

Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Kişi-Meslek Uyumu Etkisi *

The Relationship Between Perception of Organizational Politics and Organizational Alienation & Occupational Alienation: Effect of Person- Occupation Fit

ÖZET

Bu çalışma kapsamında; kişilerin ve örgütlerin beklentileri kapsamında önemli işleve sahip olan örgütsel politika, örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun etkisi ve örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında 547 anket değerlendirilmiş olup; çalışma sonuçlarına göre, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ($\beta=0.447$, $p<0.01$) ve mesleki yabancılaşma ($\beta=0.154$, $p<0.01$) üzerinde anlamlı ve kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma ($\beta=0.719$, $p<0.01$) ve mesleki yabancılaşma ($\beta=0.735$, $p<0.01$) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi olmadığı; ayrıca örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide de kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel yabancılaşmanın örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiye ($\beta =0,2555$, $P<0,01$) aracılık ettiği tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ya da örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ile kişi-meslek uyumu arasındaki ilişkiler incelenmekle birlikte; bu değişkenlerin bir arada yer aldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yabancılaşma, Mesleki Yabancılaşma, Örgütsel Politika Algısı, Kişi-Meslek Uyumu

ABSTRACT

In this study, the effect of person-occupation fit in the relationship between perception of organizational politics and organizational alienation and occupational alienation, which has an important function within the scope of expectations of individuals and organizations, and the mediating effect of organizational alienation in the relationship between perception of organizational politics and occupational alienation were examined. Within the scope of the research, 547 questionnaires were evaluated. According to the results of the study, perception of organizational politics was significant on organizational alienation ($\beta=0.447$, $p<0.01$) and occupational alienation ($\beta=0.154$, $p<0.01$), and person-occupation fit was significant on organizational alienation ($\beta=0.719$, $p<0.01$) and occupational alienation (on $\beta=0.735$, $p<0.01$) was found to have a significant effect. On the other hand, the relationship between perception of organizational politics and organizational alienation and occupational alienation was not found to be a regulatory effect of person-occupation fit. In addition, it has been determined that the relationship between organizational alienation and occupational alienation is not a regulatory effect of person-occupation fit. However, it was determined that organizational alienation mediated the relationship between perception of organizational politics and occupational alienation ($\beta = 0.2555$, $P<0.01$). Finally, within the scope of the analysis, it was determined that person-occupation fit did not have a moderating effect on the effect of organizational policy perception on occupational alienation through organizational alienation. When the literature is examined; although the relations between perception of organizational politics and organizational alienation and occupational alienation or organizational alienation and occupational alienation with person-occupation fit are examined; no study has been found in which these variables coexist.

Keywords: Organizational Alienation, Occupational Alienation, Perception Of Organizational Politics, Person-Occupation Fit

GİRİŞ

Örgütsel politika algısı, işgörenlerin kendi amaçları doğrultusundaki davranışlarını içeren ve genellikle iş arkadaşları ve yöneticileriyle birlikte karakterize edilen iş çevresinin gösterdiği politik davranışlar hakkında yaptığı öznel değerlendirme, olarak tanımlanmaktadır (Harrell-Cook vd., 1999:1095, Ferris vd., 2000:90, Andrews ve Kacmar 2001:349). Politik ortamlarda çalışan işgörenlerin, algıladıkları eşitsiz ve adaletsiz bir örgüt iklimi sonucunda, çalıştıkları örgüte karşı duygusal bir yabancılaşma geliştirebileceği ifade edilmektedir (Vigoda, 2002:16). Örgütlerde politik davranışlar; bürokrasinin artmasına, strese, güvensizliğe ve kaygıya, duygusal tükenmeye, düşük özyeterliliğe, tatminsizliğe ve işe yabancılaşmaya yol açmaktadır (Vigoda ve Cohen, 2002:315; Dargahi, 2012:2). Örgütsel politika algısının sonuçları arasında, işgörenin iş tatmininin, iş performansının, örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı; iş kaygısı, sinizm ve işten ayrılma niyetinin

* Bu çalışma, Emrah Bozkurt'un Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Kişi-Meslek Uyumu Etkisi isimli doktora tezinden türetilmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye. ORCID: 0000-0002-5285-4759.

² Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye. OECID: 0000-0002-8922-665X

Emrah Bozkurt¹ 
Oya Seymen² 

How to Cite This Article

Bozkurt, E. & Seymen, O. (2023). "Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Kişi-Meslek Uyumu Etkisi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:111; pp:6885-6896. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.69627>

Arrival: 24 February 2023
Published: 31 May 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde; mesleğine yabancılaşan bir işgörenin mesleki tükenmişlik yaşadığı, örgütsel bağlılığının ve örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı saptanmıştır. Erkutlu ve Karacaoğlu (2015:899) tarafından yapılan bir çalışmada; örgütsel politika algısı ile yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; Tülü (2021)'nün çalışmasında ise, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşmayı orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır (Tülü, 2021:75-77).

Kişi-meslek uyumu, kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin iş ile uyumu ve kişinin değer verdiği, ihtiyaç duyduğu veya tercih ettikleri ile işten elde edecekleri arasındaki uyum, olarak tanımlanabilir. Bu uyum, işin gereksinimleri ile kişinin bilgi, beceri ve yetenekleri arasındaki eşleşme ile ilgilidir ve bir işgörenin, işin taleplerini karşılama becerisine sahip olması veya işin kişinin ihtiyaçlarını karşılama durumunu ifade eder (Boon vd., 2011:140). Banai vd. ne (2004) göre, kendilerini bir işe bağlanmış bulan işgörenler, yaptıkları iş üzerinde kontrolleri olmadığını hissettiklerinde ya da meslek değiştirmek için sınırlı umutları olduğunda, yabancılaşma olasılığı artmaktadır (Banai vd., 2004:388). Mesleki özellikleri ile kişilik özellikleri örtüşmeyen bir işgörenin, meslekten ve kendinden uzaklaşması, mesleğe yönelik yabancılaşma yaşaması, değersizlik hissi yaşaması, meslekten kopma yaşaması kuvvetli bir ihtimaldir (Atmaca, 2020:494).

Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ya da örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ile kişi-meslek uyumu arasındaki ilişkiler incelenmekle birlikte; bu değişkenlerin hepsinin birlikte değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kişilerin ve örgütlerin beklentileri kapsamında önemli bir işleve sahip olan örgütsel politikanın, örgütsel ve mesleki yabancılaşma ile olan ilişkisinde kişi-meslek uyumu etkisinin incelendiği bu çalışma, yazında yapılan öncü çalışmalardan biri olacaktır.

Araştırma kapsamında öncelikle, bahse konu değişkenlere ana hatlarıyla değinilmiş; ilişkisel bağlamda ulaşılan araştırmaların bulguları özetlenmiştir. Sonrasında, örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide, kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinin olup olmadığının tespiti ve örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel yabancılaşmanın etkisinin olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan anket çalışmasından elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

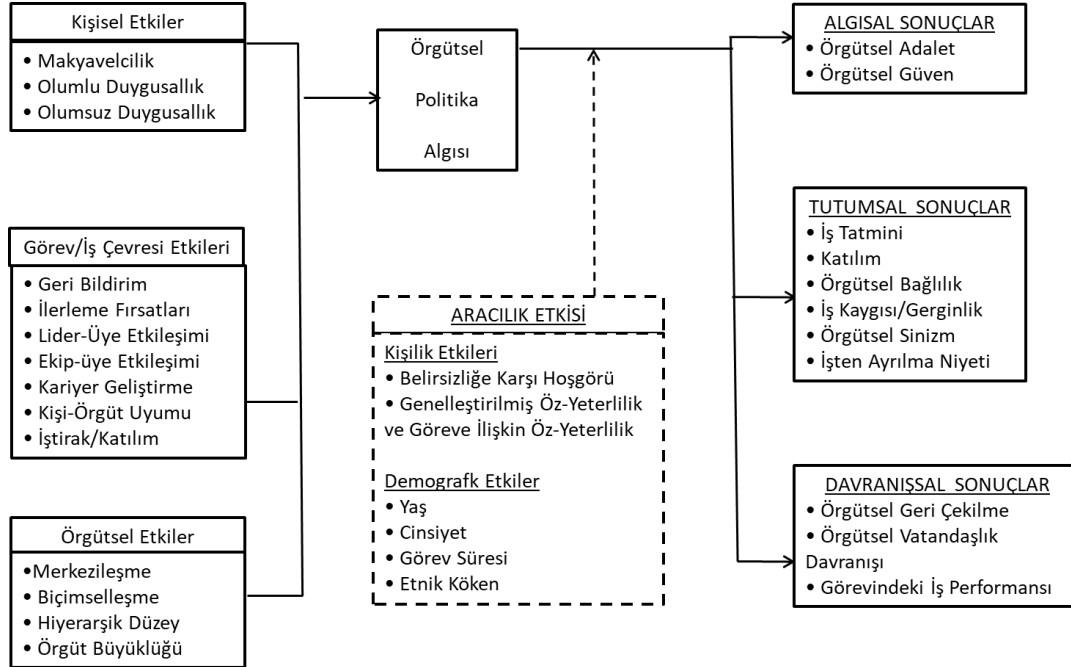
Örgütsel Politika Algısı

Örgütler, varlığını devam ettirebilmek ve iç / dış çevreye uyum sağlayabilmek için biçimsel ve biçimsel olmayan topluluklardan oluşan, işgörenlerin kişisel çıkarlarını artırmak amacıyla kendi aralarında güç mücadelesine giriştiği ve bu doğrultuda politik davranışların geliştirilip uygulandığı dinamik ortamlardır (Erol ve Kunt, 2018:16). Sadece iktisadi bakış açısıyla bakıldığında; örgütler salt pazardaki ihtiyaçları karşılayarak, kâr elde etmek için faaliyet gösterirler; ancak diğer yandan bireyler için kariyer gelişim olanağı sunan ve kişilerin ilgi alanlarını, güdülerini ve potansiyelini açığa çıkaran politik yapılarıdır (Zaleznik, 1970:1). Alan yazın incelendiğinde; örgütsel politikayla ilgili olarak iki farklı yaklaşımın bulunduğu görülmektedir: Birinci yaklaşıma göre örgütsel politika, kişinin ya da örgütün hedeflediği sonuçlara ulaşmayı kolaylaştıran bir araç olarak değerlendirilirken diğer yaklaşımda örgütsel politikanın karanlık tarafına vurgu yapılmaktadır. İlk yaklaşımı benimseyen araştırmacılar; politikanın, sosyal etkileme sürecinin bir yansıması olduğunu, olumsuz bir şey olmadığını, hatta örgütsel işlevler üzerinde olumlu etkisinin olabileceğini değerlendirmektedir (Cropanzano ve Li, 2006:148). Bu bakış açısıyla örgütsel politika, kişilerin çıkarlarını en üst düzeye çıkarmak için stratejik olarak tasarlanmış davranışlar ya da örgütsel hedefler ile kişisel çıkarlar arasındaki uyumsuzluklar nedeniyle oluşan davranışlar, olarak tanımlanabilir (Vigoda-Gadot ve Kapun, 2005:252). Örgütsel politikanın olumsuz yanını vurgulayan farklı tanımlar da yapılmıştır: Örneğin Mayes ve Allen (1977) örgütsel politikayı, örgüt tarafından onaylanmayan ya da onaylanan çıktılarını, uygun görülmeyen yöntemlerle elde etmeye yönelik bir etkileme süreci, olarak tanımlamıştır (Mayes ve Allen, 1977: 675). Mintzberg (1983) ise, örgütsel politikayı, biçimsel olmayan, göstermelik, dar görüşlü, bölücü ve bütün bunların üzerinde teknik olarak resmi otorite ve kabul görmüş ideolojiler ya da onaylı uzmanlık tarafından kabul görmeyen kişisel ya da grupsal bir davranış, olarak tanımlamıştır (Mintzberg, 1983:172).

Örgütsel politika, işgörenlerin kişisel ve/veya grup çıkarları doğrultusundaki olumlu ya da olumsuz hareketlerini açıklamaktadır. Örgütsel politika algısı ise, işgörenlerin örgütlerini ne ölçüde politik algıladığının bir değerlendirmesidir ve işgörenin kendi amaçları doğrultusundaki davranışlarını içeren ve genellikle iş arkadaşları ve yöneticileriyle birlikte karakterize edilen iş çevresinin gösterdiği politik davranışlar hakkında yaptığı öznel değerlendirme, olarak tanımlanmaktadır (Harrell-Cook vd., 1999:1095, Ferris vd., 2000:90, Andrews ve Kacmar 2001:349). Bu algı genellikle, diğer örgüt üyelerinin çatışma durumlarında üstünlük elde etmek ve çıkarlarını güvence altına almak için kullandıkları güç ve etkileme düzeyleri hakkında işgörenin bakış açısını yansıtır (Vigoda-Gadot vd., 2003:766). Örgütteki herhangi bir kişi için yararlı görülen ve olumlu olarak değerlendirilen bir durum,

bir diğ erinin çıkarlarına ters düş ebilmekte ve sonuç olarak onun zararına geliş ebilmektedir. İşte bu nedenle, aynı durum, diğ er kişi açısından olumsuz bir algılamayı da beraberinde getirebilmektedir (Bursalı, 2008:26).

Örgütsel politika algısına yönelik olarak Ferris vd. (1989) tarafından geliştirilen ilk model ile Ferris vd. (2002) tarafından güncellenen modele yapılan eleştiri ve yorumlar göz önünde bulundurularak incelenen araştırmalar çerçevesinde; örgütsel politika algısının öncülleri, sonuçları ve örgütsel politika algısına aracılık eden etmenler için güncel bir model Ş ekil 1’de sunulmuştur.



Ş ekil 1: Güncellenmiş Örgütsel Politika Algısı Modeli

Kaynak: Ferris vd., 1989; Ferris vd., 2002; Atınc vd., 2010; Ay, 2014; Ferris vd., 2019; Wijewantha, 2020; Hochwarter vd. 2020.

Bu çalışma kapsamında Ferris vd. (2002)’nin modeli baz alınarak yapılan çalışmalar değerlendirilmiş ve model güncellenmiştir. Güncellenen model, örgütsel politika algısının oluşmasında etkili olan etmenler, örgütsel politika algısının oluşumunda aracılık eden etmenler ve örgütsel politika algısının sonuçları ana başlıklarında incelenmiştir. Buna göre; örgütsel politika algısının oluşmasında etkili olan etmenler, kişisel etmenler (makyavelcilik, olumlu duygusallık ve olumsuz duygusallık), görev ve iş çevresi etmenleri (geri bildirim, ilerleme fırsatları, lider-üye etkileşimi, ekip-üye etkileşimi, kariyer geliştirme, kişi-örgüt uyumu ve iştirak/katılım) ve örgütsel etmenler (merkezileşme, biçimselleşme, hiyerarşik düzey ve örgüt büyüklüğü) başlıkları altında incelenmiştir. Örgütsel politika algısının oluşumunda aracılık eden etmenler demografik etmenler (yaş, cinsiyet, görev süresi ve etnik köken) ve kişilik etmenleri (belirsizliğ e karşı hoşgörü, genelleştirilmiş öz-yeterlilik ve göreve iliş kin öz-yeterlilik) başlıkları altında incelenmiştir. Örgütsel politika algısının sonuçları ise, algısal sonuçlar (örgütsel adalet algısına etkileri, örgütsel güven algısına etkileri), tutumsal sonuçlar (iş tatmini üzerindeki etkileri, katılım düzeyine etkileri, örgütsel bağlılık düzeyine etkileri, iş kaygısı / gerginlik üzerindeki etkileri, örgütsel sinizm üzerindeki etkileri ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri) ve davranışsal sonuçlar (örgütsel geri çekilme üzerindeki etkileri, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri ve iş performansı üzerindeki etkileri) başlıkları altında incelenmiştir.

Örgütsel Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, en genel çerçevesiyle, kişilerin birbirlerinden ya da belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmalarını ifade eder (Marshal, 1999:798). Özellikle dinbilim yapıtlarında işlenen yabancılaşma konusu, Hegel ile laik felsefeye ve Marx ile iktisat ve siyaset alanına girmiş ve bu düşünürlerin etkisiyle, sosyal bilimlerin pek çok disiplininde araştırılan temel konulardan biri olmuştur (Alkan ve Ergil, 1980:189). Yabancılaşma, kişinin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumunun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkisizleşmesi ve bu uyumsuzluğun giderek kişinin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması, şeklinde tanımlanırken; örgütsel yabancılaşma, genel düzeyde kişilerin var olan yapılara (toplumsal kurumlar, örgütler) bağlı beklentiler, değerler, kurallar ve iliş kilerden uzaklaşması hali, olarak tanımlanabilir (Alkan ve Ergil, 1980:214).

Seeman 1959 yılında yayınladığı “On the Meaning of Alienation” başlıklı makalesinde, sosyolojide farklı anlamlarda kullanılan yabancılaşma kavramını açıklığ a kavuşturmak ve araştırılmasını kolaylaştırmak için;

yabancılaşmayı, güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendinden uzaklaşma olmak üzere, beş boyut altında incelemiştir (Yalçın ve Dönmez 2017:156). Güçsüzlük; kişinin beklenti ve inançlarının kendisi tarafından belirlenememesi ve sonuçları değiştirmek için elinden bir şey gelmediği düşüncesini ifade eder (Babür, 2009:17). Anlamsızlık; kişinin yaptığı işi anlamlı bulmaması ve üstlendiği rollerle kendisi arasında ilişki kuramaması halini ifade eder (Çalışır, 2006:8). Kuralsızlık; birey için kuralların anlamını yitirmesi, belirlenen hedefe ulaşmak için kural dışı eylemlerin zorunlu oluşuna dair inancı ifade eder (Durcan, 2007:12). Yalıtılmışlık, bireyin bulunduğu çevre ile ya da diğer kişilerle ilişki içinde olmaktan kaçınmasını ya da bu ilişkileri en alt düzeye çekmesi, olarak tanımlanabilir (Aslan, 2008:50). Son olarak kendinden uzaklaşma; kişinin benliğine ve kendi özüne karşı yabancılaşması halini ifade eder (Seymen vd., 2017:411).

Mesleki Yabancılaşma

Mesleki yabancılaşma, işe/işten yabancılaşma kavramından farklı olarak “meslek” temeline dayalı olarak incelenmiştir. (Seymen vd., 2017:412). Mesleki yabancılaşma, mesleğe içten bağlanamama, mesleğe karşı yabancılaşma hissi, mesleği yürütecek çevreyle bütünleşememe ve ilişkilerde kopukluk, mesleğe karşı ilgisizlik, soğuma, geri çekilme, soyutlanma ya da mesleği anlamsız görme vb. duygu ve davranışlara sahip olma, şeklinde açıklanabilir (Tutar, 2010:178). Wilcock (2006) mesleki yabancılaşmayı, içsel ihtiyaçları tatmin etmeyen mesleğe katılım sonucunda, yalıtılmışlık hissi, güçsüzlük, hüsrana duygusu, kontrol kaybı ve toplumdan ya da kendinden uzaklaşma, olarak tanımlamıştır (Bryant, 2014:90).

Kişi-Meslek Uyumu

Meslek, toplumsal yapının kurucu bir ögesi olarak toplumun işleyişinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Sosyo-kültürel/ekonomik boyutları ve işlevleri açısından meslek, toplumsal etkileşimin temel bir belirleyicisi olarak öne çıkmakta ve maddi getiri sağlayan işlerden/uğraşlardan tümüyle farklılaşmaktadır (İlhan, 2008:314). Tanımsal açıdan meslek, bağımsız ve mümkün olduğu kadar sürekli olarak yapılan, kişinin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayan; özellikle bilgi, kabiliyet, yetenek ve güce dayalı olarak öğrenilmiş bir hizmet olup, kişinin geçimini sağlamak ve hayatını sürdürmek için gereksinim duyduğu ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yaptığı sürekli iş, olarak ifade edilmektedir (Aytekin, 2005:22; Yelboğa, 2008:126-127). Kendine uygun meslek seçimi yapmış olan bireylerin, işlerini severek yaptıkları, mesleklerinde ilerledikleri ve mutlu ve verimli bir şekilde yaşamlarını sürdürdükleri görülmektedir. Buna karşılık, yetenek ve ilgi alanlarına uygun seçim yapmayanların, çalışmaya karşı isteksiz, yeniliklere direnen, düşük verimli ve her zaman mesleklerini değiştirme niyeti içinde olan bireyler oldukları gözlemlenmektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009:395).

Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi

Politik ortamlarda çalışan işgörenlerin, algıladıkları eşitsiz ve adaletsiz bir örgüt iklimi sonucunda, çalıştıkları örgüte karşı duygusal bir yabancılaşma geliştirebileceği ifade edilmektedir (Vigoda, 2002:16). Örgütün yanlış politikalar uygulaması sonucunda işgörenler, üyelik ve aidiyet duygusunu kaybederek sosyal bütünleşme eksikliği hissedebilir ve yabancılaşma duygusu yaşayabilir. Kendisi için önemi olmayan bir çalışma/iş ortamının içinde olduğunu hisseden işgören, kendisine de yabancılaşarak, sadece para ve güvenlik ihtiyacı gibi dışsal ödüller için çalışabilir (Kumar ve Ghadially, 1989:311). Örgütlerde politik davranışlar; bürokrasinin artmasına, strese, güvensizliğe ve kaygıya, duygusal tükenmeye, düşük özyeterliliğe, tatminsizliğe ve işe yabancılaşmaya yol açmaktadır (Vigoda ve Cohen, 2002:315; Dargahi, 2012:2).

Sosyal psikoloji kapsamında irdelenen yüklenme kuramı, karşılıklı bağımlılık kuramı ve güdülenme kuramı dikkate alındığında; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Yüklenme kuramına göre; işgörenler, kendi davranışlarını ve örgüt içindeki diğer paydaşların davranışlarının nedenlerini geçmiş deneyimlerine dayandırarak bunlara çeşitli anlamlar yüklerler. Yapılan davranış politik olarak algılayan işgörenin olumsuz davranışlar sergileyerek çalıştığı örgüte ve/veya mesleğine karşı yabancılaşabileceği değerlendirilmektedir. Karşılıklı bağımlılık kuramına göre; kişiler arasında var olan bağımlılıklar, örgütlerdeki politik algılamaların ve davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Örgüt içinde kendi çıkarlarını gerçekleştirmek isteyen işgörenlerin, görünür ya da gizli çatışmalara girerek politik davranış sergileyebileceği ya da politik davranışlara maruz kalabileceği; sonuç olarak da çalıştığı örgüte ya da mesleğine yabancılaşabileceği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte; güdülenme kuramlarıyla politik algı arasında bir bağ kurmanın da mümkün olacağı değerlendirilmiştir. İşgörenlerin beklentileri karşılandıkça ve ödüllendirildikçe daha da güdüleneceği; aksi durumda ise yapılan eylemleri politik olarak algılayıp çalıştıkları örgüte ya da mesleklerine yabancılaşabilecekleri değerlendirilmektedir.

Alan yazın taraması kapsamında incelenen bazı araştırmaların sonuçları da kuramsal açıklamaları destekleyebilir. Erkutlu ve Karacaoğlu (2015:899) tarafından yapılan bir çalışmada; örgütsel politika algısı ile yabancılaşma

arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; Tülü (2021)'nin çalışmasında ise, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşmayı orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır (Tülü, 2021:75-77).

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

Hipotez 1: Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Örgütsel Politika Algısı ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi

Fedor vd. (1998) ile Aiken ve Hage (1996) gibi araştırmacıların çalışmaları incelendiğinde; örgütsel politika algısı ve mesleki yabancılaşmanın sonuçlarının benzer özellikler taşıdığı görülmektedir. Örgütsel politika algısının sonuçları arasında, işgörenin iş tatmininin, iş performansının, örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı; iş kaygısı, sinizm ve işten ayrılma niyetinin arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde; mesleğine yabancılaşan bir işgörenin mesleki tükenmişlik yaşadığı, örgütsel bağlılığının ve örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı saptanmıştır. Alan yazın taraması kapsamında incelenen çalışmaların sonuçları ve örgütsel politika algısı ilgili olarak değerlendirilen ve bir önceki başlıkta açıklanan yüklenme kuramı, karşılıklı bağımlılık kuramı ve güdülenme kuramı dikkate alındığında örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

Hipotez 2: Örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Kişi-Meslek Uyumu ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi

Kişi-meslek uyumu; bir işgörenin, işin taleplerini karşılama becerisine sahip olması veya işin kişinin ihtiyaçlarını karşılaması durumunda elde edilir (Boon vd., 2011:140). Mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyi ile kişinin bunları karşılayabilecek nitelikleri arasında uyum olmaması durumunda mesleki tatminsizlik, mesleki bağlılığın azalması, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları incelendiğinde de benzer şekilde örgütsel performansın düşmesi, çalışma yaşamının kalitesizliği, iş tatminsizliği, örgüte karşı olumsuz tutum içerisinde olma ve mesleki tükenmişlik gibi etkilerinin olduğu görülmektedir. Alan yazın taraması kapsamında incelenen çalışmalara göre, kişi-meslek uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

Hipotez 3: Kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Kişi-Meslek Uyumu ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi

Mesleki yabancılaşma; mesleki normları yerine getirememeye, kariyer ve mesleki gelişimle ilgili hayal kırıklıkları ile mesleki gelişim ve değişimde yaşanan tatminsizlikleri ifade eder (Aiken ve Hage,1966:497; Eryılmaz ve Burgaz, 2011:271). Kişiliği ile mesleği arasında uyum yakalayamayan işgörenin iş tatmini azalırken, yabancılaşma duygusu artmaktadır. Yabancılaşma yaşayan işgören mesleğine yabancılaşırken, çoğunlukla çalıştığı örgüte de yabancılaşır.

Mesleki ilgi alanlarına ilişkin olarak geliştirilen bazı kuramlar, kişi-meslek uyumu ve mesleki yabancılaşma ilişkisini anlamamızı kolaylaştırabilir. Örneğin Holland'ın Tipoloji kuramının kişilik dinamiği ile mesleğin gerektirdiği faaliyetler arasında ilişkiye dayandığı görülmektedir. Buna göre meslek seçimi, kişiliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır. Psikanalitik kuramcılara göre meslek, kişiliğin bir yansıması olup, kişinin meslek seçerken bir rehber ihtiyacı yoktur. Kişinin bilinçdışı dürtüleri, onun hangi alanda doyum sağlayacağını söyleyen en iyi rehberdir (Gülbahçe, 2007:26). Roe'nun gereksinim kuramına göre; kişiler mesleklerini psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak üzere seçerler. Bireylerin meslek gelişimi konusunu inceleyen kimlik kuramı da mesleki gelişim ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Bu kuramlar çerçevesinde yapılan araştırmalar; kişilerin kendi özellikleri ile mesleklerinin özellikleri arasında iyi bir uyumun olduğu çalışma ortamlarını aradıkları, seçtikleri ve burada kendilerini geliştirme olanağı buldukları fikrini desteklemektedir. Yapılan çalışmalarda; kişinin mesleğe olan ilgisinin, kişinin mesleki bağlılığı, iş tatmini, iş performansı ve kariyer istikrarı üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Ehrhart ve Makransky, 2007:208). Buradan hareketle kişi-meslek uyumu ile mesleki yabancılaşma arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki olması beklenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

Hipotez 4: Kişi-meslek uyumunun mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Yabancılaşma ve Mesleki Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Kişi-Meslek Uyumunun Etkisi

Örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu ile ilgili daha önceki açıklamalar ve geliştirilen hipotezler bir arada ele alındığında; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ve

mesleki yabancılaşma üzerinde anlamlı ve pozitif; kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde ise anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu ifade edilebilir. Kişiliğine uygun meslek seçimi yapanlar ile aksi durumda olanların politik algıyı farklı bir şekilde değerlendirmesi ve yabancılaşma çerçevesindeki davranışlarının farklı olması beklenebilir. Buradan hareketle; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi meslek uyumunun etkisinin olacağı söylenebilir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

Hipotez 5: Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır.

Hipotez 6: Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır.

Hipotez 7: Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi vardır.

Örgütsel Politika Algısı ile Mesleki Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Yabancılaşmanın Etkisi

Yabancılaşma, örgüt içinde özdeşleşmenin tersine işgörenin örgütten soğuması, psikolojik olarak işten uzaklaşması, kendini işten çekmesi şeklinde kendini gösterebilir. Yabancılaşma yaşayan bir işgören çalışmaya devam etse bile kendisini tümüyle işine veremeyebilir ve örgütün üyesi olarak görmeyebilir. Kendisi için önemi olmayan bir çalışma ortamının içinde olduğunu hisseden işgören kendisine de yabancılaşarak sadece para ve güvenlik ihtiyacı gibi dışsal ödüller için çalışabilir. İşini hayatının bir parçası olarak görmemeye başlamasının ardından, örgüt dışında kendisine tatmin kaynakları aramaya başlayabilir (Kumar ve Ghadially, 1989:311; Ayaç, 2005:322).

Politik örgütsel ortamlarda, adaletsiz örgüt ikliminin de bir sonucu olarak işgörende yabancılaşmanın ortaya çıkabileceği önceki bölümlerde detaylı açıklanmıştır. Bununla birlikte örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu da ortaya koyulmuştur. Bu bilgiler ve değerlendirmeler ışığında, örgütsel politika algısı neticesinde işgörenin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tavırlar takınarak yabancılaşmaya başlayacağı; zamanla bu yabancılaşma duygusunun mesleğine de yansımaları sonucunda farklı arayışlar içine girebileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 8: Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisi vardır.

Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Yabancılaşma Aracılığıyla Mesleki Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Etkisi

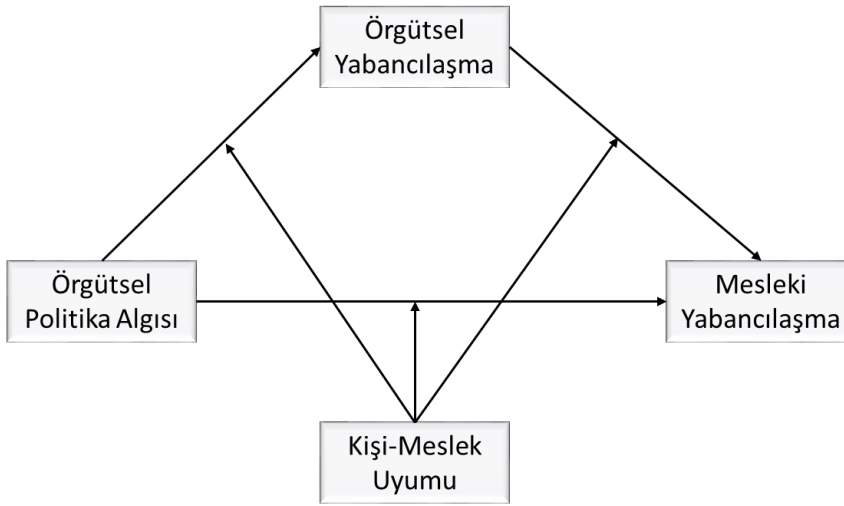
Kişiliği ile uyumlu meslek seçen işgörenlerin yabancılaşma düzeylerinin farklı olduğundan hareketle örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma düzeylerinin farklı olması beklenmektedir. Örgütsel politika algısı neticesinde, işgörenin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tavırlar takınarak yabancılaşmaya başlayacağı; zamanla bu yabancılaşma duygusunun mesleğine de yansımaları sonucunda kişi-meslek uyumunun etkisinin olması beklenebilir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 9: Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisi vardır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Model, araştırmada temel kavramlar olan örgütsel politika algısı, örgütsel yabancılaşma, mesleki yabancılaşma ve kişi-meslek uyumu arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın modeli Şekil 1'de görsel olarak gösterilmiştir.



Şekil-2: Araştırma Modeli

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu tez çalışmasının evrenini, Türkiye genelinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığı için araştırmada rasgele örnekleme yöntemi kullanılmış olup çalışmanın örneklemi gönüllü katılım sağlamış ve tüm anketleri doğru bir şekilde tamamlamış 547 kişiden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırma kapsamında veriler beş bölümden oluşan bir form aracılığıyla elde edilmiştir. Birinci bölümde, katılımcıların demografik değişkenleri araştırılmıştır. İkinci bölümde, işgörenlerin örgütsel politika algılarını ölçmek amacıyla Kacmar ve Ferris (1991) tarafından 40 maddeli olarak geliştirilen ölçeğin; Kacmar ve Carlson (1997) tarafından kısaltılan ve Yüksel (2013) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş "Örgütsel Politika Algısı Ölçeği", üçüncü bölümde, işgörenlerin örgütsel yabancılaşma algılarını ölçmek amacıyla Mottaz (1981) tarafından geliştirilen ve Eryılmaz (2010) tarafından Türkçe'ye çevrilen "Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği", dördüncü bölümde işgörenlerin mesleki yabancılaşma durumlarını ölçmek için Aşkar ve Erdem (1987) tarafından geliştirilen ölçeğin uyarlanmış hali olan "Mesleki Yabancılaşma Ölçeği" ve beşinci bölümde işgörenlerin kişi-meslek uyumlarını ölçmek için Brkich (2002) tarafından geliştirilen ve Kerse (2018) tarafından Türkçe'ye çevrilen "Kişi-Meslek Uyumu Ölçeği"nin uyarlanmış hali kullanılmıştır. Ankete katılan işgörenlerin ifadelerine katılma durumlarını saptamak amacı ile 5'li Likert Ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır. Veriler istatistiksel veri analizi paket programlarıyla (SPSS 25, Lisrel 8.80) analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçümünde korelasyon analizi, birbirleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesinde regresyon analizi ve aracılık ve düzenleyicilik etkisini ölçmek için Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Macro kullanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan kişilerden elde edilen bilgilere göre; katılımcıların yaklaşık %95'lik bir oranla aktif iş hayatında olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan 547 kişinin %65'81'i erkek, %33,64'ü kadındır. Evli oranı %72,76 iken, bekârlar %25,23'lük bir paya sahiptir. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumları incelendiğinde; %56,67 ile üniversite/yüksekokul mezunu ile sırada yer alırken %33,27'lik bir kısım lisansüstü eğitimlerini tamamlamıştır. Araştırmaya katılan işgörenlerin %63,99'u kamu sektöründe çalışırken; özel sektör %19,74 ile ikinci sırada yer almaktadır. İşgörenlerin çalıştıkları sektörler değerlendirildiğinde ise geniş bir dağılımın olduğu; %19,38 ile eğitim ve öğretim ilk sırada yer alırken %13,16 ile kamu yönetiminin ikinci sırada yer aldığı görülmektedir.

Faktör analizi öncesinde, çarpıklık ve basıklık değerlerini sınamak için ifadeler analiz edilmiş; tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde ve normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre faktör analizinin uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçme modelini sınamak için, çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup; ölçeklere ait uyum değerleri açısından problem taşımadığı görülmüştür. Ortak yöntem varyansının olup olmadığını belirlemek için Harman (1967, 1976)'ın tek faktör analizi yapılmış; elde edilen sonuçlara göre, çalışmada ortak yöntem varyansı eğiliminin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cronbach Alpha değerleri örgütsel politika algısı ölçeği için 0,910, örgütsel yabancılaşma ölçeği için 0,904, mesleki yabancılaşma ölçeği için 0,839 ve kişi-meslek uyumu ölçeği için 0,920 olarak bulunmuş olup her bir boyutun içsel tutarlılığının yüksek güvenilirlikte olduğu görülmüştür.

Örgütsel politika algısı ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen verilere göre, örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ($\beta=0.447$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel politika algısı ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde anlamlı ($\beta=0.154$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kişi-meslek uyumu ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre, kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı ($\beta=0.719$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kişi-meslek uyumu ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre ise, kişi-meslek uyumunun mesleki yabancılaşma üzerinde anlamlı ($\beta=0.735$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizine dâhil edilen tahmin değişkenlerinin (Örgütsel Politika Algısı-OPA ve Kişi-Meslek Uyumu-KMU), sonuç değişkeni (Örgütsel Yabancılaşma-OYB) üzerindeki değişimin yaklaşık %59'unu ($R^2=0.5864$) açıkladığı görülmektedir. KMU değişkenine ait β değeri ($\beta =0.5153$, %95 CI [0.4695,0.5611], $t=22.1175$, $p<0.01$) anlamlı olmakla birlikte, etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait β değerinin ($\beta =-0.0306$) anlamsız olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememektedir.

Regresyon analizine dâhil edilen tahmin değişkenlerinin (OPA ve KMU), sonuç değişkeni (Mesleki Yabancılaşma-MYB) üzerindeki değişimin yaklaşık %54'ünü ($R^2=0.5425$) açıkladığı görülmektedir. KMU değişkenine ait β değeri ($\beta =0.6432$, %95 CI [0.5917,0.6948], $t=24.5039$, $p<0.01$) anlamlı olmakla birlikte, etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait β değerinin ($\beta =-0.0132$) anlamsız olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememektedir.

Regresyon analizine dâhil edilen tahmin değişkenlerinin (OYB ve KMU), sonuç değişkeni (MYB) üzerindeki değişimin yaklaşık %55'ini ($R^2=0.5460$) açıkladığı görülmektedir. KMU değişkenine ait β değeri ($\beta =0.5628$, %95 CI [0.4916,0.6340], $t=15.5312$, $p<0.01$) anlamlı olmakla birlikte, etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait β değerinin ($\beta =-0.0169$) anlamsız olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememektedir.

Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisi analiz edildiğinde; tahmin değişkeni olan örgütsel politika algısının, aracı değişken olan örgütsel yabancılaşmayı anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($\beta =0.3727$, %95 CI [0.3099, 0.4354], $t=11.6673$, $p<0.01$). Örgütsel yabancılaşma ve örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde birliktelik etkisi incelendiğinde; örgütsel yabancılaşmanın mesleki yabancılaşmayı anlamlı düzeyde ve olumlu yönde ($\beta =0,6856$, %95 CI [0.6043, 0.7668], $t=16.5802$, $p<0,01$); örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşmayı anlamlı düzeyde ve olumsuz yönde etkilediği görülmektedir ($\beta = -0,1175$, %95 CI [-0.1852, -0.0498], $t=-3.4096$, $p<0,01$). Örgütsel politika algısı, aracı değişken olan örgütsel yabancılaşma aracılığıyla, mesleki yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, sonuç olarak da örgütsel yabancılaşmanın örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür ($\beta =0,2555$, %95 CI [0.2296, 0.3452]).

Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma vasıtasıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinin kişi-meslek uyumuna bağlı olup olmadığı analiz edilmiştir. Analize dâhil edilen tahmin değişkenlerinin (OPA ve KMU), sonuç değişkeni (MYB) üzerindeki değişimin yaklaşık %59'unu ($R^2=0.5864$) açıkladığı görülmektedir. KMU değişkenine ait β değeri ($\beta =0.5153$, %95 CI [0.4695,0.5611], $t=22.1175$, $p<0.01$) ve OPA değişkenine ait β değeri ($\beta=0.2300$, %95 CI [0.1825, 0.2775], $t=9.5042$, $p<0.01$) anlamlı olmakla birlikte etkileşimsel etki (Int_1) değişkenine ait β değerinin ($\beta =-0.0306$) anlamsız olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi listelenmiştir:

- ✓ Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, Hipotez 1 kabul edilmiştir.

- ✓ Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, Hipotez 2 kabul edilmiştir.
- ✓ Kişi-meslek uyumu ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, Hipotez 3 kabul edilmiştir.
- ✓ Kişi-meslek uyumu ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak, Hipotez 4 kabul edilmiştir.
- ✓ Örgütsel politika algısı ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememekte olup Hipotez 5 reddedilmiştir.
- ✓ Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememekte olup Hipotez 6 reddedilmiştir.
- ✓ Örgütsel yabancılaşma ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde kişi-meslek uyumunun aracılık etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisinden söz edilememekte olup Hipotez 7 reddedilmiştir.
- ✓ Örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma ilişkisinde örgütsel yabancılaşmanın aracılık etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlere göre; örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, sonuç olarak da örgütsel yabancılaşmanın örgütsel politika algısı ile mesleki yabancılaşma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir. Buna göre, Hipotez 8 kabul edilmiştir.
- ✓ Örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma aracılığıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki etkisinde kişi-meslek uyumunun düzenleyici etkisini saptamak amacıyla yapılan analizlerde örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma vasıtasıyla mesleki yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisi kişi-meslek uyumunun orta ve yüksek olduğu durumlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle örgütsel politika algısının mesleki yabancılaşma üzerindeki dolaylı etkisi kişi-meslek uyumunun orta ve yüksek olduğu durumlarda daha da güçlenmektedir. Bu veriler ve açıklamalar ışığında Hipotez 9 kabul edilmiştir.

İşgörenlerin çalıştıkları örgütleri politik algılamaları; güdülenme, iş tatmini, katılım düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma, iş kaygısı/gerginlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm düzeylerinde artış vb. birçok olumsuz sonuca neden olduğu için, örgütlerin dikkatli bir şekilde incelemesi gerektiği bir konudur. Yabancılaşmanın sonuçlarına yönelik yapılan çalışmalarda da işgörenin üretkenlik dışı davranışlar sergiledikleri, işlerine daha az ilgi ve çaba gösterdikleri, dışsal ödüller için çalıştıkları, zihinsel bozukluklar yaşadıkları, iş tatmininde, örgütsel vatandaşlık davranışında ve örgüte bağlılık düzeylerinde azalma olduğu, örgütsel sessizlik, mesleki tükenmişlik seviyelerinde ve işe devamsızlık oranlarında artış olduğu yönünde olumsuz sonuçlarına yönelik bulgular elde edilmiştir. Diğer yandan kişinin mesleğe olan uyumunun da bağlılık, iş tatmini, iş performansı ve kariyer istikrarı üzerinde belirleyici olduğu çalışmalarla ortaya konmuştur.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel politika algısının örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işgören çalıştığı örgütü politik algıladığında örgütüne karşı ve ait olduğu mesleğe yönelik yabancılaşma düzeyi artmaktadır. Örgütsel ve mesleki yabancılaşmanın kişi ve örgüt üzerindeki etkilerini en aza indirmek için yabancılaşma yönetimi hem işgören hem de örgüt açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırmada kişi-meslek uyumunun örgütsel yabancılaşma ve mesleki yabancılaşma üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kişiliği ile uyumlu meslek seçen işgörenlerin yabancılaşma düzeyleri, uygun seçim yapmayan işgörelere göre daha düşük seviyede yer almaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde; işgörenin kendi kişiliğine uygun meslek tercihi yapması önem arz etmektedir. Aynı şekilde örgütün de işgören seçimi yaparken mesleğe uygun karaktere sahip olan adaylardan tercih yapması yabancılaşma vb. olumsuz etkileri en aza indirecektir. Bununla birlikte işgörenlerin mesleki beceri ve yeterliklerine dair değerlendirmeleri profesyonel bir ekip tarafından tarafsız bir şekilde yapılmalıdır. Mesleki yeterliliğe yönelik değerlendirmelerin sadece mesleğe girişte değil sürece yayılarak yapılması ve işgörenin mesleki gelişim ve tatmin düzeylerinin düzenli takip edilmesi önerilmektedir. Bununla birlikte örgütsel politika algısı ve yabancılaşmanın olumsuz etkilerini en aza indirmek için, örgütlere katı hiyerarşik bir örgüt tipi yerine daha esnek bir yapılanmaya gidilmesi, işgörenlerin

karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, ödül ve ceza sisteminin adil işletilmesi, sınırlı kaynakların adil dağıtılması ve etik kurallara açık bir şekilde uyumun teşvik edilmesi önerilmektedir.

Çalışmada kendi kendini değerlendirme ve tek yöntem kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin ölçümünde kendi kendini değerlendirme yöntemi, araştırma sonuçlarını etkileyebilir. Örneğin, ankete katılan kişinin yakın zamanda mesleği, iş arkadaşları, yöneticileri ya da örgütüyle yaşadığı olumsuz bir durum, soruları olumsuz bir şekilde algılayıp değerlendirme yapmasına; tersi bir durumda ise olumlu değerlendirmede bulunmasına neden olabilir. Bu sebeple, verilerin belirli aralıklarla toplanması tek bir zamanda toplanması yerine daha doğru sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir. Bununla birlikte işgörenlerin örgütsel ve mesleki yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi için yapılandırılmış ya da yarı yapılandırılmış görüşme gibi nitel araştırma tekniklerinden de yararlanılabilir.

Kişilik özellikleri çalışma kapsamında yer alan değişkenlerin ölçülmesinde önemli bir etmen olarak değerlendirilebilir. Farklı kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin örgüt uygulamalarını farklı değerlendirebileceğinden hareketle, araştırmaya katılanların kişilik özelliklerinin de dikkate alınması daha doğru sonuçlara ulaşılabilmesi açısından değerlendirilebilir. Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkide kişi-meslek uyumunun düzenleyicilik etkisi incelenmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, farklı değişkenlerin etkisi incelenebilir. Örneğin kuşakların yapısal özelliklerinin gün geçtikçe değişim gösterdiğinden hareketle Z kuşağının kendinden önceki kuşaklara göre politik algı ve yabancılaşmaya yönelik tutumları incelenebilir.

Çalışmanın konusu güncel ve önemli kavramlardan oluşmaktadır. Bu kavramlar arasındaki ilişkiler alan yazında incelenmeye devam edilmekle birlikte çalışmaya konu olan kavramların tümünün birden ele alındığı başka bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çerçevede çalışmanın alan yazına önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Zaman ve maliyet gibi kısıtlar nedeniyle; bu araştırma bir sektör ya da meslek grubu özelinde yapılmamış olup bundan sonraki çalışmalarda sektörel ya da mesleki odaklanma yapılması hususu diğer araştırmacılar tarafından değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aiken M. and Hage J. (1966), "Organizational Alienation: A Comparative Analysis", American Sociological Review, 31(4):497-507.
- Alkan, T. ve Ergil, D. (1980). Siyaset Psikolojisi / Siyasal Toplumsallaşma ve Yabancılaşma, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Andrews, M.C. and Kacmar, K.M. (2001). "Discriminating Among Organizational Politics, Justice, and Support", Journal of Organizational Behavior, 22(4):347-366.
- Aslan, H. (2008). Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B. And Parker, B.W. (2010). "Perceptions of Organizational Politics: A Meta-Analysis of Theoretical Antecedents", Journal of Managerial Issues, 22(4): 494-513.
- Atmaca, T. (2020). "Öğretmenlerin Kişilik Tipleri ile Mesleğe Yabancılaşma Arasındaki İlişki", Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(1):491-506.
- Aytaç, Ö. (2005). "Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(2):319-348.
- Aytekin, A. (2005). "Lise Son Sınıfta Okuyan Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Faktörler: Isparta Örneği", (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Banai, M. and Raisel, W.D. (2007). "The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation", Journal of World Business, 42:463-476.
- Boon, C. , Den Hartog, D. N. , Boselie, P. and Paauwe, J. (2011). "The Relationship Between Perceptions of HR Practices and Employee Outcomes: Examining the Role of Person-Organisation and Person-Job Fit", The International Journal of Human Resource Management. 22 (1):138-162.
- Brkich, M., Jeffs, D. and Carless, S.A. (2002). "A Global Self-Report Measure of Person-Job Fit", European Journal of Psychological Assessment, 18(1):43-51.

Bryant, W. (2014). Occupational, Social and Intrapersonal Alienation, E.A. McKay, C. Craik K.H. Lim ve G. Richards, (Editörler). *Advancing Occupational Therapy in Mental Health Practice* içinde (s. 89-102). Blackwell Publishing.

Bursalı, Y. M. (2008). “Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Cropanzano, R. and Li, A. (2006). *Organizational Politics and Workplace Stress*, Vigoda-Gadot E. ve Drory A. (Editörler) *Handbook of Organizational Politics*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Çalışır, İ. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Bolu İli Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Dargahi, H. (2012). “Organizational Behavior of Employees of Tehran University of Medical Sciences”, *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5(7):1-7.

Durcan, N.M. (2007). *Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Ehrhart, K.H. and Makransky, G. (2007). “Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit”, *Journal of Career Assessment*, 15(2):206-226.

Erkutlu, H.V. ve Karacaoğlu, K. (2015). “Algılanan Örgütsel Politika ile Çalışanın İşe Yabancılaşma İlişkisinde Çalışanın Politik Yetilerinin Düzenleyici Etkisi”, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi İİBF, 14-16 Mayıs, Bodrum. 897-902.

Erol, E. ve Kunt, M. (2018). “Eğitim Fakültelerinde Örgütsel İklim ile Örgütsel Politika Algısı Arasındaki İlişkiler”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(1):15-29.

Eryılmaz, A. (2010). “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). “Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri”, *Eğitim ve Bilim*, 36(161):272-286.

Fedor, D., Ferris G.R., Harrell-Cook, G. and Russ, G.S. (1998). “The Dimensions of Politics Perceptions and Their Organizational and Individual Predictors”, *Journal of Applied Social Psychology*, 28(19):1760-1797.

Ferris, G.R., Harrell-Cook, G. and Dulebohn, H. (2000). “Organizational Politics: The Nature of the Relationship Between Politics Perceptions and Political Behavior”, *Research in the Social Organizations*, 17:89-130.

Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A. and Ammeter, A. P. (2002). *Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions*. In *The Many Faces of Multi-Level Issues* (ss. 179-254). Emerald Group Publishing Limited.

Ferris, G. R., Ellen, B.P., McAllister, C.P. ve Maher, L.P. (2019). “Reorganizing Organizational Politics Research: A Review of the Literature and Identification of Future Research Directions”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6:299–323.

Gülbağçe, A. (2007). “Mesleki Olgunluk Düzeyleri Farklı Olan Öğrencilerin Sosyal Karşılaştırma ve Benlik İmgelerinin İncelenmesi”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Harrell-Cook G., Ferris G. R. and Dulebohn, J.H. (1999). “Political Behaviors as Moderators of the Perceptions of Organizational Politics-Work Outcomes Relationships”. *Journal of Organizational Behavior*, 20:1093-1105.

Hochwarter, W.A., Rosen, C.C., Jordan, S.L., Ferris, G.R., Ejaz, A. and Maher, L.P. (2020). “Perceptions of Organizational Politics Research: Past, Present, and Future”, *Journal of Management*, 20(10):1-29.

İlhan, S. (2008). “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21:313-328.

Kacmar, K. M. and Ferris, G. R. (1991). “Perceptions of Organizational Politics Scales (POPS): Development and Construct Validation”, *Educational and Psychological Measurement*, 51:193-205.

Kerse, G. (2018). “The Impact of Job Crafting on Person-Job Fit: I Am Compatible with My Work Because I Can Make Changes in My Work”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 941-958.

- Kumar, P. and Ghadially, R. (1989). "Organizational Politics and Its Effects on Members of Organizations", *Human Relations*, 42(4):305-314.
- Marshal, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev: O. Akinhay ve D. Kömürçü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mayes, B.T. and Allen, R.W. (1977). "Toward A Definition of Organizational Politics", *The Academy of Management Review*, 2(4):672-678.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and Around Organizations*, London: Prentice-Hall Inc.
- Mottaz, C.J. (1981). "Some Determinants of Work Alienation", *The Sociological Quarterly*, 22:515-529.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). "Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 15, 394-422.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2):393-423.
- Seymen, O., Bolat, T., Bolat, İ. ve Kinter, O. (2017). "Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Algısı, Hizmet Verme Yatkınlığı ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3):401-430.
- Tutar, H. (2010). "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(1):175-204.
- Tülü, M. (2021). "Örgütsel Politika Algısı, İş Yaşamında Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisine Yönelik Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli*.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vigoda, E. (2002). "Stress-Related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships Among Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior in Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 23:1-21.
- Vigoda, E. and Cohen, A. (2002). "Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics, A Longitudinal Study", *Journal of Business Research*, 55:311-324.
- Vigoda-Gadot, E. and Kapun, D. (2005). "Perceptions of Politics and Perceived Performance in Public and Private Organisations: A Test of One Model Across Two Sectors", *The Policy Press*, 33(2):251-276.
- Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H. and Ben-Zion, E. (2003). "Politics and Image in the Organizational Landscape, An Empirical Examination among Public Sector Employees", *Journal of Management Psychology*, 18(8):764-787.
- Wijewantha, P., Jusoh, M, Azam, S.M.F. and Sudasinghe, S.R.S.N. (2020). "A Literature Review on Perception of Organizational Politics (POPs)", *International Journal of Advanced Science and Technology*. 29 (4):1795-1810.
- Yalçın, Ö. ve Dönmez, A. (2017). "Sosyal Psikolojik Açından Yabancılaşma: Dean'ın Yabancılaşma Ölçeği'nin Türkiye'ye Uyarlanması", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2):150-175.
- Yelboğa, A. (2008). "İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi", *Yönetim*, 19(61):125-142.
- Yüksel, M. (2013). "Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi", *Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir*.
- Zaleznik, A. (1970), *Power and Politics in Organizational Life*, Boston: Harvard Business Review.