

1. Giriş

Örgütlerin kısıtlı kaynaklara sahip olması ve bu kaynakların dağıtımında pek çok örgüt mensubunun birbirlerine rakip olması nedeniyle kurum içinde politik davranışların olması ve çalışanların birbirlerine politik davranışlar sergilemesi kaçınılmazdır (Arıkan, 2011). Bu bağlamda bireyler her ne kadar aynı amaç doğrultusunda bir örgüte üye olsalar dahi, kişisel çıkarlar bireylerin aynı örgütte farklı tutum ve davranış sergilemelerine neden olacaktır. Dolayısıyla zaman zaman gerek ahlaki bakımdan gerekse idari bakımdan uygun olmayan yöntemlere başvurulabilirler. Kişisel çıkarlar söz konusu olduğunda politik davranışlarda bulunabilirler (Başar ve Varoğlu, 2016).

Örgütler kâr marjını korumak veya yükseltmek ve faaliyetlerini sürdürmek, çalışanlar ve yöneticiler de kendi çıkarlarını ve amaçlarını gerçekleştirmek için politik davranışlar sergilemektedir. Bu bağlamda örgüt ile çalışan, örgüt ile yönetici, yönetici ile çalışan ve çalışanlar arasında anlaşmazlıklar ortaya çıkarak, çatışmalar söz konusu olmaktadır. Çalışanlar her ne kadar örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmeyi arzusalar da örgüt içerisinde yapılan adaletsiz ve haksız kazanımlar çalışanların örgütsel bağlamda olumsuz tutum ve davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır. Bu davranışlardan biri de politik davranıştır. Çalışan kendisine yapılan politik davranış karşısında kendi çıkarlarını korumak adına aynı şekilde tepki vermektedir. Çünkü; Erdem ve Alayoğlu (2016)'nın çalışmasında ifade edildiği gibi “insanların ilişki ve iletişim halinde

¹ Doktora Öğrencisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği AD
ali_bozbey@hotmail.com

amaç ve çıkarları doğrultusunda çalışanlara karşı politik davranış sergilemekler. Bu bağlamda, politik davranışlar farklı sonuçlar doğurarak bireylerin işe bakış açısına yansımaktadır. Örgütlerde yapılan politik davranışlar sonucunda, haksız kazanç, adaletsiz kaynak dağıtımı, eşitsizlik, ihmalkarlık gibi algılar; çalışanlarda örgüte karşı, güvensizlik, işten ayrılma, performans düşüklüğü, örgüte bağlılığın zedelenmesi gibi güçlü duyguların oluşmasına neden olduğu görülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Akgemici, T., & Gök, L. S. G. (2015). The Effects of Political Behavior on the Level of Reaching Individual Career Goals in Business. *International Journal of Business and Social Science*, 6(5) s.182-193.
2. Alçın, R. (2019). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgüt İçi Politik Davranışların İşe Yabancılaşmaya Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Balıkesir.
3. Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A. ve Mayes, B. T. (1979). Organizational Politics: Tactics and Characteristics of Its Actors. *California Management Review*, 22 (1) s.77-83.
4. Arıkan, S. (2011). İşyerinde Kullanılan Politik Taktiklere Yönelik Olası Bireysel Önceller Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68) s.52-71.
5. Aytürk, N. (2010). *Örgütsel ve Yönetişel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
6. Barbuto Jr, J. E., & Moss, J. A. (2006). Dispositional Effects in Intra-Organizational Influence Tactics: A Meta-Analytic Review. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(3) S.30-48.
7. Başar, U. ve Varoğlu, A. K. (2016). Örgütsel Politika Algısının İhmalkârılık Üzerindeki Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(3) s.751-765.
8. Bıyık, Y., Erden, P. & Aydoğan, E. (2016). Çalışanların Kararlara Katılımı ve Örgütsel Politika Algısı İlişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1) s.100-113.
9. Bursalı, Y. M. ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile Politik Davranışları Arasındaki Karşılıklı İlişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, s.23-41.
10. Bursalı, Y. M., (2008). Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
11. Çetin Ş. (2014). Örgütlerde Güç ve Politika. Ünsal Sığı ve Sait Gürbüz (ed.). *Örgütsel Davranış*. İçinde (s.431-479). İstanbul: Beta Yayınları.
12. Deluga, R. J. ve Perry, J. T. (1994). The Role of Subordinate Performance and Ingratiation in Leader-Member Exchanges. *Group and Organization Management*, 19(1) s.67-86.
13. Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan'da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası Stratejik Araştırma Kurumu*, 4(7) s.143-161.
14. Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demirbaş, H. T. (2014). Kamu Örgütlerinde Örgütsel Politika: Çalışanların Politik Davranışlara Yönelik Algıları. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (44) s.39-63.

15. Erdem, M. ve Alayoğlu, N. (2016). Yöneticilerin Liderlik Tarzları ile Çalışanların İşyerindeki Politik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme ve Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2) s.83-96.
16. Erdoğan, B. (1997). Örgütsel Güç ve Politika. *Yönetim Dergisi*, 8(26) s.21-31.
17. Ertekin, Y. ve Yurtsever-Ertekin, G. (2003.). *Örgütsel Politika ve Taktikler*. Ankara: Todaie.
18. Evans, N. ve Qureshi, A. M. A. (2013). Organisational Politics: The Impact on Trust, Information and Knowledge Management and Organisational Performance. *Proceedings Of The European Conference on Information Management & Evaluation*, s.34-40.
19. Falbo, T. (1977). Multidimensional Scaling of Power Strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(8) s.537-547.
20. Farrell, D. ve Petersen, J. C. (1982). Patterns of Political Behavior in Organization. *Academy of Management Review*, 7(3) s.403-412.
21. Fernando, M. ve Gross, M. (2006). Workplace Spirituality and Organizational Hypocrisy: The Holy Water-Gate Case. 20th ANZAM (Australian New Zealand Academy of Management) Conference on Management: Pragmatism, Philosophy, Priorities, 6-9 December 2006. Rockhampton: Central Queensland University.
22. Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18(1) s.93-116.
23. Güney, S. (2015). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
24. İslamoğlu, G. ve Börü, D. (2007). Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 14, s.135-153.
25. Kerse, G. (2017). İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısını Etkileyen Örgütsel Faktörler. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
26. Kipnis, D. ve Schmidt, S. M. (1988). Upward-Influence Styles: Relationship with Performance Evaluations, Salary, and Stress. *Administrative Science Quarterly*, 33(4) s.528-542.
27. Kipnis, D., Schmidt, S. M. ve Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational Influence Tactics: Explorations in Getting One's Way. *Journal of Applied Psychology*, 65(4) s.440-452.
28. Koçel, T. (1993). *İşletme Yöneticiliği: Organizasyon ve Davranışı* (4. Basım) İstanbul: Beta Yayınları.
29. Kuru, B. (2017). Algılanan Etik Liderlik, Politik Davranış ve Örgütsel Güven Etkileşimi: Tuzla (İstanbul) İlçesinde Resmi Okullardaki Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul.
30. Madison, D. L., Allen, R. W., Porter, L. W., Renwick, P. A. ve Mayes, B. T. (1980). Organizational Politics: An Exploration of Managers' Perceptions. *Human Relations*, 33(2) s.79-100.
31. Mayes, B. T. ve Allen, R. W. (1977). Toward a Definition of Organizational Politics. *Academy of Management Review*, 2(4) s.672-678.
32. Mehtap, Ö. (2011). Örgüt İçi Politik Davranışların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
33. Mimaroglu, A. G. H., ve Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1) s.321-334.
34. Oruç, E. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

35. Özçelik, A. O. (1995). Endüstri İlişkileri Sistemi İçinde Yönetim-Sendika İlişkileri. *Yönetim*, 6(20) s.25-29.
36. Özdeş, T. (2003). 12 Eylül 2002 Tarihinde Sivas'ta Yapılan "Barış İçin Diyalog: Dinlerin Bir Arada Yaşamaya Katkısı" Adlı Uluslararası Sempozyum Münasebetiyle Değerlendirme", *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6/1, s. 431-434.
37. Öztürk, M. (2013). Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2) s.269-285.
38. Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış- Organizational Behavior*, (İnci Erdem, Çev. Ed.) 14. Basım, Ankara: Nobel Akademi.
39. Sonaike, K. (2013). Revisiting The Good and Bad Sides of Organizational Politics. *Journal of Business & Economics Research (Online)*, 11(4) s.197- 202.
40. Stroh, L. K., Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (2002). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. Third Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (16.12.2020 tarihinde https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=gy56AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Organizational+Behavior:+A+Management+Challenge&ots=QjVKtqdtCe&sig=gkZLVtT_wnxixUkIOwGoWqBNorY&redir_esc=y#v=onepage&q=Organizational%20Behavior%3A%20A%20Management%20Challenge&f=false adresinden alınmıştır).
41. Vigoda, E. ve Cohen, A. (2002). Influence Tactics and Perceptions of Politics: A Longitudinal Study. *Journal of Business Research*, 55, s.311-324.
42. Weber, M. (1947). *Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı*. (Özer Ozankaya, Çev.Ed.), Ankara: İmge Kitabevi.