

GÖZE GİRME DAVRANIŞLARI VE GÜÇ MESAFESİ İLİŞKİSİ VE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

THE RELATIONSHIP BETWEEN INGRATIATION AND POWER DISTANCE AND A FIELD RESEARCH

Prof. Dr. Tamer BOLAT

Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Balıkesir/Türkiye

Esra DURANAY

İşletme Anabilim Dalı Bilim Uzmanı, Balıkesir/Türkiye



Article Type : Review Article / İnceleme Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.962>

Reference : Bolat, T. & Duranay, E. (2018). "Göze Girme Davranışları Ve Güç Mesafesi İlişkisi Ve Bir Alan Araştırması", International Social Sciences Studies Journal, 4(24): 5116-5126

ÖZ

Açık sistemler olan örgütler, içinde buldukları toplumlardan ve bu toplumların kültürlerinden etkilenirler. Örgütlerin içinde oluşan örgütsel politika her işletmede görülebilir; kullanım yaygınlığı, şekli ve sonuçları kültürler arasında değişiklik gösterir. Örgütsel politikanın bir parçası olan göze girme davranışlarının bir politik davranış olarak kullanımı da kültürden kültüre değişecektir. Bu çerçevede kültürel bir özellik olarak güç mesafesinin bu kullanımda etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, güç mesafesi ve göze girme davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Çalışmanın örneklemini Balıkesir'in Edremit İlçesi'nde faaliyet gösteren termal otel çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri anketler aracılığıyla toplanmıştır. Bu kapsamda, göze girme davranışları ve güç mesafesi ölçeklerini kapsayan bir anket formu oluşturulmuştur. Anketlerin uygulanmasında, kolayda örnekleme ve bırak-topla yöntemi uygulanmıştır. Araştırma çerçevesinde yüz seksen bir anket analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, güç mesafesi ve göze girme davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Güç mesafesi arttıkça göze girme davranışlarının arttığı, güç mesafesi azaldıkça göze girme davranışlarının da azaldığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güç, Güç Mesafesi, Göze Girme Davranışları

ABSTRACT

Organizations as open systems are affected by the societies in which they are involved and the cultures of these societies. The organizational policy within organizations can be seen in every enterprise; however, the prevalence, shape and results of use vary between cultures. The use of ingratiation behaviors, which are part of organizational policy, as a political behavior will also change from culture to culture. In this context, as a cultural feature, power distance is thought to be effective in this use. The purpose of this study is to identify whether there is a significant relationship between power distance and ingratiation behaviors. The sample of the study was thermal hotel employees in Edremit district of Balıkesir. The data were collected through questionnaires. Within this framework, a questionnaire form was created covering the ingratiation behaviors and power distance scales. In the application of the surveys, convenience sampling and drop and collect method was applied. In study frame, a hundred eighty one questionnaires were analyzed. The results of the study showed that there was a significant relationship between power distance and ingratiation. It was found that if power distance increases, ingratiation behaviours increase; if power distance decreases, ingratiation behaviours decrease.

Keywords: Power, Power Distance, Ingratiation Behaviours.

1. GİRİŞ

Güç kavramı 1960'lı yıllarda Hollandalı Sosyolog Mauk Mulder tarafından güç ilişkilerini incelediği laboratuvar ve alan deneylerinde kullanılmıştır; Mulder gücü, başka bir kişinin ya da diğer kişilerin davranışlarını belirleme ya da yönlendirme potansiyeli, olarak tanımlamıştır (Hofstede, 2001, 83). Hofstede'nin Mulder'dan ödünç aldığı güç mesafesi kavramı; toplumlar, kurumlar ya da örgütler içinde,

gücün eşit olmayan dağılımının kabul edilme derecesini ifade etmektedir (Hofstede, 2001, 83). Hofstede'nin IBM çalışanları üzerinde yaptığı çalışması, ulusal kültür sınıflandırması açısından önemli bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bu kültür sınıflandırmasının boyutlarından biri, güç mesafesi boyutudur. İnsan eşitsizliği; akli ve fiziksel özellikler, statüler, zenginlik, güç, kanunlar ve kurallar gibi birçok alanda meydana gelebilir. Bazı toplum bireyleri gücün eşit olmayan dağılımını olağan karşılarken, bazıları ise olağan karşılamamakta ve bu eşitsizliğin üstesinden gelmeye çabalamaktadır (Uslu ve Ardıç, 2013, 317).

Birer politik arena olarak görülebilecek olan örgütlerde (Ralston, 1985, 477), bireyler içinde buldukları konumu korumak ya da yükseltmek amacıyla, örgütteki diğer kişileri etkilemek için göze girme davranışında bulunabilirler. Göze girme davranışları, örgütteki etkinliği artırmak için sıkça kullanılan etkileme taktiklerinden biridir. Bireylerin göze girme davranışlarını niçin kullandığını ve bu davranışlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu anlamak, bireylerin davranışlarını anlamak açısından önemlidir (Ralston, 1985, 477).

Çalışmanın amacı, güç mesafesi ve göze girme davranışları konularını incelemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. 1980 yılında Hofstede tarafından belirlenen; gücü az olan çalışanların, gücün eşit olmayan bir şekilde dağıtılmasını kabul etmeleri, şeklinde tanımlanan güç mesafesi kavramı yazında hala güncelliğini korumaktadır. Bu çalışmanın bir diğer değişkeni olan ve kişinin diğer kişilerin gözünde çekiciliklerini artırmak için yaptıkları girişimler, olarak tanımlanan göze girme davranışları; Kipnis (1980)'in çalışmalarında ifade edilmiş ve geniş ölçüde incelenmiştir (Barbuto ve Moss, 2006, 31). Güç mesafesi kavramı gibi göze girme davranışları konusu da yazında çok fazla çalışmaya konu olmuştur. Güç mesafesi ile göze girme davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışma, yazına bu boyutta büyük bir katkı sağlayacaktır.

2. YAZIN TARAMASI

2.1. Güç Mesafesi

Hofstede güç mesafesi kavramını, güç mesafesi kuramını basit sosyal yapılarla birlikte laboratuvar ve alan deneylerine dayandıran Hollandalı sosyolog Mauk Mulder'ın çalışmasından almıştır (Hofstede, 2001, 83). Güç kavramı Mulder (1977) tarafından "başka bir kişinin ya da diğer kişilerin davranışlarını belirleme ya da yönlendirme potansiyeli" olarak tanımlanırken, güç mesafesi kavramı ise "aynı sosyal sistem içindeki daha az güçlü bir birey ile daha güçlü bir birey arasındaki eşitsizlik derecesi" olarak tanımlanmıştır (Hofstede, 2001, 83). Hofstede'in ödünç alıp geliştirdiği güç mesafesi tanımı, toplumlar, kurumlar ya da örgütler içinde daha az baskın bireylerin, gücün eşit olmayan dağılımını isteyerek kabul ettiği bir boyuttan söz eder (Matusitz ve Musambira, 2013, 45). Yazara göre, üstlerin astlara otokratik mi yoksa paternalist mi yaklaştığı; örgütsel kararların alımında üstlerin tek başına mı karar verdiği, yoksa astlarına mı danıştığı güç mesafesi ile ilgilidir (Yeloğlu, 2011, 166). Hofstede IBM (International Business Machine) çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında; örgütlerdeki güç mesafesi ölçüsünü bulmak için 0 puan (düşük güç mesafesi) ve 100 puan (yüksek güç mesafesi) arasında güç mesafesi puanı için göstergeler kullanmıştır. Anketteki sorular düşük seviye çalışanın patronuna saygı duymak için zorlanma hissedip hissetmediğini belirlemeye yöneliktir. Sorular ayrıca düşük seviye çalışanın yöneticisini otokratik, etkili ya da paternalist olarak algılama derecesini araştırmıştır (Matusitz ve Musambira, 2013, 45). Hofstede'in çalışması bu konunun çatısı sayılır ve çok önemli bir bakış açısı olarak dikkate alınır (Zhang ve Begley, 2011, 3602). Daha sonra toplumlar arasındaki kültürel farklılıkları göstermek için genellenabilirliği bulunmuştur (Zhang ve Begley, 2011, 3602). Her ülke kendi güç mesafesine sahiptir. Bazı toplum bireyleri gücün eşit olmayan dağılımını olağan karşılarken, bazıları ise olağan karşılamamakta ve bu eşitsizliğin üstesinden gelmeye çabalamaktadır (Uslu ve Ardıç, 2013, 317).

İnsan eşitsizliği güç mesafesinin çekirdeğidir. İnsan eşitsizliği; akli ve fiziksel özellikler, statüler, zenginlik, güç, kanunlar ve kurallar gibi birçok alanda meydana gelebilir. İnsanların eşitsizliği toplum için içsel olmasına rağmen, insanların onunla ilgilenmesinin yolu ülkeden ülkeye değişebilir. Örgütlerdeki güç mesafesi; çalışanların statü, terfi, maaş ve yarar için üstlerinden ayrıldığında meydana gelir (Meshksar, 2012, 15). Yüksek güç mesafesi olan kültürlerde; gruplar ya da bireyler arasındaki hiyerarşik ilişkiler, davranışları zorlayıcı biçimde etkiler (Van Oudenhoven, Mechelse ve De Dreu, 1998, 442). Yüksek güç mesafeli toplumlardaki çalışanlar; yöneticilerin yanlış oldukları zaman bile doğru olduklarına inanırlar. Düşük güç mesafesi kültürlerinde; hiyerarşi davranışlardaki değişimi daha az açıklama eğilimindedir (Van Oudenhoven, Mechelse ve De Dreu, 1998, 442). Eşitsizliğe daha az izin verilir. Statü ile ilgili ayrıcalıklar kolaylıkla kabul edilmez. Bu kültürlerdeki üstler daha ulaşılabilir; statü için cinsiyetler arasında farklılıklar daha azdır (Meshksar, 2012, 15). Düşük güç mesafesi sorumluluğu dağıtır ve güç eşit olarak dağılır.

Yüksek güç mesafesi kültürlerinin üyeleri bireyler arasındaki eşitsizliği kabul ederken; eşitlik üzerine vurgu ve hiyerarşik farktan rahatsızlık duygusu düşük güç mesafesi kültürlerinin özelliğidir (Rao, 2013, 9). Hofstede (2001) ulusal kültürün, yöneticiler ve astlar arasındaki etkileşimi etkilediğini düşünmektedir. Bir hiyerarşideki üst ve ast arasındaki güç mesafesi, boyutlar arasındaki farklılıktır. Bu boyutta üst, astın davranışlarını belirleyebilir ve astta üstün davranışlarını belirleyebilir (Hofstede, 2001, 83). Rao (2013)'ya göre yüksek güç mesafeli kültürlerde, otokratik karar verme tarzı tartışılır. Ancak düşük güç mesafeli kültürlerde, yöneticiler ve çalışanlar arasında katılımcı karar verme tarzı söz konusudur. Karar alırken astlar yöneticileriyle ortaklaşa çalışırlar. Yöneticiler ve astlar eşitsizlik durumunu kabul etmezler (Rao, 2013, 9).

Örgütsel açıdan ele alındığında, yüksek güç mesafeli örgütlerde, genellikle daha dikey bir örgütsel yapı gözlemlenirken; düşük güç mesafeli örgütlerde yatay bir örgüt yapısı görülür. Güç paylaşma ve güçlendirme politikaları; düşük güç mesafeli örgütlerde daha etkilidir. Yüksek güç mesafeli örgüt çalışanları, yöneticinin rehberlik ettiğini varsayarlar. Düşük güç mesafeli örgüt çalışanları ise yüksek sorumluluk seviyesini ve kendi kendine çalışmayı memnun edici kabul ederler. Ayrıca bireyler örgüt kararlarını sıklıkla üstlerinin hiçbir girişimi olmadan alırlar. Yüksek güç mesafeli yapılarda çalışanların otoriteye büyük saygı duyduğu görülür. Unvan, rütbe durumu çok fazla ağırlık taşır ve astlar kendilerini üste bağımlı hissederler (Bashir ve Gazanfar, 2013, 445).

2.2. Göze Girme Davranışı

Göze girme davranışı Kipnis (1980)'in çalışmalarında ifade edilmiş; geniş ölçüde incelenmiştir (Barbuto ve Moss, 2006, 31). Bireylerin göze girme taktiklerini neden kullandıklarını anlamak, bireylerin örgüt içindeki davranışlarını anlamak için önemlidir (Ralston, 1985, 477).

Michener, Plazewski ve Vaske (1979); göze girme davranışının, istenilen sonuçları elde etmek için, bir kişinin başka bir kişiye bağlı olduğu durumlarda meydana geldiğini belirtmişlerdir. Bu gibi durumlarda; göze girme davranışında bulunan kişiler, hedef kişiyle duygusal bağı kuvvetlendirmek için gizli taktikler kullanırlar. Bu bağ sadece bir araçtır; çünkü göze girme davranışında bulunan kişi, sonunda hedef kişiden somut yararlar kazanmayı bekler. Astlar maaşlarını artırmak, terfi etmek ve onaylanmak için göze girme davranışlarını kullanmayı deneyebilirler. Göze girme taktikleri genel örgütsel politikalar gibi örgüt tarafından yasa dışı kabul edilen faaliyetleri içermez ve aslında birçok göze girme davranışı yasa dışı değildir (Appelbaum ve Hughes, 1998, 87).

Allen ve Diğerleri (1979)'ne göre göze girme davranışlarının meydana gelmesi üst düzey yöneticilerde daha yüksektir. Göze girme davranışının kullanımı; üstü etkileme süreçlerinde astı etkileme süreçlerinden daha fazla kullanılmaktadır. Çünkü, üstler genellikle otorite kullanma, ödül ve ceza verme güçlerine sahiptirler ve bu yüzden üstler, astlara göre daha az göze girme davranışı kullanma gereksinimi duyarlar.

Göze girme davranışının özü; bireylerin, hedef kişi ya da gruba karşı, kendilerini daha çekici yapmak için girişimde bulunması ve sonra bu artan çekiciliği hedefi sonuçlandırmak için kullanmasıdır (Brodsky ve Cannon, 2006, 103). Bu yüzden göze girme davranışında bulunan kişiler, karşısındaki kişiye, beğenmeye dayalı yükümlülük algısı yaratarak, hedeflerine ulaşmak için girişimde bulunurlar.

Göze girme davranışı hedef kişi üzerinde her zaman aynı etkiyi yaratmayacaktır. Eğer göze girme girişimi çok açıksa; hedef kişi, davranışın açıkça göze girmek için yapıldığını anlayabilir. Bu girişim iş çevresinde beğenilmeyebilir; çünkü insanlar bu durumda kişiye güvenemeyebilir ya da kişinin niyetini sorgulayabilir (Bohra ve Pandey, 1984, 106). Eğer girişim hemen göze çarpmayacak şekildeyse, hedef kişi bu durumu davranış özellikleri gibi görebilir.

Göze girme davranışı beğeniyi yükseltme algısıyla olumlu ilişkilidir. Çünkü insanlar genellikle olumlu öz eleştiriyi tercih ederler, kendileri hakkında olumlu ifadeleri kabul ederler ve iltifatın arkasından daha fazla motive olurlar. Ayrıca; pohpohlama davranışında bulunmak, hedefteki insanları daha iyi bir ruh haline sokar ve olumlu kararlar vermesine sebep olur. Göze girme davranışı ayrıca iyi hali ortaya çıkarır ve karşılıklı hoş davranış gereksinimini yansıtır (Medler-Liraz ve Yagil, 2013, 264).

2.3. Güç Mesafesi ve Göze Girme Davranışı İlişkisi

Güç mesafesi ve göze girme davranışı ilişkisini açıklamada Rol Kuramı'ndan yararlanılabilir. Rol kuramı ilk olarak 1950'lerde sosyologlar T. Parsons ve R.K. Merton tarafından ortaya konmuştur ve Merton, sosyal rolü sosyal statülere bağlı olarak "başkalarının kalıplaşmış beklentilerine yönelmiş davranış", şeklinde tanımlamıştır (Karaman, 2015, 16). İş yaşamı ve iş dışı yaşam alanlarının ilişkisi, bu alanlarda sosyal etkinlik gösteren bireylerin oynadıkları çeşitli sosyal roller aracılığıyla kurulmaya çalışılmaktadır (Karaman, 2015,

16). Bir örgütün biçimsel yapısını oluşturan da yine standartlaşmış rol davranışları ağıdır (Karaman, 2015, 16). Bütün sosyal yapılarda olduğu gibi, örgütsel yapılarda da her çalışanın yetki, sorumluluk ve beklentileri, yani statü ve rolleri farklılık göstermektedir ve örgütler ayrıca hiyerarşik yapılanmaları itibariyle ast üst ilişkisinin bulunduğu ve buna uygun davranışların geliştirildiği yapılardır (Arslan, 2016, 5). Rol kuramı temelde, çalışanın parçası olduğu örgütte sahip olduğu rollerden kaynaklanan sorunlar ile baş edebilmesini konu almaktadır (Arslan, 2016, 6). “Norm” adı verilen ve toplumda genel kabul görmüş kurallar bulunmaktadır. Bunlar genelde nelerin yapılması ve nelerin yapılmaması gerektiğini, değerleri, davranışları ya da bireylerin diğer bireylerde görmek istedikleri durumları tanımlar. Çalışanlar sahip oldukları rollerden kaynaklanan sorunlar ile baş ederken, normlara da uymaları gerekmektedir. Çalışanın örgüt içinde gösterdiği bazı politik davranışlar üstler tarafından hoş karşılanırken, bazen istenmeyen sonuçlara yol açabilir. Astın; üstü etkileme derecesi, üstün buna ne kadar olanak vereceğine, astın bu davranışından hoşlanıp hoşlanmamasına bağlı olarak farklı rollerdeki üstlere göre değişiklik gösterecektir.

Örgütler açık sistemlerdir ve bu yüzden içinde buldukları toplumlardan ve bu toplumların kültürlerinden etkilenirler. Toplumsal kültür de örgüt içindeki davranışların üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Toplumlar arasındaki kültürel farklılıkları bilmek örgütsel politikayı anlamak için yararlıdır. Çünkü örgütsel politika farklı kültürlerde aynı anlama sahip olmayabilir. Örgütsel politikanın varlığı evrenseldir; ancak kullanım yaygınlığı ve sonuçları kültürlere göre farklılık gösterir. Kültürel boyutların çeşitliliği de politik etkinliği etkiler. Bir toplumda, bir örgütte veya bir grupta var olan gücün ne ölçüde eşit dağıldığı ve üyeler tarafından bu dağılımın ne derece kabul edildiği algısı ise güç mesafesidir. Gücün eşit olmayan bu dağılımını, üyelerinin statüleri, büyüklük, saygınlık, yaş, tanınmış ailelerden gelme, iyi eğitim alma gibi durumlar belirleyebilir. Bazı toplumlar bu güç farklılıklarını zaman içerisinde içselleştirip, benimserler ve kurumsallaştırırlar. İşte bu gibi toplumlarda yüksek güç mesafesi algısından bahsedebiliriz. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda, daha az güçlü bireyler gücün bu eşitsiz dağılımını kabul ederler. Bu durum, hiyerarşik örgüt yapılarında daha fazla görülür. Bireyler; gücün eşitsiz dağılımını kabul ettikleri için, yöneticilerini daha üst seviyede görürler ve onların kendilerinden daha güçlü olduklarına inanırlar; örgütlerin emirlerini hiç sorgulamadan yerine getirirler; güce saygı duyarlar, “güçlü olanlar, ayrıcalıklara sahiptir ve az güçlü olanlar daha güçlü olanlara bağımlı olmalıdır”, anlayışını benimserler. Politik etkinlik, yüksek güç mesafesi kültürlerinde yaygındır. Bu kültürlerde sosyal hiyerarşi sabittir ve yükselmeyi sağlayan resmi düzen yetersizdir; güç, fazlasıyla değerlidir; düşük güce sahip bireyler, güç kazanmak için sistemin dışında çalışırlar. Yüksek güç mesafesi ile karşılaştırıldığında; düşük güç mesafeli kültürlerde, liderler katılımcı liderlik tarzını kullanırlar ve çalışan etkinliği önemlidir. Güç mesafesinin yüksekliği bazı toplumlarda normal karşılanırken; bazı toplumlarda normal karşılanmaz. Güç mesafesi yüksekliğinin normal karşılanmadığı bu toplumlar düşük güç mesafesi algısına sahip toplumlardır. Bu toplumlar, güç dağılımı ile ilgili eşitsizlikleri en aza indirmeye çalışırlar; eşitsizliğe daha az izin verilir; liderler daha katılımcı ve demokratikdir; hiyerarşik farktan rahatsızlık duyulur; karar alınırken astlar yöneticileriyle ortaklaşa çalışır; statüler önemli değildir; üstler daha ulaşılabilir; herkes eşit haklara sahiptir ve “güçlü ve daha az güçlü insanlar arasında belli ölçüde bağımsızlık olmalıdır”, anlayışı benimsenir.

Politik davranışların içinde bulunan göze girme davranışları; kişinin hedef kişinin gözündeki çekiciliğini artırma girişimidir. Bireylerin göze girme davranışında bulunmasının pek çok sebebi vardır. Bunun en temel nedeni, bireylerin yöneticileriyle iyi ilişkiler kurmak istemesinden gelir. Ayrıca kariyer hedefleri, kişisel amaçları, iyi bir performans değerlendirme, terfi, maaş artışı gibi konularda kendilerini ön plana çıkarma istekleri vb. nedenlerle yöneticilerinin gözüne girme yolunu seçebilirler. Göze girme davranışında bulunan kişi, istediği bir şeyi yaptırabilmek için yöneticisinin keyifli anlarını yakalar; onun hakkında güzel şeyler söyleyerek kendini önemli hissetmesini sağlar. Böylece yöneticide beğenmeye dayalı yükümlülük algısı yaratır ve hedeflerine ulaşmak için girişimde bulunurlar. Göze girme davranışları da örgütsel politikanın bir parçası olduğu için, başkalarını etkilemek için kullanılan bu davranışlar farklı kültürlerde farklı algılara neden olabilecektir. Örneğin, kişiyi ikna etmek için hediye kullanılması, bir kültürde normal ve yasal olarak görülürken; başka bir kültürde etik olmayan ve şüpheli bir davranış olarak görülebilir ki bu durum kültürel farklılıkların bir sonucudur.

Güç mesafesi ve göze girme davranışı ve arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, Arıkan (2011) yaptığı çalışmada, güç mesafesi ile göze girme davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur ($\beta = 0,250$, $p < 0,01$). Bir diğer çalışmada, Bolat (2011), güç mesafesi ile göze girme davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptamıştır ($r = 0,139$, $p < 0,01$). Meydan ve diğerleri (2014) tarafından öğretmenler arasında yapılan çalışmada, güç mesafesi ile göze girme davranışı arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Şeşen, Soran ve Balkan (2014) yaptıkları çalışmada; güç mesafesini yöneticiler açısından değerlendirdiklerinde, güç mesafesi yüksek olan örgütlerde kendini sevdirmeye yönelik yönetim

taktiğinin kullanılmasının örgüt içinde ve örgüt dışında performansı artırıcı bir etki sağlayabileceğini bulmuşlardır. Yazarlar, bireylerin güç mesafesi değer algıları ile izlenim yönetimi taktikleri arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır ($\beta= 0,29$, $p<0,001$). Koslowsky, Baharav ve Schwarzwald (2011) de yaptıkları araştırmalarında, yüksek güç mesafesine sahip örgütlerde sert etkileme taktiklerinin kullanımının; yukarıdan aşağıya doğru olan ilişkileri vurgulamak için daha çok yardımcı olacağını belirtmişlerdir. Düşük güç mesafesi örgütlerinde ise yumuşak etkileme taktiklerinin kullanılmasını; astlarda güven ve eleştiriler için hoşgörü meydana getirdiği için daha uygun görüleceğini saptamışlardır. Bu açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilebilir:

Hipotez 1: *Güç mesafesi ile göze girme davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.*

3. YÖNTEM

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma, tanımlayıcı türde tasarlanmıştır. Anketlerin uygulanmasında, kolayda örnekleme ve bırak-topla yöntemi uygulanmıştır. Çalışma ile ilgili veriler, Balıkesir'in Edremit ilçesinde faaliyet gösteren bir termal otelden elde edilmiştir. Gönüllülük esasına göre yapılan çalışmada 181 tane anket toplanmıştır. Örneklerimi oluşturan 181 otel çalışanından 25 yaş ve altında olanların oranı %21, 26-35 yaş arasında olanların oranı %50,3, 36-45 yaş arasında olanların oranı %22,1, 46-55 yaş arasında olanların oranı ise %6,6'dır. Erkek otel çalışanlarının oranı %56,9 (n=103), bayan otel çalışanlarının oranı %43,1 (n=78), evli çalışanların oranı %58 ve bekâr çalışanların oranı ise %42'dir. Çalışanlardan lise mezunlarının oranı %33,1, meslek yüksekokulu mezunlarının oranı %20,4, lisans mezunlarının oranı %31,5, yüksek lisans mezunlarının oranı %2,2 ve ilköğretim (diğer) mezunlarının oranı %12,7'dir. Ayrıca %50,3 oranında çalışan 1-5 yıldır, %49,7 oranında çalışan ise 6-10 yıldır işletmede çalışmaktadır ve %66,3 oranında çalışan kadrolu olarak, %33,7 oranında çalışan ise kadrosuz olarak çalışmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Güç Mesafesi Ölçeği: Dorfman ve Howel (1988, 127-150) tarafından geliştirilen ve altı maddeden oluşan (Clugston vd., 2000, 29), Bolat (2011, 194-195) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekten yararlanılmıştır. Örnek ifade, "Yöneticiler çoğu kararı çalışanlara danışmadan almalıdırlar", şeklindedir.

Göze Girme Davranışı Ölçeği: Çalışmada, göze girme davranışlarını ölçmek için Kipnis vd. (1980) tarafından geliştirilen ve Erdoğan ve Liden (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Örnek ifadeler, "Yöneticimizden bir şey istemeden önce yöneticimizin hakkımda iyi hisler beslemesini sağlarım" ve "Yöneticimizden bir şey isterken, bu isteğin yöneticimiz için yaratacağı zahmet için özür dilerim" şeklindedir.

Anket formundaki ifadeler, 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum ile 1=Hiçbir zaman ve 5=Her zaman arasındaki 5'li Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle ölçülmüştür.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Geçerlik ve Güvenirlik

Güç mesafesi ve göze girme davranışları ölçeklerinin, yapı geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri; güvenirliliği ise, iç tutarlılık (Cronbach's Alfa) ve bölünmüş test çözümlemesi yöntemleri ile değerlendirilmiştir (Karasar, 2003, 150-152). Açıklayıcı faktör analizinde varimax dönüşümü tercih edilmiş; faktör sayısının belirlenmesinde, öz değer 1'den büyük olması, maddelerin ilgili faktörle en az 0,30 düzeyinde yük değerine sahip olması, bir faktörün en az üç maddeden oluşması, binişiklik durumunda iki faktör arasındaki yük değer farkının en az 0,10 olması (Hair vd. 2010 ve Büyüköztürk, 2002'den aktaran Akgündüz ve Çakıcı, 2015, 33); doğrulayıcı faktör analizi kapsamında, standartlaştırılmış yüklerin 1,00'in üstünde ve 0,50'nin altında olmaması; t değerlerinin ise 1,96'nın altında olmaması; ayrıca uyum iyiliği değerlerinin de istenilen düzeyde olması ölçütleri (Hair vd. 2010'den aktaran Akgündüz ve Çakıcı, 2015, 34) dikkate alınmıştır.

Güç mesafesi: Güç mesafesi ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda (Tablo 1), öz değeri 1,00'den büyük tek faktör tespit edilmiş olup, toplam varyansın 0,54'ünü açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,801, Barlett Küresellik testi sonuçları da anlamlıdır ($X^2=359,032$; $p<0,001$). Ölçek maddeleri, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi tek faktörde toplanmıştır.

Güç mesafesi ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,825'dir. Bölünmüş test çözümlemeleri analizine göre, korelasyon katsayısı 0,680, ilk yarı iç tutarlılık katsayısı 0,712, ikinci yarı değeri 0,713'dür. Ölçeğin iç

tutarlılık güvenirliliği için hesaplanan “Spearman-Brown” katsayısı ise 0,809’dur. Bu sonuçlar, güç mesafesi ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Güç Mesafesi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (n=181)

Ölçek Maddeleri	Güç Mesafesi
GM1	0,593
GM2	0,564
GM3	0,535
GM4	0,574
GM5	0,486
GM6	0,468
Özdeğer	3,220
Açıklanan Varyans Yüzdesi	%53,668
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	%53,668
KMO Değeri	0,801
Barlett Küresellik Değeri	$X^2=359,032$; $p < 0,001$

Göze girme davranışı: Göze girme davranışı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonucunda (Tablo 2), öz değeri 1,00'den büyük tek faktör tespit edilmiş olup, toplam varyansın 0,66'sını açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,922, Barlett Küresellik testi sonuçları da anlamlıdır ($X^2=1439,010$; $p < 0,01$). Ölçek maddeleri, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi tek faktörde toplanmıştır.

Göze girme davranışı ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,942'dir. Bölünmüş test çözümlenmeleri analizine göre, korelasyon katsayısı 0,881, ilk yarı iç tutarlılık katsayısı 0,889, ikinci yarı değeri 0,895'dir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirliliği için hesaplanan “Spearman-Brown” katsayısı ise 0,937'dir. Bu sonuçlar, göze girme davranışı ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Güç Mesafesi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (n=181)

Ölçek Maddeleri	Güç Mesafesi
GM1	0,593
GM2	0,564
GM3	0,535
GM4	0,574
GM5	0,486
GM6	0,468
Özdeğer	3,220
Açıklanan Varyans Yüzdesi	%53,668
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	%53,668
KMO Değeri	0,801
Barlett Küresellik Değeri	$X^2=359,032$; $p < 0,001$

Güç mesafesi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile de sınanmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: [$X^2/df = (39,66/9) 4,41$; $p < 0,05$; RMSEA=0,14; SRMR=0,06; NFI=0,92; NNFI=0,89; CFI=0,94; IFI=0,94; RFI=0,87]. RMSEA, NNFI ve RFI değeri dışında ölçeğin iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Tablo 3). Analizler sonucunda ortaya çıkan modifikasyonlar incelendiğinde; tek faktörlü yapıyla ilgili dört modifikasyon önerisinin olduğu görülmüştür. Kuramsal olarak ele alındığında, bu maddelerin benzer durumu ölçtükleri, dolayısıyla iki madde arasında gizil bir ilişkinin kabul edilebilir olacağı görülmüş (Keser ve Güldüren, 2015:1176) ve modifikasyon önerilerinden üçü dikkate alınmıştır (GM1 ve GM3; GM1 ve GM6; GM2 ve G5). GM5 ve GM6 modifikasyonu yapıldığında t değeri 1,96'nın altında kaldığı için bu modifikasyon uygulanmamıştır. Modifikasyonlar sonrası ölçme modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri şu şekilde gerçekleşmiştir: [$X^2/df = (13,42/6) 2,24$; $p < 0,05$; RMSEA=0,08; SRMR=0,04; NFI=0,97; NNFI=0,96; CFI=0,98; IFI=0,98; RFI=0,93] (Tablo 3). Modifikasyonlar sonrası ortaya çıkan tek faktörlü güç mesafesi ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin standartlaştırılmış yüklerin 1,00-0,50 arasında ve t değerlerinin de anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 4).

Göze girme davranışı ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan tek faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile de sınanmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: [$X^2/df = (244,84/35) 7,00$; $p < 0,05$; RMSEA=0,18; SRMR=0,06; NFI=0,93; NNFI=0,92; CFI=0,94; IFI=0,94; RFI=0,91]. X^2/df ve RMSEA değeri dışında ölçeğin iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Tablo 3). Analizler sonucunda ortaya çıkan modifikasyonlar incelendiğinde; tek faktörlü yapıyla ilgili 14 modifikasyon önerisinin olduğu görülmüştür. Kuramsal olarak ele alındığında, bu

maddelerin benzer durumu ölçtükleri, dolayısıyla iki madde arasında gizil bir ilişkinin kabul edilebilir olacağı görülmüş (Keser ve Güldüren, 2015:1176) ve modifikasyon önerilerinden dokuzu dikkate alınmıştır (GGD1 ve GGD6; GGD1 ve GGD8; GGD2 ve GGD3; GGD2 ve GGD8; GGD2 ve GGD10; GGD3 ve GGD4; GGD6 ve GGD7; GGD6 ve GGD8; GGD8 ve GGD10). GGD2 ve GGD5; GGD3 ve GGD6; GGD3 ve GGD7; GGD4 ve GGD10; GGD5 ve GGD10 modifikasyonları yapıldığında t değerleri 1,96'nın altında kaldığı için bu modifikasyonlar uygulanmamıştır. Modifikasyonlar sonrası ölçme modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri şu şekilde gerçekleşmiştir: [$X^2/df = (51,68/26) 1,99$; $p < 0,05$; $RMSEA=0,07$; $SRMR=0,03$; $NFI=0,98$; $NNFI=0,98$; $CFI=0,99$; $IFI=0,99$; $RFI=0,97$] (Tablo 3). Modifikasyonlar sonrası ortaya çıkan tek faktörlü göze girme davranışı ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin standartlaştırılmış yüklerin 1,00-0,50 arasında ve t değerlerinin de anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 4).

Tablo 3. Ölçme Modellerine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği	İyi Değerleri	Uyum Kabul Edilebilir Değerleri	Uyum Güç Ölçeği	Mesafesi Göze Davranışı Ölçeği	Girme Ölçeği
X^2/df	≤ 3	≤ 5	2,24	1,99	
RMSEA	$\leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$	0,08	0,07	
SRMR	$\leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,08$	0,04	0,03	
NFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,97	0,98	
NNFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,96	0,98	
CFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,98	0,99	
IFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	0,98	0,99	
RFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq RFI < 0,95$	0,93	0,97	

Not: X^2/df : Kikare Serbestlik Derecesi Oranı; RMSEA: Kök Ortalama Kare Yaklaşımı Hatası; SRMR: Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü; NFI: Normlanmış Uyum İndeksi; NNFI: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi; CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; IFI: Artan Uyum İndeksi; RFI: Görelî Uyum İndeksi.

Kaynak: Doğan ve Sapmaz, (2012:302).

Tablo 4. Güç Mesafesi ve Göze Girme Davranışı Ölçekleri Maddelerine İlişkin Standartlaştırılmış Yük, t ve R^2 Değerleri

Maddeler	Standartlaştırılmış Yükler	T	R^2	Faktörler	Maddeler	Standartlaştırılmış Yükler	t	R^2	Faktörler
GM1	0,69	9,66	0,48	Güç Mesafesi	GGD1	0,78	12,13	0,61	Göze Girme Davranışı
GM2	0,75	10,41	0,56		GGD2	0,75	11,43	0,56	
GM3	0,58	7,88	0,34		GGD3	0,79	12,41	0,62	
GM4	0,70	10,12	0,49		GGD4	0,87	14,48	0,76	
GM5	0,69	9,25	0,48		GGD5	0,74	11,29	0,55	
GM6	0,61	8,26	0,37		GGD6	0,77	11,89	0,59	
					GGD7	0,82	13,20	0,67	
					GGD8	0,79	12,43	0,62	
					GGD9	0,81	13,00	0,66	
					GGD10	0,65	9,46	0,42	

4.2. Ortak Yöntem Varyansı Analizi

Çalışmada, güç mesafesi ve göze girme davranışı değişkenlerinin, aynı ölçekle, aynı zamanda ve aynı kişiler tarafından değerlendirilmesi sebebiyle, ortak yöntem varyansı eğilimi olasılığı bulunmaktadır. Ortak yöntem varyansı, varyansın ölçeklerin ölçmeye çalıştığı yapılardan ziyade ölçme metoduna dayanması, durumunu ifade etmektedir (Podsakoff vd., 2003, 879). Harman'ın tek faktör analizi, olasılığın söz konusu olup olmadığını belirlemenin en yaygın yöntemlerinden biridir (Podsakoff vd., 2003, 889). Bu kapsamda, güç

mesafesi ve göze girme davranışı ölçekleri maddelerinin, bir arada döngüsüz faktör analizine sokulması gerekmektedir. Ortak yöntem varyansı eğiliminin olmaması için: (a) ilk faktörün varyansın önemli bir bölümünü tek başına açıklamaması veya (b) analiz sonucunda tek faktörün çıkmaması gerekmektedir (Podsakoff vd., 2003, 889). Bu analiz kapsamında, güç mesafesi ve göze girme davranışı ölçeklerine ilişkin 16 madde döngüsüz faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda, öz değeri 1,00'den büyük toplam üç faktör saptanmıştır. Birinci faktör, toplam varyansın 0,458'sini, ikinci boyut 0,157'sini ve üçüncü boyut 0,066'sini açıklamaktadır. Sonuçlar, çalışmada ortak yöntem varyansı sorununun bulunmadığına işaret etmektedir.

4.3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Tablo 5, çalışanların yaşı, çalışma süreleri, güç mesafesi ve göze girme davranışı arasındaki ilişkiler ile bu değişkenlere ilişkin ortalamaları, standart sapmaları ve güç mesafesi ile göze girme davranışı değişkenlerinin güvenilirlik değerlerini göstermektedir. Sonuçlara göre yaş ($r = -0,17$, $p < 0,05$) ve çalışma süresi ($r = -0,30$, $p < 0,05$) ile göze girme davranışı arasında anlamlı ve negatif; güç mesafesi ile göze girme davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ($r = 0,37$, $p < 0,05$) söz konusudur.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1.Yaş	2,14	0,82				
2.Çalışma Süresi	1,53	0,61	0,43**			
3.Güç Mesafesi	2,41	0,74	0,10	-0,16*	(0,825)	
4.Göze Girme Davranışı	2,65	0,89	-0,17*	-0,30**	0,37**	(0,942)

Not: ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir, $n = 181$.

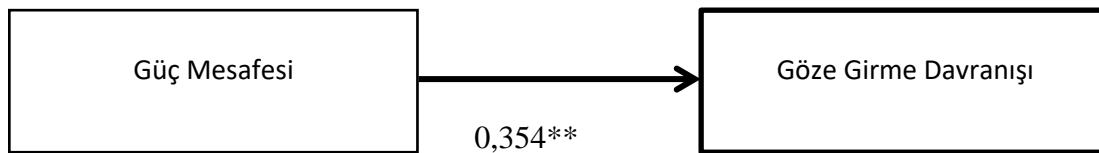
4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 6, kontrol değişkenleri (yaş ve çalışma süresi), güç mesafesi ve göze girme davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Kontrol değişkenleri ve güç mesafesinin bağımsız değişken ve göze girme davranışının bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışma süresi ile göze girme davranışları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir. Çalışanların kıdemi arttıkça göze girme davranışları azalmaktadır ($\beta = -0,192$, $p < 0,05$). Güç mesafesi göze girme davranışları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır ($\beta = 0,354$, $p < 0,01$). Bu sonuca göre güç mesafesi yüksek olan kişilerin göze girme davranışlarını daha çok sergiledikleri söylenebilir. Buna göre Hipotez 1 kabul edilmiştir. Araştırma bulgularımızdan hareketle, değişkenler arasında ortaya çıkan ilişki Şekil 1'de görülmektedir.

Tablo 6. Kontrol Değişkenleri ve Güç Mesafesi ile Göze Girme Davranışı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları ($n=181$)

Değişkenler	Göze Girme Davranışı
Regresyon Sabiti	2,351
Kontrol Değişkenleri:	
Yaş (β)	-0,127
Çalışma Süresi (β)	-0,192*
Temel Bağımsız Değişken:	
Güç Mesafesi (β)	0,354**
F	15,894
R	0,461
R ²	0,212

Not: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$



Şekil 1: Değişkenler Arasında Ortaya Çıkan İlişki

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, işgörenlerin mevcut konumlarını korumak ya da kişisel amaçlarına ulaşmak amacıyla gösterdikleri göze girme davranışları üzerinde, bir kültür boyutu olan güç mesafesinin etkisi araştırılmıştır. Bu çerçevede, güç mesafesinin artmasıyla işgörenlerin gösterdikleri göze girme davranışlarının da arttığı belirlenmiştir. Başka bir deyişle, güç mesafesi yüksek olan kişiler, güç mesafesi düşük olan kişilere göre daha fazla göze girme davranışı göstermektedirler. Bu bulgu, çalışmamızın hipotezini destekler niteliktedir. Güç mesafesi yüksek toplumlarda bireyler, yöneticilerin daha güçlü olduklarına, emirlerinin sorgulanmadan yerine getirilmesi gerektiğine ve onlara itaatin önemli olduğuna inanırlar. Bu noktada, güçlü kişilerin ayrıcalıklara sahip olması doğal karşılanır ve güce daha az sahip olanlar, bu kişilere bağımlı durumundadır. Dolayısıyla böylesi bir kültürel yapıda, kişilerin kişisel amaçlarına ulaşma konusunda politik davranışlara yönelmesi; özellikle astların kendilerinden daha güçlü gördükleri üstlerine karşı, onları etkileyebilmek için kendilerini onlara beğendirmeye çabalamaları, dolayısıyla göze girme davranışları göstermeleri olağandır.

İlgili yazın ele alındığında; güç mesafesi ile göze girme davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirten çalışmaların yanısıra, olmadığını ileri süren çalışmalar da bulunmaktadır. Bu kapsamda, Martinez (2010, 143) güç mesafesinin göze girme davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmayacağını ileri sürmüş ve Hermann ve Werbel'in çalışmasının bulgularının da bu durumu desteklediğini belirtmiştir. Öte yandan, Arıkan (2011, 64) tarafından finans, bilişim, danışmanlık ve eğitim sektörlerinde çalışan kişiler üzerinde; Bolat (2011, 200) tarafından imalat işletmesi, hastane, otel ve çay fabrikası çalışanları arasında ve Meydan vd. (2014, 114) tarafından öğretmenler arasında yapılan çalışmalarda, güç mesafesi ile göze girme davranışı arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Çalışmamızın bulguları bu sonuçlarla uyumludur.

Bu bulgulardan hareketle, işletmelerde bir politik davranış olarak göze girme davranışının, özellikle de güç mesafesine bağlı olarak artması, beraberinde istenmeyen sonuçların da artmasına neden olabilecektir. Güç mesafesi yüksek kişilerin, bu tür davranışlara yönelerek kendi amaçlarına ulaşmaya çalışması, örgütün politik olarak algılanmasına yol açabilecektir. Harrell-Cook vd. (1999, 1098) tarafından yapılan çalışmada, çalışanlar tarafından uygulanan göze girme davranışlarının yöneticiden duyulan memnuniyeti artırdığı belirlenmiştir. Başka bir deyişle, kullanılan taktik işe yaramaktadır ki yöneticiden memnuniyet artmaktadır. Bu durumun bir işletmede yaygınlaşması durumunda kişiler, kişisel amaçlarına ulaşabilmek için kendilerini daha da geliştirme ya da performanslarını yükseltmek gibi çabalara girmek yerine, göze girme davranışı gibi etkileme taktiklerine yönelebilirler. Buna bağlı olarak, gerekli niteliğe sahip olan değil, politik becerileri yüksek olan kişilerin amaçlarına ulaşması söz konusu olabilir. Bu durum, gerekli niteliklere ve yüksek performansa sahip, ancak yüksek politik beceriye sahip olmayan çalışanlar açısından olumsuz bir durum yaratacaktır. Söz konusu durumun yaygınlaşması, politik algının artmasına, bu da hem çalışanlar (anksiyete, stres, tükenmişlik vb.) hem de işletmeler (performansta düşük, işgören devir hızında yükseliş vb.), açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına yol açabilecektir. Bu durumun ortaya çıkmaması ya da etkinin azaltılabilmesi için, öncelikle politik algıyı azaltmak yararlı olabilir. Politik algı arttıkça, politik davranışlar da artmaktadır. Dolayısıyla işletmelerde, örgütsel amaç ve kişisel amaçların uyumlu hale getirilmesi, örgütsel adaletin tüm boyutlarıyla (dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti) işletmede sağlanması, politik davranışlar aracılığıyla işlerin yürütmesine izin verilmemesi ve herşeyden önce yöneticilerin kendilerinin bu konuda rol model olması ve politik davranışların etkisinde kalmaması sağlanabilir. Özellikle yönetim basamağında bulunan kişilerin seçiminde, sosyal etkiye açık olup olmama durumuna da bakılmalıdır. Kişi sosyal etkiye ne kadar açıksa, başkaları tarafından kendisine yönelik gelen her türlü baskıdan o kadar etkilenecek ve inanç, tutum ve davranışlarını onların istediği yönde kolayca değiştirebilecektir.

İlgili çalışma, göze girme davranışı üzerinde kültürün etkisini ortaya koyması açısından önemlidir. Öte yandan, çalışmada, birçok politik davranıştan sadece göze girme davranışı; kültür boyutlarından da güç mesafesi dikkate alınmıştır. Sonraki çalışmalarda, çeşitli kültür boyutlarının diğer politik davranışlar üzerindeki etkisinin de araştırılması yararlı olabilir. Ayrıca bu çalışmada, gerek kültür gerekse politik davranış sadece astların bakış açısından değerlendirilmiştir. Konuya yöneticiler açısından da bakılması yararlı olabilir. Örneğin, yöneticilerin güç mesafesi algısına bağlı olarak, astları tarafından uygulanan etkileme taktiklerinin çeşidi ve yoğunluğu değişim göstermekte midir? Yönetici ve işgörenlerin güç mesafesi algılarındaki etkileşim, etkileme taktikleri üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir? Yöneticilerin sosyal etkiye açık olup olmama durumuna bağlı olarak politik algı ve politik davranışlarda bir değişim olmakta mıdır?, şeklindeki soruların yanıtlarının sonraki çalışmalarda aranması yararlı olabilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle verilerin toplanmasında kendi kendini değerlendirme yönteminden yararlanılmıştır. Güç mesafesi ve göze girme davranışlarına ilişkin veriler, kişilerin kendisinden toplanmıştır. Dolayısıyla çalışmada, ortak yöntem varyansı sorunu olasılığı

bulunabilir. Bunun olup olmadığını belirleyebilmek için Harman'ın tek faktör testi uygulanmıştır (Podsakoff ve diğerleri, 2003, 879). Sonuçlar, çalışmada bu olasılığın bulunmadığını göstermekle birlikte, sonraki çalışmalarda verilerin çalışma arkadaşları, astlar ya da üstler gibi diğer kaynaklardan da toplanması düşünülebilir. Çalışma ile ilgili bir diğer kısıt, verilerin tek bir işletmeden toplanması, bu nedenle elde edilen sonuçların gerek ilgili işletmeye, gerek sektöre, gerek ülkeye ve gerekse de kültüre genellenemeyeceğidir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y. & Çakıcı, A.C. (2015). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2): 29-41.
- Allen, R. W.; Madison, D. L.; Porter, L. W.; Renwick, P. A. & Mayes, B. T. (1979). "Organizational Politics: Tactics And Characteristic of Its Actors", California Management Review, 22(1): 77-83.
- Appelbaum, S. H. & Hughes, B. (1998). "Ingratiation As a Political tactic: Effects Within The Organization", Management Decision, 36(2): 85-95.
- Arıkan, S. (2011). "İşyerinde Kullanılan Politik Taktiklere Yönelik Olası Bireysel Önceller Üzerine Bir Araştırma", Türk Psikoloji Dergisi, 26(68): 52-71.
- Arslan, S. (2016). "Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde Bir Uygulama". Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- 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): 30-52.
- Bashir, M. & Gazanfar, F. (2013). "The Role of Power Distance and Masculinity In The Relationship Between High Performance Work System And Academic Faculty Job Satisfaction in Universities of China", Proceedings of the International Conference on Management, 443-450.
- Bolat, O. İ. (2011). "Öz Yeterlilik ve Lider Üye Etkileşimi İlişkisi: Göze Girme Davranışları ve Güç Mesafesinin Etkisi", Detay Yayıncılık, Ankara
- Bohra, K. A. & Pandey, J. (1984). "Ingratiation Toward Strangers, Friends and Bosses", The Journal of Social Psychology, 122(2): 217-222.
- Brodsky, S. L. & Cannon, D. E. (2006). "Ingratiation in The Courtroom And in The Voir Dire Process: When More Is Not Better", Law & Psychology Review, 30: 103-117.
- Clugston, M.; Howell, J.P. & Dorfman, P.W. (2000). "Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment?", Journal of Management, 26(1): 5-30.
- Doğan, T. & Sapmaz, F. (2012). "Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi", Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, 25(4): 297-304.
- Dorfman, P.W. & Howel, J.P. (1988). "Dimensions of National Culture and Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited", Advances in International Comparative Management, 3: 127-150.
- Harrell-Cook, G.; Ferris, G.R. & Dulebohn, J.H. (1999). "Political Behaviors as Moderators of The Perceptions of Organizational Politics-Work Outcomes Relationships", Journal of Organizational Behavior, 20(7): 1093-1105.
- Hofstede, G. (2001). "Cultures Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations", (Second Edition), Sage Publications, Thousand Oaks-London-New Delhi.
- Karaman, N. (2015). "Refah Rejimleri Sınıflandırmaları Ekseninde Türkiye'de İş-Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın İstihdamı". Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2003). "Bilimsel Araştırma Yöntemi", (12. Bs.), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keser, H. & Güldüren, C. (2015). "Bilgi Güvenliği Farkındalık Ölçeği (BGFÖ) Geliştirme Çalışması", K.Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi, 23(3): 1167-1184.

- Koslowsky, M.; Baharav, H. & Schwarzwald, J. (2011). "Management Style as a Mediator of The Power Distance-Influence Tactics Relationship", *International Journal of Conflict Management*, 22(3): 264-277.
- Martinez, A. R. M. (2010). "Micro-Bargaining as Enhancer of Knowledge Management: A Comparison Between Mexico and Germany", München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Matusitz, J. & Musambira, G. (2013). "Power Distance, Uncertainty Avoidance, and Technology: Analyzing Hofstede's Dimensions and Human Development Indicators", *Journal of Technology in Human Services*, 31(1): 42-60.
- Medler-Liraz, H. & Yagil, D. (2013). "Customer Emotion Regulation in the Service Interactions: Its Relationship to Employee Ingratiation, Satisfaction and Loyalty Intentions", *The Journal of Social Psychology*, 153(3): 261-278.
- Meshksar, S. (2012). "A Comparative Study of HRM Practices Based on Hofstede Cultural Dimensions. Master of Arts in Marketing Management", PhD Thesis, Eastern Mediterranean University, Gazimağusa, North Cyprus.
- Meydan, C. H.; Basım, H. N. & Basar, U. (2014). "Power Distance as a Moderator of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Impression Management", *Eurasian Journal of Business and Economics*, 7(13): 105-118.
- Michener, H. A.; Plazewski, J. G. & Vaske, J. J. (1979). "Ingratiation Tactics Channeled By Target Values And Threat Capability", *Journal of Personality*, 47(1): 36-56.
- Podsakoff, P.M.; Mackenzie, S.B.; Lee, J.Y.; & Podsakoff, N.P. (2003). "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Ralston, D. A. (1985). "Employee Ingratiation: The Role of Management", *Academy of Management Review*, 10(3): 477-487.
- Rao, A. N. (2013). "Understanding the Role of Power Distance in Global Outsourcing Relationships", *International Management Review*, 9(1): 5-18.
- Şeşen, H.; Soran, S. & Balkan, M. O. (2014). "Kültürel Değer Alguların İzlenim Yönetimi Taktiklerine Etkisi: Alt Ve Orta Kademe Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16 (4): 55-70.
- Uslu, O. & Ardıç, K. (2013). "Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler Mi?", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 15(2): 313-338.
- Van Oudenhoven, J. P.; Mechelse, L. & De Dreu, C. K.W. (1998). "Managerial Conflict Management in Five European Countries: The Importance of Power Distance, Uncertainty Avoidance, and Masculinity", *Applied Psychology: An International Review*, 47(3): 439-455.
- Yeloğlu, H. O. (2011). "Türk Toplumsal Kültürünün Örgüt Yapılarına Olan Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma", *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(4): 153-170.
- Zhang, Y. & Begley, T. M. (2011). "Power Distance And Its Moderating Impact on Empowerment And Team Participation", *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17): 3601-3617.