



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
Örgütsel Davranış Kongresi

## 6. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

### Editörler

Dr. Öğr. Üyesi Tahsin AKÇAKANAT  
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin UZUNBACAK  
Dr. Seyhan ÖZDEMİR  
Arş. Gör. Gizem KARADENİZ

### Düzenleyen

*Süleyman Demirel Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İşletme Bölümü  
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı*

2-3 Kasım 2018  
Isparta



## ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ETKİLEŞİMİNDE ÖRGÜTE DUYULAN GÜVENİN ARACILIK ROLÜ

Öğr. Gör. Seval AKSOY

Doğuş Üniversitesi, [sevalaksoy@dogus.edu.tr](mailto:sevalaksoy@dogus.edu.tr)

Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ

İstanbul Üniversitesi, [hakki.aktas@istanbul.edu.tr](mailto:hakki.aktas@istanbul.edu.tr)

### Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel politika algıları ve örgütsel özdeşleşme tutumları etkileşiminde örgüte duyulan güvenin rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın evreni İstanbul'da Kadıköy, Maltepe, Ataşehir, Üsküdar ilçelerindeki devlet okullarında çalışmakta olan öğretmenler olarak belirlenmiş olup ana kütleyi temsil edecek nitelikte rastgele 439 öğretmen araştırmaya katılım sağlamıştır. Araştırma, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında icra edilmiş SPSS ve YEM istatistik programlarıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel politika algısı ve örgüte duyulan güven arasında, örgüte duyulan güven ve örgütsel özdeşleşme arasında ayrıca örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bunların yanı sıra, aracılık etkisi için örgüte duyulan güvenin örgütsel politika algısı ve örgütsel özdeşleşme arasında tam aracılık etkisi oluşturduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Özdeşleşme, Örgüte Duyulan Güven

**JEL Sınıflandırması:** D23, M10, M12, O15

### 1. Giriş

İş yaşamının en değerli sermaye türü olarak kabul edilen insan faktörü, modern yönetim anlayışıyla çok daha önem kazanmıştır. Bu yüzden doğası gereği sosyal bir varlık olan iş gören konumundaki insanın iletişim ve etkileşim içinde olduğu gerek bireysel gerekse örgütsel düzeyde unsurlara özellikle dikkat edilmelidir (Aksoy ve Erdil, 2018). Özel ve çalışma yaşamında kendini güven içinde hissetme ihtiyacı taşıyan insan, bu ihtiyacını karşılarken de mümkün olan en üst seviyede ve stresten uzak olarak gerçekleştirmeyi arzu eder. Reade'nin (2001) ifade ettiği gibi, bireyin kendini güven içinde hissetmesi halinde örgütüyle



## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

özdeşleşebilmesi mümkün olmaktadır. İş görenlerin örgüt içindeki ilişkiler ve kurulan bu ilişkilerin temellerinin dayandığı unsurlar örgütle bütünlük sağlama sürecinde etkilidir. Öte yandan örgüt içinde yaşananların, gösterilen çabanın birey tarafından nasıl algılandığı da örgütsel çıktıları önemli oranda etkilemektedir. Sergilenen örgütsel çabada bireysel veya grup düzeyinde çıkar gözetmeyi amaçlayan davranışların iş görenlerce algılanmasını ifade eden örgütsel politika algısı (Ferris ve Kacmar,1992), haksız kazanç elde edildiği, adaletli ve ahlaki bir çalışma ortamının yokluğunu ortaya koymaktadır. Böyle bir algının varlığı halinde Mael ve Ashforth'un (2001) amaç ve hedeflerde bütünlük içinde ve bir olma algısı olarak tanımladığı örgütsel özdeşleşmenin olumsuz yönde etkileneceği aşikârdır. Bu çalışmada İstanbul'da Kadıköy, Maltepe, Ataşehir, Üsküdar ilçelerinde devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel politika algılarıyla örgütsel özdeşleşme etkileşiminde örgüte duyulan güvenin aracı rolü araştırılmıştır. Alan yazında bu üç örgütsel değişkeni birlikte ele alan bir araştırmanın varlığına rastlanamamış olması yapılan bu araştırmanın örgütsel davranış alanına için önemli kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir.

### 2. Kavramsal Çerçeve

#### 2.1. Örgütsel Politika Algısı (ÖPA)

Örgütsel politika algısı, politik davranışlardan kaynaklanan bir algılama biçimidir ve çalışma ortamında iş görenlerin ortaya koyduğu davranışlarda çıkar sağlama arzusunu barındırıyor olmasını içermektedir. Mohan-Bursalı'nın (2008: 25) ifadesiyle, önemli olan, bir iş görenin politik bir davranış sergiliyor olması değil, başka bir iş görenin bu davranışı doğrudan veya dolaylı olarak politik olarak değerlendiriyor olması örgütsel politika algısıdır. İş görenlerce sergilenen çabanın yalnızca örgütsel amaçlara ulaşmak için değil de birey ya da grup düzeyinde öne çıkmak ve kaynaklardan daha fazla pay almak için çıkar sağlamaya yönelmedir demek de mümkündür (Ferris ve Kacmar,1992).

#### 2.2. Örgüte Duyulan Güven (ÖDG)

Örgüte duyulan güven, risk içeren belirsizlik durumlarının varlığında örgütün verdiği taahhütlerin, sergilediği davranışların tutarlı olduğu yönünde iş görenlerin gözündeki değerdir (Demircan ve Ceylan, 2003). Ayrı ayrı olarak bireylere duyulan güvenden çok daha kapsamlı olan bu güven türü, iş göreni örgütünü bir bütünlük içinde değerlendirmeye sevk etmektedir (Tüzün, 2006: 108-109). Örgüt içinde haklarının korunup, adaletli ve ahlak temelli davranışlarla karşılık bulacağına dair iş gören inancıdır (Akdoğan ve Köksal, 2014:27).

#### 2.3. Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ)



## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

Tajfel ve Turner'ın (1986) Sosyal Kimlik Kuramının Mael ve Ashforth (1989) tarafından örgütlere uyarlanması bir sonucu olan örgütsel özdeşleşme, "ben kimim?" sorusuna cevap aramaktadır ve örgüt içinde iş görenlerin diğerleriyle olan benzerlikleri algılaması ve ortak bir amaç için çaba göstermesiyle ortaya çıkmaktadır (Miller vd., 2000: 629). "Bilişsel bir yapılanma olarak, örgüt ile bireyin değerlerinin uyuşması veya bireyin örgütün bir parçası olması ya da kendini örgüte ait hissetmesi" en yaygın tanımlamalardandır (Ashforth ve Mael, 1989: 34).

### 2.4. Örgütsel Politika Algısı, Örgüte Duyulan Güven ve Örgütsel Özdeşleşme

Örgüt içinde güç oyunlarına imkân vererek önemli bir rekabet alanı oluşturan örgütsel politika algısı, iş görenlerin gözünde, karar almada, süreçlerin yürütülmesinde ve yönetim anlamında gücün yönetim kademesinde değil de politik manevralar yapabilen iş görenlerde olduğunun düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu düşünceden dolayı da iş görenler kendilerini örgütünün değil de gücü elinde bulunduran çalışma arkadaşları için emek sarf ediyor gibi düşünerek örgütü için göstermesi gereken çaba ve özveriye göstermekten sakınacaktır (Saruhan ve Yıldız, 2012: 474). Mayes ve Allen'in (1977: 675) ifade ettiği gibi, iş görenlerin aldığı bir aksiyon olan örgütsel politik davranışlar algılanmasıyla örgütün verimliliğini (Witt vd., 2002: 487) ve bütünlük algısını düşürerek örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilemektedir (Cropanzano vd., 1997; Vigoda, 2000: 330; Kiewitz vd., 2002; Hochwarter, 2003; Vigoda-Gadot vd., 2003; Vigoda- Gadot ve Talmud, 2010; Karatepe, 2011). Aynı zamanda örgüte duyulan güven duygusundan da uzaklaştıracak olan örgütsel politika algısı, iş görenin örgütüne duyduğu bağlılığı ve daha da ötesinde özdeşleşmesini olumsuz yönde etkilemektedir (Başar ve Filizöz, 2015). İnsanın psikolojik yönüne vurgu yapan örgütsel güven, iş görenleri âdil ve adaletli olmaya, iyi niyet gösterip yardımsever ve paylaşımcı davranmaya sevk etmektedir (Dyer ve Chu, 2003: 58). Örgütün kaynak paylaşımında adil davranması ve yıkıcı unsurları içermemesi iş görenlerin örgütsel politika algılarını azaltırken örgütsel özdeşleşmelerini artırmaktadır (Tan ve Tan, 2000: 248; Khattak, Shah ve Said, 2014: 163). Alanyazındaki bulgular doğrultusunda;

H1: Öğretmenlerin örgütsel politika algıları örgütsel özdeşleşme tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

H2: Öğretmenlerin örgüte duyulan güvenleri, örgütsel özdeşleşme tutumlarını pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Öğretmenlerin örgütsel politika algıları örgüte duyulan güvenlerini negatif yönde etkilemektedir.



## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

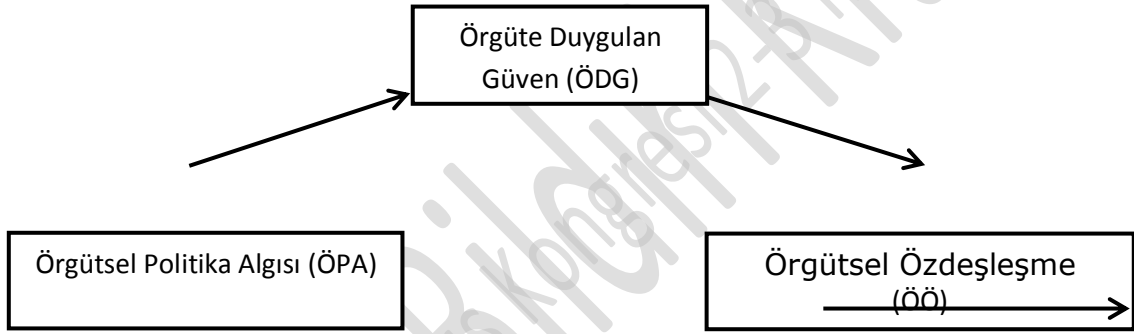
H4: Öğretmenlerin örgüte duyulan güvenleri, örgütsel politika algıları ile örgütsel özdeşleşme tutumları arasında aracılık etmektedir.

hipotezleri öne sürülmektedir. Araştırmanın amacı kapsamında kurulan dört hipotez için detaylı analizler yapılarak hipotezler doğrulanmaya çalışılmıştır.

### 3. Araştırmanın Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Yapılan bu araştırmada, iki ve daha fazla sayıda değişken arasında bir ilişkinin var olma ihtimalini ve birlikte bir değişimin olup olmasını tespit etmeye çalışan araştırma modeli olan ilişkisel tarama modeli (Karasar,1995) kullanılmıştır. Şekil 1’de üç farklı değişkeni içeren araştırmanın kavramsal modeli gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Simgesel Modeli

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmada, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü’nden edinilen bilgilere bağlı kalınarak 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul’un Kadıköy, Maltepe, Ataşehir ve Üsküdar İlçelerinde eğitim veren 417 devlet okulunda çalışmakta olan 14.762 öğretmen çalışma evreni oluşturmaktadır. Anket formu uygulanacak örneklem büyüklüğünü için evren için genelleme yapmaya imkân veren (Creswell, 2014) random yöntemi tercih edilmiştir. Bartlett vd. (2001) tarafından önerilen hesaplama yöntemine göre,  $n = n_0 / (1 + n_0 / N)$  ve  $n_0 = (t^2 \times s^2) / d^2$  eşitliklerine bağlı kalarak  $n_0 = (1,962 \times 0,52) / 0,052 = 384,16$  ve  $n = 384,16 / (1 + 384,16 / 14762) = 374,42$  olarak hesaplanmıştır. Yapılan bu çalışma ise 439 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. 439 örneklem, dağıtılan 500 anket formunun tam ve



## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

kusursuz cevaplandırılmasıyla elde edilmiştir ve geri dönüş oranı %88'dir. Geri dönüş olararı araştırma sonuçlarından anlamlı bir yargıya varabilmek için yeterlidir (Balcı, 2004).

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya konu olan kavramsal modelde üç farklı değişken bulunmaktadır. İlgili değişkenleri ölçümlemek amacıyla daha önce yapılan çalışmalarda faktör analizi gerçekleştirilerek geçerlilik ve güvenilirlikleri doğrulanan ölçekler kullanılmıştır.

**3.3.1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği (ÖPAÖ):** Hochwarter vd. (2003) tarafından geliştirilerek Akdoğan ve Demirtaş (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan altı ifadeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir ve bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ ) 0.937 olarak bulunmuştur.

**3.3.2. Örgütsel Duyulan Güven Ölçeği (ÖDGÖ):** Daboval, Comish ve Swindle ve Gaster'in (1994) 22 ifade ve üç alt boyuttan oluşan örgütsel güven ölçeğinin bir alt boyutunda yer alan sekiz ifadeden oluşan bir ölçektir. Türkçe'ye Kamer (2001) tarafından uyarlanmış ve Yılmaz'ın (2005) okullarda uygulanmaya elverişli hale gelmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ ) 0.941 olarak bulunmuştur.

**3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (ÖÖÖ):** Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilerek sonrasında Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan altı ifadeden oluşan tek boyutlu bir ölçektir ve bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ ) 0.914 olarak bulunmuştur.

Her bir ölçek için ifadelerin ölçülmesinde 5'li Likert Ölçekleme (1'den 5'e kadar olan; Kesinlikle Katılmıyorum: 1....., Kesinlikle Katılıyorum: 5) tercih edilmiştir.

### 3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

**3.4.1. Demografik Özellikler:** 439 öğretmene ait demografik özellikler için yapılan analizler sonucunda, yaş dağılımlarında öğretmenlerin 25-60 yaş aralığında olup ortalama yaşın 37.44 (SS=9.28) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 245'inin (%56) kadın, %60'nın evli ve 396'sının (%90) üniversite mezunu olduğu bulgulanmıştır.

**3.4.2. Faktör Analizleri:** Araştırmanın kavramsal modelinde yer alan üç kavramın ölçümünde kullanılan ilgili ölçeklere ait faktörlerin açıklayıcı faktör analizleri (AFA) yapılarak faktör yapılarını koruyup korumadıklarına bakılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliği içinse doğrulayıcı faktör analizi (DFA) Tablo 1'de verilmiştir.



Tablo 1. Ölçeklere Ait Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Anlaizi Sonuçları

Ölçek		ÖPAÖ	ÖDGÖ	ÖÖÖ
İfade Sayısı		6 ifade	8 ifade	6 ifade
AFA Sonuçları	KMO	0.896	0.928	0.889
	Bartlett's Test of Sphericity	2284.589	2840.301	1716.624
	Açıklanan Toplam Varyans	%76.130	%71.215	%69,969
	Faktör Yük Aralıkları	0.815-0.920	0.769-0.871	0.777-0.864
DFA Sonuçları	$\chi^2/sd$	2.700	2.392	3.275
	GFI	0.986	0.978	0.982
	CFI	0.995	0.992	0.991
	IFI	0.995	0.992	0.991
	NFI	0.992	0.986	0.987
	RMR	0.017	0.018	0.024
	RMSEA	0.062	0.056	0.072

Tablo 1'e göre; her bir ölçeğin KMO değeriyle ifade ettiği örneklem yeterliliği %85'in üzerinde elde edilmiştir. Veri setinden anlamlı faktörler oluşabileceğini ortaya koyan evrensellik ölçütü de (Bartlett's Test of Sphericity) her bir ölçek için yeterlilik göstermektedir. Ardından YEM'de yapılan DFA ile Ölçeklerin uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum aralığında yer aldıkları görülmektedir.

**3.4.3. Korelasyon Analizleri:** Araştırmada ele alınan üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkiyi gösteren sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	M	Min.	Max.	S. S.	1	2	3
1. ÖPA	2.61	2.47	2.68	0.992	0.937 <sup>a</sup>		
2. ÖDG	3.54	3.36	3.80	0.903	-0.361 <sup>**</sup>	0.941 <sup>a</sup>	
3. ÖÖ	3.44	3.12	3.71	0.962	-0.170 <sup>**</sup>	0.269 <sup>**</sup>	0.914 <sup>a</sup>

**\*\*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (\*\*p<0.01) a: Değişkenin içsel güvenilirlik katsayısı (Cronbach's alpha).**





## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

Tablo 2'ye göre; değişkenler arasındaki ilişkilerin 0.01 düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

**3.4.4. Yol Analizleri:** ÖPA'nın ÖÖ üzerinde olan etkisinde ÖDG'nin aracılık etkisini test edebilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından öne sürülen yaklaşımla hareket edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Dört adımdan oluşan aracılık etkisi için adımlar sırasıyla test edilmiştir.

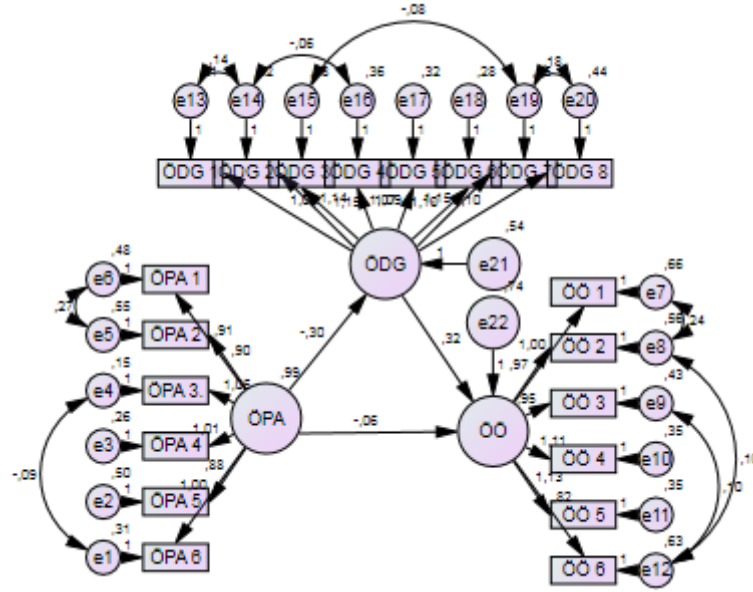
1. Adım: Bağımsız değişken olan ÖPA'nın bağımlı değişken olan ÖÖ üzerindeki etkisinin varlığı sorgulanmıştır. Oluşturulan regresyon yolunun (ÖPA→ÖÖ:  $\beta=-0.168$ , Standart hata=0.051,  $p=.000$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca DFA sonuçları da ( $\Delta\chi^2/sd=2.254$ ,  $p=.000$ , GFI=0.959, CFI=0.984, IFI=0.984, NFI=0.972, RMR=0.041, RMSEA=0.053) bunu desteklemektedir.

2. Adım: Bağımsız değişken olan ÖPA'nın aracı değişken olan ÖDG üzerindeki etkisinin varlığı sorgulanmıştır. Yapılan analiz sonrasında anlamlı bir ilişkinin (ÖPA→ÖDG:  $\beta=-0.299$ , Standart hata=-0.041,  $p=.000$ ) varlığı tespit edilmiştir. DFA sonuçlarıyla da ( $\Delta\chi^2/sd=2.154$ ,  $p=.000$ , GFI=0.954, CFI=0.985, IFI=0.985, NFI=0.972, RMR=0.051, RMSEA=0.051) bu ilişki doğrulanmıştır.

3. Adımda ise aracı değişkenin (ÖDG) bağımlı değişken (ÖÖ) üzerindeki etkisine bakılmak üzere yeni bir regresyon modeli geliştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kurulan bu ilişkinin de (ÖDG→ÖÖ:  $\beta=0.309$ , Standart hata=0.054,  $p=0,000$ ) anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca DFA sonuçları da ( $\Delta\chi^2/sd=2.210$ ,  $p=.000$ , GFI=0.953, CFI=0.981, IFI=0.981, NFI=0.967, RMR=0.042, RMSEA=0.053) bu tespiti destek niteliktedir.

Aracılık etkisinin test edilebilmesi için gereken ilk adımın tam ve eksiksiz yerine getirilmesiyle dördüncü adım olan ÖPA'nın ÖÖ üzerindeki etkisi ve bu etkide ÖDG'nin aracılık etkisi için bir yol analizi modeli kurulmuştur. Kurulan modele ilişkin sonuç Şekil 2'de gösterilmiştir.





Şekil 2. Aracılık Modeli

Kurulan modelin analiz edilmesiyle bağımsız değişken olan ÖPA'nın bağımlı değişken konumundaki ÖÖ üzerindeki anlamlı etkisinin ilk durumdaki etkisine ( $\beta=-0.168$ , Standart hata=0.051,  $p=.000$ ) kıyasla büyük oranda azaldığı ve hatta anlamlılığını ( $\beta=-0.059$ , Standart hata=0.049,  $p=0.223$ ) yitirdiği bulgulanmıştır. Öte yandan; ÖDG'nin ÖÖ üzerindeki anlamlı etkisinin ( $\beta=0.309$ , Standart hata=0.054,  $p=0,000$ ) bağımsız değişken olan ÖPA değişkeniyle birlikte modele dâhil edilmesinden sonra da ( $\beta=0.316$ , Standart hata =0.065,  $p=.000$ ) devam ettiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre bağımsız değişken olan ÖPA ile beraber modele dâhil edilen aracı değişkenin (ÖDG) tam aracılık etkisi oluşturduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, aracılık etkisinin test edilebilmesi için oluşturulan regresyon modelinin uyum indeksleri de ( $\Delta\chi^2/sd=1.935$ ,  $p=.000$ ,  $GFI=0.936$ ,  $CFI=0.979$ ,  $IFI=0.979$ ,  $NFI=0.958$ ,  $RMR=0.051$ ,  $RMSEA=0.046$ ) ilgili modelin iyi uyum aralığında olduğunu belirterek değişkenin aracılık etkisi oluşturduğunu doğrular niteliktedir. “Kısmi veya tam aracılığın oluşmasında, bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlılığını ölçen bir yöntemi” (Sobel, 1982) olan Sobel testi sonucuna göre ise; ( $t=2.64$ ;  $p < 0.01$ ) olduğu hesaplanmıştır. Bu durumda, ÖDG'nin modele eklenmesiyle, ÖPA ile ÖÖ arasındaki ilişkinin anlamlı olarak azaldığı ve hatta ortadan kalktığı, ÖDG'nin tam aracı değişken etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, İstanbul'da Kadıköy, Maltepe, Ataşehir, Üsküdar ilçelerindeki devlet



## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel politika algılamaları, örgütlerine duydukları güven ve örgütsel özdeşleşmelerinin karşılıklı ilişkileri ve birbirlerine olan etkileri incelenmiştir. Ayrıca oluşan bu ilişkilerin yönünü ve etkisini değiştiren ve insan ihtiyaçlarından biri olan güvenin örgütsel yansıması olarak kabul edilen örgüte duyulan güvenin aracı değişken etkisi ele alınmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde öğretmenlerin okullarında algıladıkları politik davranışlar ortalama bir sınır değerinde ( $M=2,61$ ) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütlerine duydukları güven ortalamasının ise tespit edilen en yüksek değer ( $M=3.54$ ) olduğu görülmüştür. Öte yandan örgüte duyulan güvenin örgütsel politika algısının örgütsel özdeşleşme üzerinde oluşturduğu etkide tam aracı değişken olarak etki ettiği tespit edilmiştir. Böylece kurulan dört hipotez de kabul edilmiştir. Bu sonuca göre, bir iş görenin örgütsel politik davranışları algılıyor olmasına rağmen güven duygusunun olması halinde örgütüyle yaşayacağı özdeşleşmenin örgütlerine güvenmelerinden oluştuğu değerlendirilmektedir.

### Kaynakça

- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014), Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracılık rolü, *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16(1), pp. 103-120.
- Akdoğan, A.A. ve O. Köksal (2014). “Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (18-1): 25-43.
- Aksoy, S. ve Erdil, O. (2018). Do in-house policy perceptions of teachers working at state schools affect their identification with the institution? *Research Journal of Business and Management (RJBm)*, V.5(2), p.150-169.
- Ashforth B. E. ve F. Mael (1989). “Social Identity and the Organization”. *Academy of Management Review*. (14):20-39.
- Balcı, A. (2004). Sosyal bilimlerde araştırma. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Baron, M. ve Kenny, D. A. (1986). Themoderator-mediator variable disrinction in social psychological research: Conceptual, strategical dstatistical conderations. *Journal of personalityand social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartlett, J. E., Körtlik, J. W. ve Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.



## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

- Başar, U. ve Filizöz, B. (2015), "Can ethical leaders heal the wounds? An empirical research", *Euroasian Journal of Business and Economics*, 8 (15), pp. 199-218.
- Cropanzano, R., Howes J.C., Grandey A.A. ve Toth P. (1997), "The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress", *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B. ve Caster, W. (1994). A trust inventory for small businesses. *Small Businesses Symposium*, <http://www.sbaer.uca.edu/docs/proceedings/94swi031.txt>.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10, 2, 139–150.
- Dyer, J.H. ve Chu, W. (2003). "The role of trustworthiness in reducing transaction costs and improving performance: Empirical evidence from the United States, Japan, and Korea", *Organization Science*, 14(1), pp. 57-68.
- Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992), Perceptions of organizational politics, *Journal of Management*, 18 (1), 93-116.
- Hochwarter, W.A. (2003). The Interactive Effects of Pro-Political Behavior and Politics Perceptions on Job Satisfaction and Affective Commitment, *Journal of Applied Social Psychology*, (33) 7.
- Kamer, M. (2001). Organizational trust, organizational commitment and organizational citizenship behavior. (Unpublished Master Thesis), Marmara University Institute of Social Sciences, Istanbul, Turkey.
- Karasar, N. (1995). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatepe, O. (2011). Perceptions of Organizational Politics and Hotel Employee Outcomes, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 25 No. 1, s.82-104.
- Khattak, M. N., Shah, T. A. ve Said, B. (2014). Significant predictor and outcome of interpersonal trust: Empirical evidence from Pakistan. *Business and Management*, 6(2), 153-168.
- Mael, F.A. ve Ashforth, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 103-123.



## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

- Mael, F. ve B. E. Ashforth. (2001). "Identification in work, war, sports, and religion: contrasting the benefits and risks", *Journal for The Theory of Social Behavior*, XXXI, 2, 197–222.
- Mayes, B. T. ve Allen R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672–678.
- Meydan, H.C. ve Şeşen, H. (2011), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Miller V. D., M. Allen, M. K. Casey ve J. R. Johnson (2000). "Reconsidering the organizational identification questionnaire". *Management Communication Quarterly*. (13- 4):626-658.
- Mohan-Bursalı, Y. (2008). Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Reade, C. (2001). "Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization", *Journal of Human Resource Management*, XII, 8, 1269 – 1291.
- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi teori ve uygulama*, İstanbul, Beta, 2012.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290–312.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). "The social identity theory of intergroup behaviour", S. WORCHEL ve W. G. AUSTIN (Ed.), *Psychology of Intergroup Relations*, Chicago, IL, Nelson, 7 – 24.
- Tak, B. ve Aydemir, B.A. (2004). "Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. (2000). "Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 126(2), pp. 241-260.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Vigoda-Gadot, E. ve Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effects of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (11), 2829-2861.



## 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım Isparta

- Vigoda-Gadot, E., H. Vinarski-Peretz ve E. Ben-Zion (2003), Politics and image in the organizational landscape: An empirical examination among public sector employees, *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 764-787.
- Vigoda, E. (2000). The relationship between organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326-347.
- Witt, L. A., Pati, A. L. ve Farmer, W. L. (2002). “Organizational politics and work identity as predictors of organizational commitment”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.32, No. 3, s. 487.
- Yılmaz, E. (2005). Validity and reliability study of organizational trust scale at schools. *Selçuk University- Institute of Social Science Journal*, 14, 739-756.