalışma yapılmıştır. Örgütler üzerinde yapılan bu ilk çalışmalar örgüt içerisindeki insan faktörünü göz ardı etmiştir. Daha sonra örgüt ve yönetim alanında yapılan çalışmaların gelişmesi ve evrilmesiyle birlikte insan faktörü örgütler üzerinde yapılan çalışmalarda büyük bir önem arz etmeye başlamıştır. Kasap (2020a: 4360)'a göre örgütler, çalışanlarına sağlıklı koşullar sağladıkları sürece performanslarını arttırabilmektedirler. Örgütün en önemli parçaları haline gelen insan ve grup psikolojisini inceleyen çalışmalar örgütsel davranış disiplininin temelini oluşturmaktadır. Bu konular son yıllarda oldukça önem kazanmış, örgütsel politika algısı, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti kavramları literatürde sık çalışılan kavramlar haline gelmiştir. Örgütsel politika; birey veya grupların, örgütteki diğer bireyleri düşünmeden, kişisel menfaat elde etmek amacıyla sergilenen tutum ve davranışlardır (Kacmar & Baron, 1999: akt. Wangui & Stephen, 2012: 159). Örgütsel politika alanında ilk yapılan çalışmalar, sadece işlev ve amaç bakımından incelenmiş fakat çalışanların örgütsel politika olarak tanımlanabilecek tutum ve davranışları nasıl algıladıkları durumu göz ardı edilmiştir. (Drory & Romm, 1988: 167-168). Daha sonra yapılan çalışmalarda ise bireylerin örgütsel politika olarak tanımlanabilecek davranışları nasıl algıladıklarının araştırılması gerektiği görüşü yaygınlık kazanmış böylece örgütsel politika algısı kavramı ortaya çıkmıştır. Örgütsel politika algısı; örgüt içerisindeki bireylerin, belirli davranış kalıplarını algılama sürecine tabi tutuktan sonra bu davranışları örgütsel politika olarak tanımlamaları durumudur. Sübjektif bir kavram olmakla birlikte sonuçları açısından örgütlerdeki bireylerin tamamını etkilemektedir (Eryılmaz, 2014: 25; Şevik, 2019: 51; Ercan, 2019: 26). Bu çalışmada ele alınan diğer bir kavram ise örgütsel güven kavramıdır. Güven kelimesi Türkçe'de; "*Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat*" anlamında kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2011: parag. 1). Örgütsel güven kavramı ise normal güven kavramına ek olarak örgütlere, yöneticilere ve meslektaşlara güven boyutlarını da içermekte, örgütsel davranış literatürüne konu olarak, çok

boyutlu bir güven kavramını karşılamaktadır (Joseph & Winston, 2005: 7). Kasap (2020b: 1063), konaklama işletmelerinde güven ortamının kurulmasının önemli olduğunu belirtmiştir. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olması örgütlerde iletişimin gelişmesine, değişimin teşviğine ve çalışanların morallerinin artmasına katkıda bulunmakta, örgütlerde yenilik ve öğrenimi isteklendirmektedir (Polat, 2009; akt. Erdal, 2020: 15). Çalışmada ele alınan diğer bir kavram olan işten ayrılma niyeti ise, örgütlerde koşullardan memnuniyetsiz bireyler tarafından planlanan, işten ve örgütten ayrılma niyetini barındıran bir takım eylemlerdir (Hanisch & Hulin, 1990: 63). Mobley vd. (1979: 494-520) tarafından alanyazın çalışması yapılarak sınıflandırılan bireysel, organizasyonel ve çevresel faktörlerden kaynaklı işten ayrılma eylemleri, işten ayrılmış kişiler, iş yerleri, gerçekleşen eylemlerden sonra organizasyonlarda faaliyet göstermeye devam eden çalışanlar açısından pek çok pozitif ve negatif etkiye sahiptir (Mobley, 1982: 113).

Bu alanyazın doğrultusunda, çalışmamızın amacı; örgütler ve örgütlerdeki bireyler açısından çok büyük sonuçlar doğuran bu kavramlardan birisi olan örgütsel politika algısının, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkinliğini, farklı kültürlerle sahip iki iş ortamı üzerinde incelemek ve iki örneklem arasında söz konusu kavramlar üzerinden bir karşılaştırma yapmaktır. Son yıllarda alanyazında, örgütsel politika algısı, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti kavramları çok çalışılıyor olmasına karşın söz konusu kavramların değişik kültürlerle sahip iş ortamlarındaki sonuçlarını araştıran çalışma sayısı çok azdır. Bu sebeple, çalışmamızın alanyazına katkı sağlayacak özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

1. Literatür Taraması

1.1. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika algısı; organizasyonlarda gerçekleştirilen çeşitli davranış veya tutumların aynı iş ortamında çalışan meslektaşlar, üstler ve astlar tarafından algılama sürecine tabi tutulması ve bu algılama süreci sonucunda söz konusu davranışların çıkar ve güç amacı güden davranışlar olarak algılanması durumudur. Kavram, gözlemlene ve izlenim üzerine kurulu bir öznellik barındırmakla birlikte aynı zamanda örgütleri, örgütlerde faaliyet gösteren bireyleri yönlendirme gücüne sahip, çeşitli örgütsel sonuçlara etki edebilen önemli bir kavramdır (Eryılmaz, 2014: 25; Şevik, 2019: 51; Ercan, 2019: 26). Örgütsel politika algısı, örgütsel politika üzerine çalışmaların ortaya çıkmasından sonra ortaya geliştirilmiş bir kavramdır. Örgütsel politika çalışmalarının çalışılmaya başlamasından sonra, kavram üzerinde birtakım çalışmalar yapan bilim insanları, konuya nesnel bir kavram olarak bakmış ve örgütlerde güç elde etme amacı taşıyan bireylerin belirli davranış kalıplarını incelemişlerdir (Burns, 1961: 257-281; Kipnis, Schmit ve Wilkinson, 1980: 440-452, Erez & Rim, 1982: 871-878; Cheng, 1983: 337-355; Brass, 1984: 518-539). Bir grup araştırmacı ise politik davranışları kabul edilebilir politik davranışlar ve kabul edilemez politik davranışlar olarak sınıflandırmış, bu kıstasın yapılmasında ise bireylerin niyetlerine odaklanılması gerektiğini savunmuşlardır. Kabul edilebilir politik davranışların yararlı olduğunu öne süren bu araştırmacılar bireylerin amaçları ve politik yetenekleri üzerinde araştırmalar yapmışlardır (Mayes & Allen, 1977: 672-678; Mintzberg, 1985: 148-149; Coopey & Burgoyne, 2000: 869-886; Lawrence vd., 2005: 188-189; Gadot & Kapun, 2005: 256; Gotsis & Kortezi, 2010: 498-506; Vredenburg & VanFossen, 2010: 40-42).

Örgütsel politika alanında ortaya konulan son bakış açısında ise araştırmacılar, örgütsel politikaları genelgeçer bir kavram olarak incelemekten ziyade konuya subjektif bir kavram yaklaşmış ve bireylerin çeşitli tutum ve davranışları, algıları doğrultusunda örgütsel politika olarak tanımlayıp tanımlamadıklarına odaklanmışlardır (Gandz & Murray, 1980: 237-251; Kacmar & Ferris, 1991: 193-205; Kacmar & Carlson, 1997: 627-658; Ferris vd., 2002: 179-254). Bu bakış açısı, örgütsel politika algısı kavramının doğmasını sağlamıştır. Lewin (1936: 27) “Topolojik Psikolojinin Prensipleri” isimli eserinde algının sonuçlarına değinmiştir. Lewin, bireylerin bilinçlerinin, gerçekliği nesnel ve sosyal olayların gerçekliğinden farklı olarak algıladığına değinmiş, bireylerin gerçekliklerinin aslında algısal sürecin yardımıyla zihinlerde oluştuğunu iddia

etmiştir. Örgütsel politika algısı hakkında araştırma yapan pek çok bilim insanı, Lewin (1936)'nin ortaya sürdüğü fikirler doğrultusunda çalışma yapmaya başlamıştır (Shaltoo, 2016: 12). Drory ve Romm (1988: 167-168) çalışmalarında, örgütsel politika alanında yapılan çalışmaların genellikle işleve ve amaca odaklandığını fakat bu çalışmalarda bireylerin algısı üzerinde durulmadığını belirtmişlerdir. Örgütsel politika çalışmalarında bireylerin algısını incelemenin, literatürde yapılan tanımları ve bunların rolünü netleştirmeye yardımcı olacağını ayrıca çeşitli davranışların ne kadar politik olduğunu netleştirmeye katkı sağlayacağını öne sürmüşlerdir. Örgütsel politika algısı zamanla çok incelenen bir konu olmasına karşın, teorik çalışmalar sistematik olarak yürütülememiştir. Bundan dolayı, Ferris, Russ ve Fandt 1989'da teorinin sistematik bir durum kazanması amacıyla çok boyut içeren bir model ortaya koymuşlardır. 2002'de Ferris, Adams, Kolodinskiy ve Hochwarter 1989'da geliştirilmiş modelde bir takım güncellemeler gerçekleştirerek, modele bir dizi eklemeler yapmışlar ve modeldeki kavramsal ilişkileri yeniden ele almışlardır (Ferris vd., 2002: 181-235). Kacmar ve Ferris (1991) "Örgütsel Politika Algıları Ölçeği: Geliştirme ve Yapı Geçerliliği" isimli araştırmalarında, örgütsel politika algısı kavramı hakkında yeterli bilgiye sahip olunmadığını belirtmişler, bu durumun en önemli sebebinin ise örgütsel politika algılarını ölçebilen bir ölçeğin yokluğu olduğunu öne sürmüşlerdir. Araştırmacılar, bu çalışmalarında bir örgütsel politika algısı ölçeği geliştirmişlerdir. Daha sonraki senelerde, Kacmar ve Carlson (1997) "Örgütsel Politika Algıları Ek Tasdiki: Birden Fazla Örneklem Araştırması" isimli araştırmalarında Kacmar ve Ferris (1991)'in geliştirdiği örgütsel politika algısı ölçeğindeki birtakım ifadelerin etkili olmadığını yapılan bazı araştırmalar sonucunda ortaya çıktığını, bu sebepten ötürü etkisiz olan ifadelerin kaldırılması ya da güncellenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu nedenlerden ötürü, Kacmar ve Carlson araştırmalarında Kacmar ve Ferris (1991)'in geliştirdiği ölçeğin birtakım ifadelerini değiştirmişlerdir (Kacmar & Carlson, 1997: 627-656). Örgütsel politika algısıyla ilgili kavramlar ve örgütsel politika algısının etkilerinin birçoğu Gerald R. Ferris ve K. Michele Kacmar tarafından yapılan çalışmalar sonrasında ortaya çıkmıştır (Shaltoo, 2016: 15). Teori, Ferris, Russ ve Fandt tarafından geliştirilen modelle gelişim kaydetmiştir (Hochwarter vd., 2020: 1).

1.2. Örgütsel Güven

Türk Dil Kurumu'nun hazırladığı Güncel Türkçe Sözlük'te güven; "*Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat.*" anlamına sahiptir (Türk Dil Kurumu, 2011: parag. 1). Güven, örgütsel davranış alanında bireysel boyutuna ek olarak örgütsel bir boyuta da sahiptir. Bu alanda, güvenin örgütsel boyutu; örgütün hedeflerine ulaşması için örgütü oluşturan bireyler tarafından ortak bir üstlenme ve dayanışmayı ifade ederken, güvenin bireysel boyutu ise örgütte çalışan bireylerin diğer örgüt üyeleriyle birlikte iş yapma isteğini ve organizasyonel değişimlere sadakatini ifade etmektedir (Puusa & Tolvanen, 2006: 30). Örgütsel güven kavramı, örgüte güven, üstlere güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarını kapsayan çok nitelikli bir kavramdır (Joseph & Winston, 2005: 7). Örgütsel güven; örgüt içerisindeki çalışanların, örgütlerinin kendilerine verdiği desteğe yönelik algıları ve üstlerinin vaatlerine olan inanımları şeklinde tanımlanan ve bu anlamıyla örgütteki dikey- yatay ilişkilere temel teşkil eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Mishra & Morrissey, 1990; akt. Demircan & Ceylan, 2003: 142). Nyhan ve Marlowe (1997: 629) örgütsel güveni "*Örgüt üyesi bireylerin, amirlerine ve mensubu bulunduğu örgüte duyduğu güvenin birleşiminden oluşan, iki boyutlu bir güven çeşidi*" şeklinde tarif etmişlerdir. Zaheer, McEvily ve Perrone (1998: 142-144) için örgütsel güven, bireysel ve kurumsal nitelikler barındıran, bireylerin örgütlerine duyduğu güven çeşidini temsil etmektedir. Örgütsel güven, ümit, kestirim ve de fırsatlar vasıtasıyla gerçekleşmekte ve bir süreç gerektirmektedir. Çalışanların örgütlerinden gördükleri destek algısı, hem örgütsel verimlilik hem de çalışan açısından büyük önem arz etmektedir (Kasap, 2020c: 223). Örgütsel güvenin gelişimi, örgütü oluşturan bireyler arasında sağlıklı ilişkilerin gelişmesine ve karşılıklı fayda sağlayan kapsayıcı çözümler üretilmesine olanak sağlamaktadır. Schoorman, Mayer ve Davis (2007: 346-352) için örgütsel güven; örgütlerde astlar ve üstler arasında, kabiliyet, dayanışma ve dürüstlük

yardımıyla ortaya çıkan, risk alma ve savunmasızlık arzusudur. Guinot, Chiva ve Mallén (2013: 560-561)'a göre örgütsel güven; örgütlerde ortaya çıkan, iş arkadaşlarına, yöneticilere ve organizasyona güveni kapsayan çok nitelikli bir kavramdır. Gözlem ve denetleme ihtiyacı olmaksızın, güvenilen bireylerden ve örgütlerden faaliyet gerçekleştirme beklentisidir. Çeşitli güven modelleri, araştırmacılar tarafından güven çalışmalarında ortaya konulmuştur.

Güven ve örgütsel güven kavramlarının daha iyi anlaşılabilmesi için bu modelleri kavramak önemlidir. Bu nedenden dolayı literatür taraması yapılarak, önde gelen güven modelleri saptanmış daha sonra bu çalışmada paylaşılmıştır. Mishra (1996), bir kriz sürecinde 33 yönetici ile gerçekleştirilmiş çalışmaları tarayarak bir güven modeli oluşturmuştur. Mishra'nın modeli, dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; yetkinlik, açıklık, ilgililik ve güvenilirliktir (Mishra, 1996: 265-269). Cummings ve Bromiley, çalışmalarında örgütsel güveni bir model üzerinden tanımlamışlardır. Cummings ve Bromiley' için güven; kişiler ve gruplar arası, organizasyonel ve içtimai olmak üzere dört boyuttan oluşan, davranış ve inançların bütünleşmesiyle oluşan bir gerçekliktir. Örgütsel güven, bir örgütün departmanları arasında veya örgütle diğer örgütler arasında gerçekleşebilmektedir. Örgütsel güven üç aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar; direktiflerle uyum içerisinde faaliyet göstermek için iyi niyetli davranışlar sergilemek, her türlü istişarede güvenilir ve şeffaf olmak ve bu noktada güvenilir ve şeffaf olunduğuna dair diğer bireylerin güvenini sağlamaktır. İmkan var olsa bile diğer bireyleri istismar edecek şekilde orantısız üstünlük elde edilmemesidir. Schokley-Zalabak, Ellis ve Winograd, güveni; kişilere güven ve organizasyonlara güven olmak üzere iki ayrı olgu şeklinde ele almışlardır. Bireysel güven, kişisel ilişkilerdeki ve eylemlerdeki beklentiler temelinde gerçekleşmekte, organizasyonel güven ise bireylerin iş yerleriyle ilişkilerindeki ve örgütsel davranıştaki taleplerini tarif etmektedir (Polat & Ceep, 2008: 310). Schokley-Zalabak, Ellis, Winograd ve Mishra (1996), örgütsel güven modelindeki boyutlara bir boyut daha katarak güncel bir örgütsel güven modelinin temelini atmışlardır. Mishra (1996)'nın, örgütsel güven modelindeki boyutlar; yetkinlik, açıklık, ilgililik ve güvenilirliktir. Schokley-Zalabak, Ellis ve Winograd, bu dört boyuta özdeşleşme boyutunu da eklemiştir. Mayer, Davis ve Schoorman'ın geliştirdiği güven modeli ise güveni hem güvenen kişi açısından hem de güvenilen kişi açısından ele aldığı için diğer örgütsel güven modellerinden farklılaşmaktadır. Mayer, Davis ve Schoorman için güven olgusu, denetim ve kontrolden bağımsızdır. Güvenen taraf açısından güvenilen birey ya da grubun belli bir faaliyeti gerçekleştireceği umuduna ve bundan ötürü güvenen tarafın savunmasızlık arzusu temelinde gerçekleşmektedir. Bu modelde, güveni sağlayan etmenler, güvenin bizzat kendisi ve etkileri olmak üzere bağımsız olgular olarak ele alınmıştır. Güven algısındaki etmenler, güvenilen birey ya da grupların yetenekleri, yardımcı olmaya istekliliği ve açıklığıdır. Bu etmenler güveni sağlamaktadır. Ayrıca güvenen bireyin temayülü ve arzuları, hem bizzat güvene etki etmekte hem de güven ve güven algısındaki etmenler arasında yordama etkisi göstermektedir. Modeldeki risk algılaması, güven için bir öncül olarak değil, güven sağlandıktan sonra alınacak risklere etki eden bir faktör olarak görülmektedir. Model için, güven sağlandıktan sonraki süreçlerde ilişkilerde risk alma davranışı ortaya çıkmakta daha sonraki süreçlerde ise güvenin etkileri oluşmaktadır (Mayer vd., 1995: 711-715).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, uzun süre boyunca araştırmalar için önemli bir konu olmuştur (Mobley, 1982; akt. Şahin, 2011: 277). Literatürde işten ayrılma niyetinin çeşitli tanımlamaları bulunmaktadır (Aslanov, 2019: 38). İşten ayrılma, alanyazında isteyerek işten ayrılma ve istemeyerek işten ayrılma olarak iki durum altında incelenmektedir (Güler, 2018: 125). Literatürde, işten ayrılma niyeti kavramı üzerine yapılan çalışmalar, gönüllü işten ayrılma davranışlarını incelemektedir. Mobley vd. (1979: 493) işten ayrılma niyetini kişisel seçimlere dayalı bir faaliyet olarak tarif etmektedirler. Rusbult vd. (1988: 599) için işten ayrılma niyeti, yetersiz iş doyumu, çalışma koşullarının elverişsizliği, memnuniyetsizlik, iş olanaklarının imkanları gibi sebeplerden ötürü çalışan bireylerde ortaya çıkan, organizasyonel bağlılığı bitiren tepkisel bir

durumdur. Hanisch ve Hulin (1990: 63) için işten ayrılma niyeti; örgütlerde çalışma koşullarından memnun olmayan kişilerce geliştirilen, işten ve örgütten ayrılma niyetine sahip bir dizi eylemlerdir. Tett ve Meyer (1993: 262), işten ayrılma niyeti için, bir süreç gerektiren, alternatiflerin değerlendirilmesi ve işi terketme fikirlerinin ve planlarının refakat ettiği, bilerek geliştirilen iş yerinden ayrılma arzusu olarak tanımlamışlardır. Ak (2018 : 1-3) için işten ayrılma niyeti; liderlik, bireysel faktörler, organizasyonel adalet, örgüt iklimi, terfi imkanları, ücret, iş stresi ve iş tatmini gibi bir takım faktörler sonucu, süreç içerisinde ortaya çıkan işi terketme ihtimalidir. Alanyazın incelendiğinde, işten ayrılma niyetiyle bir sürecin kastedildiği anlaşılmaktadır (Aslanov, 2019: 38). Youngblood, Mobley ve Meglino (1983: 508) için işten ayrılma niyetinin psikolojik boyutu şu aşamalardan oluşmaktadır;

- a) Mevcut işin değerlendirilmesi ve iş memnuniyetsizliğinin kabul edilmesi,
- b) İş yeri haricindeki imkanların ve başka işlerin getirilerinin, cazibesinin ve ulaşılabilirliğinin ele alınması,
- c) İşten ayrılma arzusunu örgüt içerisinde dile getirme,
- d) İş yerinden ayrılma.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Araştırmanın ana amacı; Ankara ve Bükreş kentlerindeki dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel politika algılarının, örgütsel güven düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini ne şekilde etkilediğini tespit etmek ve araştırmanın konusu olan iki farklı iş kültürüne sahip otel çalışanları arasında bir karşılaştırmaya yer vermektir. Örgütsel politika algılarının farklı iş kültürüne sahip ortamlarda araştırılması, kavramın daha iyi anlaşılabilmesine olanak sağlayacak ve her geçen gün insan odaklı hale gelen organizasyonel araştırmalara gelecekte ilham kaynağı olacaktır. Bu nedenlerden dolayı çalışma özgün bir niteliğe sahiptir. Çalışma Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Kurulu'nun 05.06.2020 tarihli 2020/1 sayılı kararına göre kabul edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan literatür incelemesi neticesinde araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Çalışmada ele alınan hipotezler şu şekildedir;

Hipotez 1: Çalışanların genel politik davranışlar algıları örgütsel güven düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.

Hipotez 2: Çalışanların çalışma arkadaşlarının davranışları algıları örgütsel güven düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.

Hipotez 3: Çalışanların terfi ve ücret uygulamaları algıları örgütsel güven düzeylerini negatif olarak etkilemektedir.

Hipotez 4: Çalışanların genel politik davranışlar algıları işten ayrılma niyetlerini pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez 5: Çalışanların çalışma arkadaşlarının davranışları algıları işten ayrılma niyetlerini pozitif olarak etkilemektedir.

Hipotez 6: Çalışanların terfi ve ücret uygulamaları algıları işten ayrılma niyetlerini pozitif olarak etkilemektedir.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma nicel araştırma deseniyle yürütülmüştür. Çalışmanın evreni, Ankara ve Bükreş kentlerinde çalışan dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın Türkiye örneklemini, Ankara kentinde 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan elemanlar (n=407) oluşturmaktadır. Araştırmanın Romanya örneklemini ise Bükreş kentinde 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan elemanlar oluşturmaktadır (n=402). Yüz yüze anket tekniğinin kullanıldığı araştırmada, Romanya örneklemini için anketler geleneksel yaklaşım yöntemine göre Romence'ye çevrilmiştir (Hançer, 2003:49-50). Araştırmanın hem Türkiye hem de Romanya örneklemi için 450'şer anket olmak üzere, araştırma kapsamında her iki örneklem için toplamda 900 anket uygulanmıştır. Araştırmanın Türkiye örneklemini için uygulanan 450 anketin 43 adetinin eksik veya değerlendirilemeyecek kadar hatalı olduğu tespit edilmiş olup araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Araştırmanın Romanya örneklemini için ise uygulanan 450 anketin 48 adetinin değerlendirilemeyecek kadar eksik ya da hatalı olduğu tespit edilmiş ve araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Eksik ya da hatalı anketlerin araştırma kapsamından çıkarılması sonucunda 809 anket araştırmada baz alınmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

Örgütsel politika algısını ölçen anket soruları, Gürce (2018)'nin çalışmış olduğu "Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü" isimli yüksek lisans tezinden alınmıştır. Gürce (2018)'in çalışmasında kullandığı anket soruları, Kacmar ve Ferris'in 1991'de örgütsel politika algılarını ölçmek amacıyla geliştirdiği ölçeğe dayanmakta olup, Bursalı (2008)'nin "Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler" adlı doktora tezi çalışmasında Türkçe'ye uyarlanmıştır. 31 sorudan oluşan ölçek örgütsel politika algısını ölçmeyi hedeflemektedir. Bursalı (2008)'nin gerçekleştirdiği faktör analizi sonucunda, 6 ifade ölçekte kapsam dışı bırakılmış olup 25 soruluk bir form elde edilmiştir. Elde edilen 25 soruluk form Gürce (2008)'nin çalışmasında ve bu çalışmada da kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert ölçeği şeklindedir. Ölçek kapsamında 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum seçenekleri bulunmaktadır (Gürce, 2018: 64).

Örgütsel Güven Ölçeği

Örgütsel güven düzeyini ölçen anket soruları, Akyürek (2017) tarafından çalışılan "Öğretim Elemanlarında Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi" isimli yüksek lisans tezinden alınmıştır. Ölçek, Omarov (2009), tarafından çeşitli yabancı ölçekler vasıtasıyla elde edilmiştir. Ölçeği oluşturan 22 soru; yöneticiye güven, örgütün kendisine güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutlarından oluşmaktadır. Yöneticiye güven boyutunu ölçmek için oluşturulan ilk 10 madde için Nyhan ve Marlowe (1992)'un geliştirdiği "Yöneticiye Güven Envanteri" ile Daboval vd. (1994)'nin geliştirdiği "Küçük İşletmeler ve Sorunları Güven Envanteri" isimli ölçeklerden faydalanılmış, çalışma arkadaşlarına güven boyutunu ölçmek için oluşturulan beş madde için ise Cook ve Wall (1980)'in geliştirdiği "İş Ortamında Kişilerarası Güven Ölçeği", örgütün kendisine güveni ölçmek için oluşturulan yedi madde için ise yine, Nyhan ve Marlowe (1992)'un geliştirdiği "Yöneticiye Güven Envanteri" ölçeği baz alınmıştır (Omarov, 2009: 77; Akyürek, 2017: 101). Anket sorularında; 1: Kesinlikle Katılıyorum, 2: Katılıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılmıyorum ifadeleri yer almaktadır ve ölçek 5'li likert tipinde hazırlanan bir ölçektir (Akyürek, 2017: 101).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyetini ölçen ifadeler, Yalçın (2017)'in çalışmış olduğu "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Wayne, Shore ve Linden'in 1997'de geliştirdiği işten ayrılma niyetini ölçmeyi

hedefleyen ölçek, Küçükusta (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Orjinal ölçekte 6 ifade bulunmasına karşın Küçükusta (2007)'nin çalışmasında, bu ifadelerden 3 adeti faktör yük değerleri yetersiz olduğu için ve Türk kültürüne uygun olmadıkları gerekçesiyle ölçekten çıkarılmışlardır. Üç maddeye ve tek boyuta sahip olan ölçek 5'li likert tipindedir (Yalçın, 2017: 50-51). Ölçeğin ifadeleri; 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim Yok, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum şeklindedir (Yalçın, 2017: 131).

2.5. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma, Ankara ve Bükreş kentlerinde bulunan dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan bireylerle, araştırmanın gerçekleştirildiği 2019 senesiyle, araştırmaya katılım gösteren katılımcıların anket sorularına verdikleri yanıtlarla ve katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edildiği istatistik metodlarıyla sınırlıdır.

2.6. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın Türkiye örnekleminde kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonrası Cronbach's Alpha katsayıları; örgütsel politika algısı ölçeği için 0.951, örgütsel güven ölçeği için 0.986, işten ayrılma niyeti ölçeği için 0.833 çıkmıştır. Uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, 3 ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğu görülmektedir. Araştırmanın Romanya örnekleminde kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonrası Cronbach's Alpha katsayıları ise; örgütsel politika algısı ölçeği için 0.989, örgütsel güven ölçeği için 0.985, işten ayrılma niyeti ölçeği için ise 0.973 çıkmıştır. Uygulanan güvenilirlik analizi sonucu, 3 ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin Romanya örneklemini için de yeterli olduğu görülmektedir.

2.7. Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri

Ölçeklerin geçerliklerini ortaya çıkarmak için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçla Principle Components ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak verilere faktör analizi uygulanmıştır.

Türkiye Örneklemini Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmanın Türkiye örneklemini ait ölçeklerin keşfedici faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 1: Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (Türkiye)

Kaiser Meyer Olkin (KMO)		0,913
Bartlett Küresellik Testi	X ²	9556,725
	sd	171
	p; Anlamlılık düzeyi	0,000*

*: $p < 0,05$

Tablo 1 incelendiğinde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,913 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem sayısının, verilere faktör analizi uygulayabilmek için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$).

Tablo 2: Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri (Türkiye)

Ölçek Maddeleri	Genel Politik Davranışlar	Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	Terfi ve Ücret Uygulamaları
ÖPA17	0,890		
ÖPA14	0,888		
ÖPA16	0,886		
ÖPA15	0,885		
ÖPA6	0,843		
ÖPA2	0,832		
ÖPA22	0,796		
ÖPA21	0,784		
ÖPA4	0,780		
ÖPA5	0,758		
ÖPA25	0,678		
ÖPA7	0,675		
ÖPA23	0,579		
ÖPA12		0,856	
ÖPA10		0,855	
ÖPA24		0,766	
ÖPA13			0,765
ÖPA11			0,700
ÖPA9			0,689

Tablo 2’de, Örgütsel Politika Algısı Ölçeği alt boyutlarında hangi maddelerin yer aldığı ve her bir maddenin faktör yükü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi 0,579’un altında faktör yükü bulunmamaktadır. Örgütsel Politika Algısı ölçeğinde 1, 3, 8 ve 20. maddeler birden fazla boyut altında toplandığı için, 18. ve 19. maddeler ise kuramsal açıdan uygun olmayan şekilde farklı bir boyut altında toplandığı için ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda 3 faktör altında toplanan maddelerin isimlendirilmesinde soruların içeriği dikkate alınmıştır. Birinci faktör altında toplanan maddelerin daha çok, politik hareket eden bireylerin kendi kendine hizmet amacı taşıyan davranışlarıyla ve kendi kurallarını geliştirmesiyle ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör genel politik davranış olarak ele alınmıştır. İkinci faktör altında toplanan maddelerin daha çok çalışma arkadaşlarının davranışlarıyla ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör çalışma arkadaşlarının davranışı olarak ele alınmıştır. Üçüncü faktör altında toplanan maddelerin ise daha çok örgüt içerisindeki terfi ve maaş politikalarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiş olup bu faktör terfi ve ücret uygulamaları olarak ele alınmıştır.

Tablo 3: Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu (Türkiye)

Alt Boyutlar	Başlangıç Öz değerleri			Toplam Faktör Yükleri (Döndürülmüş)		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %
Genel Politik Davranışlar	10,951	57,637	57,637	9,246	48,663	48,663
Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	1,678	8,834	66,471	3,122	16,430	65,093
Terfi ve Ücret Uygulamaları	1,441	7,582	74,053	1,702	8,960	74,053

Tablo 3 incelendiğinde, “Genel Politik Davranışlar” alt boyutu toplam varyansın %48,663’ünü, “Çalışma Arkadaşlarının Davranışları” alt boyutu toplam varyansın %16,430’unu ve “Terfi ve Ücret Uygulamaları” alt boyutu ise toplam varyansın %8,960’ını açıklamaktadır. Bu alt boyutlar birlikte toplam varyansın %74,053’ünü açıklamaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 4: Örgütsel Güven Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (Türkiye)

Kaiser Meyer Olkin (KMO)		0,955
Bartlett Küresellik Testi	X ²	18620,686
	Sd	231
	p; Anlamlılık düzeyi	0,000*

*: $p < 0,05$

Tablo 4 incelendiğinde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,955 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem sayısının, verilere faktör analizi uygulayabilmek için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$).

Tablo 5: Örgütsel Güven Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri (Türkiye)

Ölçek Maddeleri	Yönetici ve Örgüte Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
ÖG5	0,928	
ÖG4	0,926	
ÖG7	0,922	
ÖG6	0,914	
ÖG10	0,910	
ÖG22	0,893	
ÖG2	0,888	
ÖG8	0,887	
ÖG1	0,882	
ÖG9	0,880	
ÖG3	0,862	
ÖG18	0,862	
ÖG21	0,861	
ÖG17	0,857	
ÖG19	0,843	
ÖG20	0,841	
ÖG16	0,802	
ÖG15		0,933
ÖG14		0,927
ÖG12		0,909
ÖG11		0,750
ÖG13		0,619

Tablo 5’de Örgütsel Güven Ölçeği alt boyutlarında hangi maddelerin yer aldığı ve her bir maddenin faktör yükü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi 0,619’un altında faktör yükü bulunmamaktadır. Faktör analizi sonucunda iki faktör altında toplanan maddelerin isimlendirilmesinde soruların içeriği dikkate alınmıştır. Birinci faktör altında toplanan maddelerin yöneticilere ve örgüte duyulan güveni ifade eden sorularla ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör

yönetici ve örgüte güven olarak ele alınmıştır. İkinci faktör altında toplanan maddelerin çalışma arkadaşlarına güveni ifade eden sorularla ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör çalışma arkadaşlarına güven olarak ele alınmıştır.

Tablo 6: Örgütsel Güven Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu (Türkiye)

Faktör	Başlangıç Öz değerleri			Toplam Faktör Yükleri (Döndürülmüş)		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %
Yönetici ve Örgüte Güven	17,175	78,067	78,067	13,824	62,835	62,835
Çalışma Arkadaşlarına Güven	2,026	9,208	87,276	5,377	24,441	87,276

Tablo 6 incelendiğinde, “Yönetici ve Örgüte Güven” alt boyutu toplam varyansın %62,835’ini, “Çalışma Arkadaşlarına Güven” alt boyutu ise toplam varyansın %24,441’ini açıklamaktadır. Bu alt boyutlar birlikte toplam varyansın %87,276’sını açıklamaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 7: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (Türkiye)

Kaiser Meyer Olkin (KMO)		0,624
Bartlett Küresellik Testi	X ²	842,659
	sd	3
	p; Anlamlılık düzeyi	0,000*

*: $p < 0,05$

Tablo 7 incelendiğinde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,624 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem sayısının, verilere faktör analizi uygulayabilmek için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$).

Tablo 8: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri (Türkiye)

	İşten Ayrılma Niyeti
İAN1	0,949
İAN3	0,930
İAN2	0,754

Tablo 8’de İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde hangi maddelerin yer aldığı ve her bir maddenin faktör yükü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi 0,754’ün altında faktör yükü bulunmamaktadır. Faktör analizi sonucunda maddeler tek faktör altında toplanmıştır. Ve bu tek faktör işten ayrılma niyeti olarak ele alınmıştır.

Tablo 9: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu (Türkiye)

	Öz değerleri	
	Toplam	Açıklanan Varyans %
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2,334	77,785

Tablo 9 incelendiğinde, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin toplam varyansın %77,785’ini açıkladığı görülmektedir.

Romanya Örneklemi Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmanın Romanya örneğine ait ölçeklerin keşfedici faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları**Tablo 10:** Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (Romanya)

Kaiser Meyer Olkin (KMO)		0,955
Bartlett Küresellik Testi	X ²	17499,055
	sd	171
	p; Anlamlılık düzeyi	0,000*

*: $p < 0,05$

Tablo incelendiğinde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,955 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem sayısının, verilere faktör analizi uygulayabilmek için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$).

Tablo 11: Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri (Romanya)

Ölçek Maddeleri	Genel Politik Davranışlar	Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	Terfi ve Ücret Uygulamaları
ÖPA25	0,820		
ÖPA4	0,800		
ÖPA17	0,799		
ÖPA16	0,793		
ÖPA6	0,779		
ÖPA2	0,770		
ÖPA22	0,753		
ÖPA21	0,749		
ÖPA20	0,740		
ÖPA8	0,726		
ÖPA7	0,705		
ÖPA23	0,647		
ÖPA5	0,587		
ÖPA24		0,806	
ÖPA10		0,784	
ÖPA12		0,773	
ÖPA3		0,710	
ÖPA11			0,893
ÖPA9			0,888

Tablo 11’de, Örgütsel Politika Algısı Ölçeği alt boyutlarında hangi maddelerin yer aldığı ve her bir maddenin faktör yükü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi 0,587’nin altında faktör yükü bulunmamaktadır. Örgütsel Politika Algısı ölçeğinde 1, 14 ve 15. maddeler birden fazla boyut altında toplandığı için, 13, 18 ve 19. maddeler ise kuramsal açıdan uygun olmayan şekilde farklı bir boyut altında toplandığı için ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda 3 faktör altında toplanan maddelerin isimlendirilmesinde soruların içeriği dikkate alınmıştır. Birinci faktör altında toplanan maddelerin daha çok, politik hareket eden bireylerin kendi kendine hizmet amacı taşıyan davranışlarıyla ve kendi kurallarını geliştirmesiyle ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör genel

politik davranış olarak ele alınmıştır. İkinci faktör altında toplanan maddelerin daha çok çalışma arkadaşlarının davranışlarıyla ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör çalışma arkadaşlarının davranışı olarak ele alınmıştır. Üçüncü faktör altında toplanan maddelerin ise daha çok örgüt içerisindeki terfi ve maaş politikalarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiş olup bu faktör terfi ve ücret uygulamaları olarak ele alınmıştır.

Tablo 12: Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu (Romanya)

Alt Boyutlar	Başlangıç Öz değerleri			Toplam Faktör Yükleri (Döndürülmüş)		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %
Genel Politik Davranışlar	15,899	83,678	83,678	8,509	44,782	44,782
Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	0,861	4,533	88,212	5,111	26,900	71,682
Terfi ve Ücret Uygulamaları	0,524	2,760	90,972	3,665	19,289	90,972

Tablo 12 incelendiğinde, “Genel Politik Davranışlar” alt boyutu toplam varyansın %44,782’sini, “Çalışma Arkadaşlarının Davranışları” alt boyutu toplam varyansın %26,900’ünü ve “Terfi ve Ücret Uygulamaları” alt boyutu ise toplam varyansın %19,289’unu açıklamaktadır. Bu alt boyutlar birlikte toplam varyansın %90,972’sini açıklamaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 13: Örgütsel Güven Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (Romanya)

Kaiser Meyer Olkin (KMO)		0,946
Bartlett Küresellik Testi	X ²	16067,541
	Sd	153
	p; Anlamlılık düzeyi	0,000*

*: $p < 0,05$

Tablo 13 incelendiğinde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,946 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem sayısının, verilere faktör analizi uygulayabilmek için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$).

Tablo 14: Örgütsel Güven Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri (Romanya)

Ölçek Maddeleri	Yönetici ve Örgüte Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
ÖG9	0,873	
ÖG3	0,870	
ÖG1	0,856	
ÖG2	0,851	
ÖG17	0,785	
ÖG19	0,777	
ÖG10	0,777	
ÖG22	0,776	
ÖG20	0,767	
ÖG8	0,759	
ÖG21	0,743	
ÖG18	0,733	
ÖG7	0,615	
ÖG13		0,886
ÖG12		0,858
ÖG14		0,831
ÖG15		0,773
ÖG11		0,773

Tablo 14’de Örgütsel Güven Ölçeği alt boyutlarında hangi maddelerin yer aldığı ve her bir maddenin faktör yükü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi 0,615’in altında faktör yükü bulunmamaktadır. Örgütsel güven ölçeğinde 4, 5, 6 ve 16. maddeler kuramsal açıdan uygun olmayan şekilde farklı bir boyut altında toplandığı için ölçekten çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda iki faktör altında toplanan maddelerin isimlendirilmesinde soruların içeriği dikkate alınmıştır. Birinci faktör altında toplanan maddelerin yöneticilere ve örgüte duyulan güveni ifade eden sorularla ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör yönetici ve örgüte güven olarak ele alınmıştır. İkinci faktör altında toplanan maddelerin çalışma arkadaşlarına güveni ifade eden sorularla ilişkili olduğu belirlenmiş ve bu faktör çalışma arkadaşlarına güven olarak ele alınmıştır.

Tablo 15: Örgütsel Güven Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu (Romanya)

Faktör	Başlangıç Öz değerleri			Toplam Faktör Yükleri (Döndürülmüş)		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Birikimli %
Yönetici ve Örgüte Güven	14,434	80,188	80,188	8,936	49,644	49,644
Çalışma Arkadaşlarına Güven	1,005	5,583	85,772	6,503	36,127	85,772

Tablo 15 incelendiğinde, “Yönetici ve Örgüte Güven” alt boyutu toplam varyansın %49,644’ünü, “Çalışma Arkadaşlarına Güven” alt boyutu ise toplam varyansın %36,127’sini açıklamaktadır. Bu alt boyutlar birlikte toplam varyansın %85,772’sini açıklamaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 16: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (Romanya)

Kaiser Meyer Olkin (KMO)		0,731
X ²		2186,997
sd		3
Bartlett Küresellik Testi	p; Anlamlılık düzeyi	0,000*

*: $p < 0,05$

Tablo 16 incelendiğinde, Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,731 olarak bulunmuştur. Böylece örneklem sayısının, verilere faktör analizi uygulayabilmek için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunda ise değişkenler arasında anlamlı düzeyde yüksek ilişkiler bulunduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$).

Tablo 17: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri (Romanya)

	İşten Ayrılma Niyeti
İAN3	0,986
İAN1	0,986
İAN2	0,950

Tablo 17’de İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde hangi maddelerin yer aldığı ve her bir maddenin faktör yükü bulunmaktadır. Görüldüğü gibi 0,950’nin altında faktör yükü bulunmamaktadır. Faktör analizi sonucunda maddeler tek faktör altında toplanmıştır. Ve bu tek faktör işten ayrılma niyeti olarak ele alınmıştır.

Tablo 18: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Varyans Açıklama Tablosu (Romanya)

	Öz değerleri	
	Toplam	Açıklanan Varyans %
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2,847	94,916

Tablo 18 incelendiğinde, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin toplam varyansın %94,916’sını açıkladığı görülmektedir.

3. Bulgular

3.1. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Tablo 19: Türk Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

Türk Katılımcılara Ait Değişkenler	Frekans	%
Cinsiyet		
Erkek	295	72,5
Kadın	112	27,5
Toplam	407	100.0
Eğitim Düzeyi		
İlköğretim	36	8,8
Lise	197	48,4
Lisans	163	40,0
Lisansüstü	11	2,7
Toplam	407	100.0
Yaş		
20-29	187	45,9
30-39	136	33,4
40-49	54	13,3
50-59	27	6,6
60 ve üzeri	3	0,7
Toplam	407	100.0
Mesleki Kıdem Yılı		
1-3	134	32,9
4-6	78	19,2
7-9	53	13,0
10 yıl ve üzeri	142	34,9
Toplam	407	100.0
Medeni Durum		
Evli	226	55,5
Bekar	181	44,5
Toplam	407	100.0
Kurumda Çalışma Yılı		
1-3 yıl	225	55,3
4-6 yıl	73	17,9
7-9 yıl	28	6,9
10 yıl ve üzeri	81	19,9
Toplam	407	100.0
Aylık Gelir		
300-599 Euro	321	78,9
600-899 Euro	78	19,2
900-1199 Euro	8	2,0
Toplam	407	100.0

Tablo 19 incelendiğinde, Türk katılımcılarının büyük çoğunluğunu %72,5’lik bir oranla erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %45,9’u 20-29 yaş aralığında, %33,4’ü ise 30-39 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında %48,4’ünün lise düzeyinde %40’ının lisans düzeyinde eğitim aldığı dikkat çekmektedir. Aylık gelire göre bakıldığında büyük çoğunluğun %78,9’luk oranla 300-599 Euro arasında gelir elde ettiği görülmektedir. Ayrıca mesleki kıdem yılının 1-3 yıl ile 10 yıl ve üzeri gruplarda yoğunlaştığı, kurumdaki çalışma yılı açısından ise yarıdan fazla katılımcının %55,3’lük oranla 1-3 yıl arasında yer aldığı gözlemlenmektedir.

Tablo 20: Romen Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

Romen Katılımcılara Ait Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet			
Erkek		196	48,8
Kadın		206	51,2
Toplam		402	100.0
Eğitim Düzeyi			
Lise		187	46,5
Lisans		206	51,2
Lisansüstü		9	2,2
Toplam		402	100.0
Yaş			
20-29		248	61,7
30-39		86	21,4
40-49		60	14,9
50-59		8	2,0
Toplam		402	100.0
Mesleki Kıdem Yılı			
1-3		33	8,2
4-6		128	31,8
7-9		132	32,8
10 yıl ve üzeri		109	27,1
Toplam		402	100.0
Medeni Durum			
Evli		163	40,5
Bekar		239	59,5
Toplam		402	100.0
Kurumda Çalışma Yılı			
1-3 yıl		123	30,6
4-6 yıl		123	30,6
7-9 yıl		65	16,2
10 yıl ve üzeri		91	22,6
Toplam		402	100.0
Aylık Gelir			
300-599 Euro		286	71,1
600-899 Euro		116	28,9
Toplam		402	100.0

Tablo 20 incelendiğinde, Romen katılımcılarının yarıdan fazlasının %61,7'lik bir oranla 20-29 yaş aralığında olduğu, erkek ve kadın katılımcı oranlarının birbirine yakın dağıldığı, bekar katılımcıların %59,5'luk oranla evli katılımcılardan daha fazla olduğu, yarıdan fazla katılımcının 4-6 yıl ve 7-9 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu, kurumdaki çalışma süresi açısından bakıldığında ise katılımcıların yarıdan fazlasının 1-3 yıl ile 4-6 yıl aralığında dağıldığı görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların neredeyse tamamının lise ve lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip oldukları ve büyük çoğunluğun %71,1'lik oranla 300-599 Euro aralığında aylık gelire sahip olduğu gözlemlenmektedir.

3.2. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma modeli kapsamında bağımsız değişkenler olan genel politik davranışlar, çalışma arkadaşlarının davranışları ve terfi-ücret uygulamaları boyutlarının bağımlı değişkenler olan örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizinden elde edilen değerler sunulmuştur.

Araştırmanın Türkiye ve Romanya Örneklemelerine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (Örgütsel Politika Algısı Boyutları-Örgütsel Güven)

Örgütsel politika algısının alt boyutlarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisinin Türkiye ve Romanya örneklemeleri özelindeki sonuçları çoklu regresyon analizi kapsamında Tablo 21’de verilmektedir. Her iki modelde de bağımsız değişkenler “genel politik davranışlar”, “çalışma arkadaşlarının davranışları”, “terfi-ücret uygulamaları” ve bağımlı değişken “örgütsel güven” olarak belirlenmiştir.

Tablo 21: Türkiye ve Romanya Örneklemelerine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (Örgütsel Politika Algısı Boyutları-Örgütsel Güven)

Bağımsız Değişkenler	B	SE	β	T	P	R ²	Düzeltilmiş R ²	VIF
Türkiye						0.870	0.869	
Sabit	,010	,018		,542	,588			
Genel Politik Davranışlar	-,787	,023	,797	-34,15	,000**			1,516
Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	-,238	,023	-,227	-10,23	,000**			1,373
Terfi-Ücret Uygulamaları	,004	,021	,004	,188	,851			1,211
Romanya						0.970	0.970	
Sabit	5,886	,031		189,13	,000**			
Genel Politik Davranışlar	-,660	,022	-,706	-30,40	,000**			6,967
Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	-,277	,021	-,281	-13,45	,000**			5,634
Terfi-Ücret Uygulamaları	-,023	,014	-,022	-1,62	,106			2,279

*p< 0.05; **p< 0.01

Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven

Türkiye modelinde regresyon analizine geçilmeden önce belirli varsayımlar üzerinde durularak modelin analize hazır olma süreci gözden geçirilmiştir. Çoklu bağlantı sorununu incelemek adına modele konu her bir bağımsız değişken özelinde varyans büyütme faktörü (VIF) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 10’dan küçük olması ve VIF değerlerine karşılık gelen tolerans değerlerinin de VIF değerlerinin altında olması esas alınmaktadır. Türkiye modelinde, her bir bağımsız değişken özelinde VIF değerlerine bakıldığında 10’dan küçük olduğu, tolerans değerlerinin ise VIF değerlerinin altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Bir diğer varsayım ise hataların tesadüf olduğu yani kalıntı değerler ile bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olmadığının gösterilmesidir. Bunun için Durbin-Watson değerine bakılmaktadır. Test sonucunun 1.5 ile 2.5 arasında olması hataların tesadüfi olarak dağıldığını göstermektedir. Türkiye modelinde Durbin-Watson katsayısının 1.917 olduğu bulunmuştur. Değerin 1.5 ve 2.5 aralığında olması nedeniyle hataların tesadüfi dağıldığı görülmüştür.

Tablo 21’de Türkiye modelinde örgütsel güvene yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenlerin modelin %87’sini açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.870$). Araştırmaya konu olan genel politik davranışların ($\beta=-0,787$; $p<0.01$) ve çalışma arkadaşlarının davranışlarının ($\beta=-0,238$; $p<0.01$) örgütsel güveni negatif yönde etkilediği görülmüştür. Bu

nedenle **H1** ve **H2** hipotezleri Türkiye örneklemini için kabul edilmiştir. Modelde β katsayısına bakıldığında örgütsel güven üzerinde en fazla belirleyici etkiye sahip değişkenin özellikle genel politik davranışlar olduğu görülmektedir. Buna karşın, araştırmaya konu olan terfi-ücret uygulamalarının örgütsel güven sürecine etki etmediği görülmüştür. ($\beta=-0,004$; $p>0.05$). Dolayısıyla **H3** hipotezi Türkiye örneklemini için kabul edilmemiştir. Bu sonuçlara göre, örgütsel güvene etki eden ana kriterin genel politik davranışlar olduğu ve örgütsel güven ile ters ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Genel politik davranışların azaldığı ortamlarda örgütsel güven duygusunun arttığı gözlemlenmiştir. Buna karşın terfi-ücret uygulamalarının örgütsel güven üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı gözlemlenmiştir.

Romanya modelinde regresyon analizine geçilmeden önce belirli varsayımlar üzerinde durularak modelin analize hazır olma süreci gözden geçirilmiştir. Çoklu bağlantı sorununu incelemek adına modele konu her bir bağımsız değişken özelinde varyans büyütme faktörü (VIF) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması ve VIF değerlerine karşılık gelen tolerans değerlerinin de VIF değerlerinin altında olması esas alınmaktadır. Romanya modelinde, her bir bağımsız değişken özelinde VIF değerlerine bakıldığında 10'dan küçük olduğu, tolerans değerlerinin ise VIF değerlerinin altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Bir diğer varsayım ise hataların tesadüf olduğu yani kalıntı değerler ile bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olmadığının gösterilmesidir. Bunun için Durbin-Watson değerine bakılmaktadır. Test sonucunun 1.5 ile 2.5 arasında olması hataların tesadüfi olarak dağıldığını göstermektedir. Romanya modelinde Durbin-Watson katsayısının 2.068 olduğu bulunmuştur. Değerin 1.5 ve 2.5 aralığında olması nedeniyle hataların tesadüfi dağıldığı görülmüştür.

Tablo 21'de Romanya modelinde örgütsel güvene yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenlerin modelin %97'sini açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.970$). Araştırmaya konu olan genel politik davranışların ($\beta=-0,660$; $p<0.01$) ve çalışma arkadaşlarının davranışlarının ($\beta=-0,277$; $p<0.01$) örgütsel güveni negatif yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla **H1** ve **H2** hipotezlerinin Romanya örneklemini için kabul edildiği görülmüştür. Modelde β katsayısına bakıldığında örgütsel güven üzerinde en fazla belirleyici etkiye sahip değişken genel politik davranış olduğu görülmektedir. Buna karşın, araştırmaya konu olan terfi-ücret uygulamalarının örgütsel güven sürecine etki etmediği görülmüştür ($\beta=-0,023$; $p>0.05$). Bu nedenle **H3** hipotezi Romanya örneklemini için kabul edilmemiştir. Bu sonuçlara göre, örgütsel güvene etki eden ana kriterin genel politik davranışlar olduğu ve örgütsel güven ters ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Genel politik davranışların azaldığı ortamlarda örgütsel güven duygusunun arttığı gözlemlenmiştir. Buna karşın terfi ücret uygulamalarının örgütsel güven üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı gözlemlenmiştir.

Araştırmanın Türkiye ve Romanya Örneklemelerine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (Örgütsel Politika Algısı Boyutları-İşten Ayrılma Niyeti)

Örgütsel politika algısının alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin Türkiye ve Romanya örneklemeleri özelindeki sonuçları çoklu regresyon analizi kapsamında Tablo 22'de verilmektedir. Her iki modelde de bağımsız değişkenler “genel politik davranışlar”, “çalışma arkadaşlarının davranışları”, “terfi-ücret uygulamaları” ve bağımlı değişken “işten ayrılma niyeti” olarak belirlenmiştir.

Tablo 22: Türkiye ve Romanya Örneklemelerine Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları(Örgütsel Politika Algısı Boyutları-İşten Ayrılma Niyeti)

Bağımsız Değişkenler	B	SE	β	T	P	R ²	Düzeltilmiş R ²	VIF
Türkiye						0.560	0.502	
Sabit	-,109	,030		-3,622	,588			
Genel Politik Davranışlar	,437	,038	,797	-34,15	,000**			1,516
Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	,238	,023	,519	11,386	,000**			1,373
Terfi-Ücret Uygulamaları	,066	,035	,077	1,88	,061			1,211
Romanya						0.832	0.831	
Sabit	-,177	,085		-2,083	,038*			
Genel Politik Davranışlar	,777	,059	,718	13,085	,000**			6,967
Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	,170	,056	,149	3,028	,003**			5,634
Terfi-Ücret Uygulamaları	,090	,038	,074	,354	,019*			2,279

*p< 0.05; **p< 0.01

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Türkiye modelinde regresyon analizine geçilmeden önce belirli varsayımlar üzerinde durularak modelin analize hazır olma süreci gözden geçirilmiştir. Çoklu bağlantı sorununu incelemek adına modele konu her bir bağımsız değişken özelinde varyans büyüme faktörü (VIF) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması ve VIF değerlerine karşılık gelen tolerans değerlerinin de VIF değerlerinin altında olması esas alınmaktadır. Türkiye modelinde, her bir bağımsız değişken özelinde VIF değerlerine bakıldığında 10'dan küçük olduğu, tolerans değerlerinin ise VIF değerlerinin altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Bir diğer varsayım ise hataların tesadüf olduğu yani kalıntı değerler ile bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olmadığının gösterilmesidir. Bunun için Durbin-Watson değerine bakılmaktadır. Test sonucunun 1.5 ile 2.5 arasında olması hataların tesadüfi olarak dağıldığını göstermektedir. Türkiye modelinde Durbin-Watson katsayısının 1.910 olduğu bulunmuştur. Değerin 1.5 ve 2.5 aralığında olması nedeniyle hataların tesadüfi dağıldığı görülmüştür.

Tablo 22'de Türkiye modelinde işten ayrılma niyetine yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenlerin modelin %50.6'sını açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.506$). Araştırmaya konu olan genel politik davranışların ($\beta=0,437$; $p<0.01$) ve çalışma arkadaşlarının davranışlarının ($\beta=0,238$; $p<0.01$) işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla **H4** ve **H5** hipotezlerinin Türkiye örneklemini için kabul edildiği görülmektedir. Modelde β katsayısına bakıldığında işten ayrılma niyeti üzerinde en fazla belirleyici etkiye sahip değişkenin genel politik davranışlar olduğu görülmektedir. Buna karşın, araştırmaya konu olan terfi-ücret uygulamalarının işten ayrılma niyetine etki etmediği görülmüştür ($\beta=0,066$; $p>0.05$). Bu nedenle **H6** hipotezinin Türkiye örneklemini için kabul edilmediği görülmüştür. Bu sonuçlara göre, işten ayrılma niyetine etki eden ana kriterin genel politik davranışlar olduğu ve işten ayrılma niyeti ile doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Genel politik davranışların arttığı ortamlarda işten ayrılma niyetinin de arttığı

gözlemlenmiştir. Buna karşın terfi-ücret uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı gözlemlenmiştir.

Romanya modelinde regresyon analizine geçilmeden önce belirli varsayımlar üzerinde durularak modelin analize hazır olma süreci gözden geçirilmiştir. Çoklu bağlantı sorununu incelemek adına modele konu her bir bağımsız değişken özelinde varyans büyütme faktörü (VIF) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması ve VIF değerlerine karşılık gelen tolerans değerlerinin de VIF değerlerinin altında olması esas alınmaktadır. Romanya modelinde, her bir bağımsız değişken özelinde VIF değerlerine bakıldığında 10'dan küçük olduğu, tolerans değerlerinin ise VIF değerlerinin altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Bir diğer varsayım ise hataların tesadüf olduğu yani kalıntı değerler ile bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olmadığının gösterilmesidir. Bunun için Durbin-Watson değerine bakılmaktadır. Test sonucunun 1.5 ile 2.5 arasında olması hataların tesadüfi olarak dağıldığını göstermektedir. Romanya modelinde Durbin-Watson katsayısının 2.181 olduğu bulunmuştur. Değerin 1.5 ve 2.5 aralığında olması nedeniyle hataların tesadüfi dağıldığı görülmüştür.

Tablo 22'de Romanya modelinde işten ayrılma niyetine yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenlerin modelin %83'ünü açıkladığı görülmektedir ($R^2=0.832$). Araştırmaya konu olan genel politik davranışların ($\beta=0,777$; $p<0.01$), çalışma arkadaşlarının davranışlarının ($\beta=0,170$; $p<0.01$) ve terfi-ücret uygulamalarının ($\beta=0,090$; $p<0.05$) işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla genel politik davranışların etkisi nedeniyle **H4**, çalışma arkadaşlarının davranışlarının etkisi nedeniyle **H5** ve terfi-ücret uygulamalarının etkisi nedeniyle **H6** hipotezlerinin Romanya örneklemini için kabul edildiği görülmektedir. Modelde β katsayısına bakıldığında işten ayrılma niyeti üzerinde en fazla belirleyici etkiye sahip değişken genel politik davranışlar olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, işten ayrılma niyetine etki eden ana kriterin genel politik davranışlar olduğu ve işten ayrılma niyeti ile doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Genel politik davranışların arttığı ortamlarda işten ayrılma niyetinin de arttığı gözlemlenmiştir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Katılımcılardan toplanmış olan verilere uygulanan faktör analizi sonucunda örgütsel politika algısını ölçen sorular her iki örnekleme de üç faktör altında dağılım göstermiştir. Bu faktörler her iki örnekleme de, genel politik davranışlar, çalışma arkadaşlarının davranışları ve terfi-ücret uygulamaları olarak ele alınmıştır. Örgütsel politika algısının alt boyutları olarak ele alınan, genel politik davranışlar, çalışma arkadaşlarının davranışları ve terfi-ücret uygulamaları faktörleri bağımsız değişkenler olarak kabul edilmiş, örgütsel güven ise bağımlı değişken olarak ele alınarak, her iki örneklem için de örgütsel politika algılarının örgütsel güven düzeylerini nasıl etkilediğini ortaya koymak amacıyla verilere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları, her iki örnekleme de genel politik davranışlar algısının örgütsel güven düzeylerini açıklamada yüksek seviyede anlamlı bir etki gösterdiğini ve genel politik davranışlar ile örgütsel güven arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Her iki örneklem için de araştırmaya katılanların çalışma arkadaşlarının davranışları algısının, örgütsel güven seviyelerini açıklama da düşük seviyede anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüş olup, çalışma arkadaşlarının davranışları ile örgütsel güven arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların terfi-ücret uygulamaları algısının ise hem Türkiye hem de Romanya örneklemelerinde örgütsel güven seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Gürce (2018) tarafından İstanbul kentinde yürütülen, kamu ve özel sektör çalışanlarını araştıran çalışmada da, çalışan bireylerin örgütsel politika algıları ile örgütsel güven seviyeleri arasında negatif yönde, orta seviyede bir ilişki mevcuttur. Ayrıca aynı çalışmada, çalışma arkadaşlarının davranışları ve terfi-ücret uygulamaları ile örgütsel güven seviyeleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır (Gürce 2018: 77-81). Yalaza (2019) tarafından

yürütülen, öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel güven düzeylerinin araştırıldığı çalışmada, örgütsel politika algısı ve örgütsel güven seviyesi arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta seviyede bir ilişki tespit edilmiştir (Yalaza 2019: 132). Aybar ve Marşap (2018) tarafından yürütülen, İstanbul'da bulunan devler ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin ele alındığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Aybar ve Marşap (2018)'in elde ettiği sonuçlar doğrultusunda, örgütsel politika algısıyla örgütsel güven düzeyi arasında orta derece, negatif yönlü, anlamlı bir ilişki mevcuttur (Aybar & Marşap 2018: 768). Aksoy ve Aktaş (2018)'da, İstanbul'daki devlet okullarında çalışan öğretmenleri araştırdıkları çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel politika algıları, iş yerlerine duydukları güven üzerinde negatif yönlü etkiye sahiptir (Aksoy & Aktaş 2018: 976). Howell (2005), tarafından muhasebe çalışanlarının incelendiği araştırmada da, örgütsel politika algısıyla güven arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Howell, 2005: 56). Indartono ve Chen (2011: 7)'de araştırmalarında örgütsel politika algısıyla örgütsel güven arasında diğer çalışmalarla benzer sonuçlara ulaşmıştır. Indartono ve Chen (2011)'in çalışmalarına göre; örgütsel politika algısıyla güven arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Ferris vd. (2002: 238-239), çalıştıkları örgütü politik olarak algılamış bireylerin örgütteki çevreye karşı güven duyamayacaklarını belirterek, örgütsel politika algısıyla güven arasında negatif yönde bir ilişkinin mevcut olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular da, benzer çalışmalardan elde edilen bulgular tarafından desteklenmektedir. Alanyazın incelendiğinde örgütsel politikayla örgütsel güven arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Genel politik davranışlar, örgütlerde kendi menfaatleri doğrultusunda hareket eden bireylerin, kendi menfaatlerine hizmet amacıyla sergiledikleri bir takım davranışlardan oluşmaktadır (Gull ve Zaidi, 2012: 159). Kacmar ve Carlson (1997: 629)'a göre bir örgütte belirli kurallar ve politikaların izlenmediği durumlarda, bireyler onaylanan davranışlar konusunda farklı fikirlere sahiplerdir ve kendi kurallarını takip etmektedirler. Örgütsel politika algısı açısından genel politik davranışlar boyutu, bu durumu ifade etmek için kullanılmaktadır. Turizm sektörü, zor çalışma koşullarının mevcut olduğu, fiziksel ve psikolojik olarak çalışanlarını zorlayan bir iş koludur (Yücel, 2019: 77). Üngüren (2008: 901)'e göre davranış şekli, konaklama sektöründe çatışmaya sebebiyet veren nedenlerin başında gelmektedir. Bu sebepten ötürü, genel politik davranışlar boyutunun, örgütsel güveni açıklamada her iki örneklem için de yüksek bir etkiye ve negatif bir ilişkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bakan (2014: 77) için turizm sektörü, çalışan sayısında önemli sezonsal değişimlere sahiptir. İslamoğlu, Şimşek ve Tellioglu (2018: 149) için turizm sektöründe yüksek iş gücü devri, yüksek gelir farklılığı, mevsimsellikler mevcuttur. Gelişmekte olan ülkelerde turizm sektöründe çalışanların çoğu genç ve eğitimsiz nüfustan oluşmakta ve bu bireyler arasında mevcut işler için yüksek seviyede rekabetler yaşanmaktadır. Bu sebeplerden dolayı, çalışma arkadaşlarının davranışları boyutunun örgütsel güveni açıklamada her iki örneklem için de düşük seviyede bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Terfi-ücret uygulamalarının da aynı sebeplerden dolayı, her iki örneklem için de örgütsel güven üzerinde bir etkisinin mevcut olmadığı düşünülmektedir.

Her iki örneklemde de araştırma katılımcılarının örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini belirlemek niyetiyle, örgütsel politika algısının saptanmış alt boyutları olan genel politik davranışlar, terfi-ücret uygulamaları ve çalışma arkadaşlarının davranışları bağımsız değişkenler olarak ele alınmış, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken kabul edilerek elde edilen verilere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizleri sonucu, genel politik davranışların işten ayrılma niyetini açıklamada Türkiye örnekleminde orta seviyede anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmış, Romanya örnekleminde ise bu etkinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Her iki örneklem için de genel politik davranışlar ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma arkadaşlarının algısı, hem Türkiye hem de Romanya örnekleminde işten ayrılma niyetini açıklamada düşük seviyede anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Tefi-ücret uygulamaları algısının ise Türkiye

örnekleminde işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak bir anlam ifade etmediği, Romanya örnekleminde ise terfi-ücret uygulamaları algısının işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça düşük bir etkisinin olduğu görülmüştür. Buna karşılık Romanya örnekleminde, terfi-ücret uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. Şevik (2019) tarafından çalışılan, özel ve kamu sektörü çalışanlarının incelendiği araştırmada örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Şevik, 2019: 226). Aynı şekilde, Ayhan (2013:62) tarafından yapılan, kamu ve özel sektör çalışanlarının incelendiği araştırmada da Şevik (2019) ile aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Başar ve Varoğlu (2016: 760) tarafından yürütülen, bir kamu kurumunun merkezi yönetim biriminde faaliyet gösteren bireylerin incelendiği çalışmada da, algılanan örgütsel politika ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başar vd. (2015: 653)'nin araştırmasında kamu sektöründeki bankaların çalışanları incelenmiş ve diğer çalışmalarla aynı sonuçlar elde edilmiştir. Başar vd. (2015)'de benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Yurtdışında gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında ise, Abubakar vd. (2014:9) tarafından Nijerya Devlet Hastaneleri'nin kayıtlı hemşirelerinin araştırıldığı çalışmalarda, örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında yine aynı şekilde anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde Poon (2003: 150) tarafından yürütülen, çeşitli meslek gruplarından ve kuruluşlardan araştırmaya katılan Malezyalı bireylerin incelendiği araştırmada da örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Miller vd. (2008: 216), 25.059 katılımcıyı içeren 59 yayınlanmış ve yayınlanmamış çalışmadan 79 bağımsız örnek üzerinde metaanaliz uygulamış, elde ettikleri bulgular sonucunda örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetiyle pozitif ilişkisi olduğunu saptamışlardır. Hochwarter vd. (1999: 290)'nin otel endüstrisindeki orta ve üst düzey yöneticileri ve üniversite çalışanlarını araştırdıkları çalışmada da diğer çalışmalarla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde, örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir ve diğer çalışmaların bulgularının bu araştırmada elde edilen bulguları desteklediği gözlemlenmektedir.

Genel politik davranışlar algısının işten ayrılma niyetini açıklamada Türkiye örnekleminde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülürken, Romanya örnekleminde ise yüksek bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Romm ve Drory (1988) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Kanadalı ve İsraili akademisyenler üzerinde örgütsel politika algıları incelenmiştir. Çalışmada, İsraili akademisyenlerin örgütsel politikalara çevresel ve mesleki şartlar nedeniyle daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Fakat İsraili akademisyenler, örgütsel politikalari iş yerinde kanıksadıklarından dolayı Kanadalı meslektaşlarına göre örgütsel politikalari daha az algılamaktadırlar. Vigoda (2001)'nin yürütmüş olduğu çalışmada, İsrail ve İngiltere gibi iki değişik kültüre sahip ülkede, örgütsel politikaya karşı gösterilen tepkilerin karşılaştırmalı analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel politika algısı seviyesinde her iki örnekleme de hiçbir fark yoktur. Buna karşın, İngiliz çalışanlar, İsraili çalışanlara göre örgütsel politikaya daha sert tepkiler vermektedir. İngiliz çalışanların tepkileri arasında daha fazla işten ayrılma niyeti, ihmal, düşük sadakat, düşük iş memnuniyeti vardır. Zibenberg (2017)'in araştırmasında, ülkelerin kültürel birikimlerinin, örgütsel politika algılarında belirleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Bundan dolayı, genel politik davranışların işten ayrılma niyetini açıklamada Türkiye örneklemini için orta, Romanya örneklemini için ise yüksek bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Çalışma arkadaşlarının davranışları hem Türkiye örneklemini için hem de Romanya örneklemini için işten ayrılma niyetini açıklamada düşük bir etki göstermektedir. Bakan (2014: 77), İslamoğlu, Şimşek ve Tellioğlu (2018: 149)'na göre yüksek iş gücü devir oranı ve mevsimsellik turizm sektörü için sık karşılaşılan bir durumdur. Bundan dolayı, hem Türkiye hem de Romanya örneklemini için çalışma arkadaşlarının davranışları algısının işten ayrılma niyetini açıklamada düşük bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Terfi-ücret uygulamaları işten ayrılma niyetini açıklamada Türkiye örneklemini için bir etkiye sahip değilken, Romanya örnekleminde ise oldukça düşük bir etkiye sahiptir. Romen çalışanlar, daha yüksek gelir düzeyindeki Avrupa Birliği ülkelerinde serbest çalışma haklarına sahiplerdir ve daha

geniş bir iş piyasasına ulaşabilmektedirler. Bundan dolayı, Romen katılımcıların terfi-ücret uygulamalarından daha fazla etkilendikleri düşünülmektedir. Yapılan araştırma, Ankara ve Bükreş kentlerinde bulunan dört ve beş yıldızlı otellerin çalışanlarıyla sınırlıdır. Kasap (2020d: 1047) 21.Yüzyıl yöneticilerinin çatışmaları yönetebilen, empati kurabilen, sorumluluk bilincine sahip ve güvenilir yöneticiler olması gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, konu örgütsel davranış alanında işletmeler açısından derinlemesine incelenmeli ve genişletilmelidir. Örgütsel politika algısı ile ilgili yapılmış kültürel karşılaştırma araştırmaları da oldukça sınırlıdır. İleride, örgütsel politika algısı ile ilgili yapılacak olan kültürel karşılaştırma çalışmaları daha farklı sektörlerde ve kültürlerde yapılabilir. Ayrıca konu ile ilgili yapılmış nitel çalışmalar da çok sınırlıdır. İlerleyen zamanlarda yapılacak olan örgütsel politika algısı araştırmalarının değişik kültürlerle sahip toplumlarda ve farklı iş kollarında yapılması, bu tür çalışmalarda nitel araştırma tekniklerinin de kullanımı teorisinin gelişimine ve kültürün örgütsel politika algısı üzerindeki etkisinin saptanmasına katkı sağlayacaktır. Araştırmada, her iki örneklem için de terfi-ücret uygulamaları ile çalışma arkadaşlarının davranışları algılarının örgütsel güven ve işten ayrılma düzeylerine etkilerinin kısıtlı olduğu saptanmıştır. Konaklama sektöründe bu konuda nicel ve nitel araştırmalar yürütülebilir. Gelecekte yapılacak olan araştırmalar konuya ışık tutacaktır. Bunlara ek olarak örgütsel politika algısı hem işletmeler açısından hem de işletme çalışanları açısından birçok olumsuz etkiye neden olmaktadır. Bundan dolayı, işletmelerde örgütsel politika algısının nedeni olan belirsizlik durumunu azaltan önlemler alınmalı, çalışan verimliliği sağlanarak, kaynaklar üzerinde adil bir paylaşım politikası benimsenmelidir. Çalışanlar, yöneticilerin çalışana değer vermeleri ve sorunlarını dinlemeleri durumunda örgüt içindeki iletişim ve güvenin arttığını dile getirmektedirler (Kasap, 2020e: 2790). Bu bakımdan yöneticilerin büyük bir sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Abubakar, R., Chauhan, A. & Kura, K. M. (2014, 5 14). Relationship between perceived organizational politics, organizational trust, human resource management practices and turnover intention among nigerian nurses. *International Journal of Industrial Engineering Computations*, 4(9), 2031-2048. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.8.018>
- Ak, B. (2018, 11 30). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *Journal of Entrepreneurship and Organization Management*, 7(3), 1-7. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000253>
- Aksoy, S. & Aktaş, H. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme etkileşiminde örgüte duyulan güvenin aracılık rolü*. Süleyman Demirel Üniversitesi 6. Örgütsel Davranış Kongresi, (970-981).
- Akyürek, B. (2017). *Öğretim elemanlarında psikolojik sözleşmenin örgütsel güven üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslanov, K. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde tükenmişliğin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aybar, S. & Marşap, A. (2018). Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik istanbul'daki üniversitelerde bir araştırma - the moderating role of organizational trust on the relationship between perception of organizational politics and organizational commit. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 758-82. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.454>

- Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakan, H. (2014). Konaklama işletmelerinde personel planlamasına yönelik bir model önerisi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51 (595), 73-94. http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/files/articles/152820005994_5.pdf
- Başar, U. & Varoğlu, K. (2016). Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(3), 751-765. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/263723>
- Başar, U., Alan, H., Topçu, M. K. & Kürü, S. A. (2015). *Örgütsel politika algısının ardılları üzerine görgül bir araştırma*. 3. Örgütsel Davranış Kongresi, (650-655).
- Brass, D. J. (1984, 12). Being in the right place: a structural analysis of individual influence in an organization. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 518-539. <https://doi.org/10.2307/2392937>
- Burns, T. (1961, 12). Mechanisms of institutional change. *Administrative Science Quarterly*, 6(3), 257-281. <https://doi.org/10.2307/2390703>
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel politikanın işleyişi: örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cheng, J. L. (1983, 9 1). Organizational context and upward influence: an experimental study of the use of power tactics. *Group & Organization Studies*, 8(3), 337-355. <https://doi.org/10.1177/105960118300800310>
- Coopey, J., & Burgoyne, J. (2000, 12 16). Politics and organizational learning. *Journal of Management Studies*, 37(6), 869-886. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00208>
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-50. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13679/165524>
- Drory, A., & Romm, T. (1988, 4 1). Politics in organization and its perception within the organization. *Organization Studies*, 9(2), 165-179. <https://doi.org/10.1177/017084068800900202>
- Ercan, F. (2019). *Algılanan örgütsel politika ve örgütsel adalet ilişkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdal, N. (2020). *Sağlık çalışanlarında örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlığın iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi: bir üniversite hastanesi örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Erez, M., & Rim, Y. (1982, 10). The relationships between goals, influence tactics, and personal and organizational variables. *Human Relations*, 35(10), 871-878. <https://doi.org/10.1177/001872678203501004>
- Eryılmaz, İ. (2014). *Örgüt ikliminin algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R., Hochwarter, W. A. & Ammeter, A. P. (2002, 12). Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions. *Research in Multi-Level Issues*, 1, 179-254. [https://doi.org/10.1016/S1475-9144\(02\)01034-2](https://doi.org/10.1016/S1475-9144(02)01034-2)

- Gadot, E. V., & Kapun, D. (2005, 4). Perceptions of politics and perceived performance in public and private organisations: a test of one model across two sectors. *Policy & Politics*, 33(2), 251-276. <https://doi.org/10.1332/0305573053870185>
- Gandz, J., & Murray, V. (1980, 6). The experience of workplace politics. *The Academy of Management Journal*, 23(2), 237-251. <https://doi.org/10.2307/255429>
- Gotsis, G. N., & Kortezi, Z. (2010, 6). Ethical considerations in organizational politics: expanding the perspective. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 497-517. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0241-7>
- Guinot, J., Chiva, R. & Mallén, F. (2013, 9). Organizational trust and performance: is organizational learning capability a missing link?. *Journal of Management & Organization*, 19(5), 559-582. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.3>
- Gull, S., & Zaidi, A. A. (2012, 6). Impact of organizational politics on employees' job satisfaction in the health sector of lahore pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(2), 156-170. <https://journal-archievs19.webs.com/156-170.pdf>
- Güler, H. N. (2018, 1). *Kişilik, örgütsel güven ve bağlılığın duygusal emeğe etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürce, E. (2018). *Örgütsel politika algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hançer, M. (2003). Ölçeklerin yazım dilinden başka bir dile çevirileri ve kullanılan değişik yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (10), 47-59. url: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/863964>
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990, 8). Job attitudes and organizational withdrawal: an examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60-78. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90007-O](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90007-O)
- Hochwarter, W. A., Pamela L. P., Ferris, G.R. & Guercio, R. (1999). Commitment as an antidote to the tension and turnover consequences of organizational politics. *Journal of Vocational Behavior*, 55(3):277-97. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1684>
- Hochwarter, W. A., Rosen, C. C., Jordan, S. L., Ferris, G. R., Ejaz, A. & Maher, L. P. (2020, 1 20). Perceptions of organizational politics research: past, present, and future. *Journal of Management*, 20(10), 1-29. <https://doi.org/10.1177/0149206319898506>
- Howell, S. K. (2005). *Adaptive self - regulation and organizational politics: investigating the effects in the accounting profession* [Yayımlanmamış doktora tezi]. University of Central Florida College of Business Administration.
- Indartono, S., & Chen, C. H. V. (2011). Moderating effects of tenure and gender on the relationship between perception of organizational politics and commitment and trust. *South Asian Journal of Management*, 18 (1), 7-36. url: https://www.researchgate.net/profile/Varsha_Singh5/publication/229580995_When_Work_Intersects_Family_A_Qualitative_Exploration_of_the_Experiences_of_Dual_Earner_Couples_in_India/links/09e4150c028bc0f6c5000000.pdf#page=6
- İslamoğlu, E., Şimşek, H. C., & Tellioğlu, S. (2018). “Düzgün iş” bağlamında turizm sektöründeki çalışma koşulları üzerine bir araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari*

- Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 147-161. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/543268>
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005, 1). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22. <https://doi.org/10.1108/01437730510575552>
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997, 10). Further validation of the perceptions of politics scale (pops): a multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991, 3). Perceptions of organizational politics scale (pops): development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1), 193-205. <https://doi.org/10.1177/0013164491511019>
- Kasap, M. (2020a). Stratejik yenilik yönetiminin işe adanmışlık üzerine etkisi: aile şirketlerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4351-4364. https://www.isarder.org/2020/vol.12_issue.4_article69.pdf
- Kasap, M. (2020b). Hizmet işletmelerinde dışlanma ve örgütsel güven ilişkisi: güney marmara örneği. *Turkish Studies - Economics, Finance, Politics*, 15(2), 1055-1066. <https://turkishstudies.net/files/turkishstudies/25aca886-913e-4590-b41d-33c2b9e926b8.pdf>
- Kasap, M. (2020c). Örgütsel desteğin işte var olamama (presenteeism) üzerindeki etkileri: bursa örneğinde bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 223-232. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/issue/58743/798441>
- Kasap, M. (2020d). 21. yüzyıl yönetici yeteneklerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma; istanbul ve bursa örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 1037-1052. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1296534>
- Kasap, M. (2020e). Karizmatik liderlik ile sosyal sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi: kobilerde bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(4), 2790-2805. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/issue/58743/798441>
- Kipnis, D., Schmidt, S. M. & Wilkinson, I. F. (1980, 8). Intraorganizational influence tactics: explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 440-452. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.4.440>
- Küçükusta, D. (2007), *Konaklama işletmelerinde iş - yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lawrence, T. B., Mauws, M. K., Dyck, B. & Kleysen, R. F. (2005, 1 1). The politics of organizational learning: integrating power into the 4I framework. *Academy of Management Review*, 30(1), 180-191. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.15281451>
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. McGraw-Hill Book Company
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995, 7). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mayes, B. T., & Allen, R. W. (1977, 10 1). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678. <https://doi.org/10.5465/amr.1977.4406753>
- Miller, B. K., Rutherford, M. & Kolodinsky, R. (2008, 1 24). Perceptions of organizational politics: a meta-analysis of outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 209-222. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9061-5>

- Mintzberg, H. (1985, 3). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22(2), 133-154. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1985.tb00069.x>
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: the centrality of trust. R. M. Kramer, & T. R. Tyler, *Trust In Organizations* içinde (261-287). Sage.
- Mobley, W. H. (1982, 1). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *The Academy of Management Review*, 7(1), 111-116. <https://doi.org/10.2307/257255>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. & Meglino, B. M. (1979, 5). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Nyhan, R. C. & Marlowe, JR, H. A. (1997, 10 1). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635. <https://doi.org/10.1177/0193841X9702100505>
- Omarov, A. (2009), *Örgütsel güven ve iş doyumu: özel sektörde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, S., & Ceep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331. <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/9900-20110603115158-07.-polat.pdf>
- Poon, June M. L. (2003). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155. <https://doi.org/10.1108/02683940310465036>
- Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006, 1). Organizational identity and trust. *EJBO - Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33. http://www.ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol11_no2_pages_29-33
- Romm, T., & Drory, A. (1988, 6). Political behavior in organizations - a cross-cultural comparison. *International Journal of Value-Based Management*, 1(2), 97-113. <https://doi.org/10.1007/BF03184886>
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous III, A. G. (1988, 9). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627. <https://doi.org/10.5465/256461>
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C. & Davis, J. H. (2007, 4 1). An integrative model of organizational trust: past, present, and future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24348410>
- Shaltoot, A. (2016). *Örgüt ikliminin, güvenin, kontrol arzusunun ve bilgi dağıtımının algılanan örgütsel politika üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, F. (2011, 4). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 277-288. <https://doi.org/10.21121/eab.2011219571>
- Şevik, Ü. (2019). *Algılanan örgütsel politika ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: afyonkarahisar örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.

- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993, 6). Job satisfaction, organisational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/?kelime=guven> (Erişim Tarihi: 17. 11. 2018).
- Türk Dil Kurumu. (2011). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/?kelime=guven> (Erişim Tarihi: 17. 11. 2018).
- Üngüren, E. (2008). Örgütsel çatışma yönetimi üzerine konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(5), 880-909. http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt1/sayi5/sayi5pdf/unguren_engin.pdf
- Vigoda, E. (2001, 11 1). Reactions to organizational politics: a cross-cultural examination in israel and britain. *Human Relations*, 54(11), 1483-1518. <https://doi.org/10.1177/00187267015411004>
- Vredenburg, D., & VanFossen, R. S. (2010, 3). Human nature, organizational politics, and human resource development. *Human Resource Development Review*, 9(1), 26-47. <https://doi.org/10.1177/1534484309343094>
- Wangui, N. P., S. M. A., M. (2012, 12). A critical review of literature on organizational politics and work outcomes. *The International Journal Of Business & Management*, 158-165. url: <https://irlibrary.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/13078/A%20Critical%20Review%20of%20Literature%20on%20Organizational....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yalaza, O. B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgütsel güven düzeyine etkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 2(2), 120-36. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/923174>
- Yalçın, U. (2017), *Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Youngblood, S. A., Mobley, W. H. & Meglino, B. M. (1983, 8). A longitudinal analysis of the turnover process. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 507-516. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.507>
- Yücel, E. (2019). *Turizm personelinin psikolojik dayanıklılığı: antalya örneği*. 20. Ulusal-4.Uluslararası Turizm Kongresi, (73-79).
- Zaheer, A., McEvily, B. & Perrone, V. (1998, 4 1). Does trust matter? exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159. <https://doi.org/10.1287/orsc.9.2.141>
- Zibenberg, A. (2017, 5 2). Perceptions of organizational politics: a cross-cultural perspective. *Global Business Review*, 18(4), 1-12. <https://doi.org/10.1177/097215091769221>