

**Örgütsel Güç Mesafesinin Politik Davranışa Etkisinde Örgütsel İtaatin Aracılık Rolünün İncelenmesi:
Yozgat İlinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma¹**Mustafa ALTINTAŞ², Murat KORKMAZ³**Öz**

Bu araştırmanın amacı örgütsel güç mesafesinin politik davranış üzerindeki etkisinde örgütsel itaatin aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninde oluşturulan araştırmanın evrenini Yozgat ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük işletmelerdeki çalışanlar, örneklemini ise bu işletmelerdeki çalışanlar arasından araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 480 kişi oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş olup çevrimiçi bir şekilde anketler toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Smart-PLS programının kullanıldığı kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde araştırmadan elde edilen bulgular örgütsel güç mesafesinin politik davranış üzerindeki etkisinde örgütsel itaatin aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel itaatin politik davranışlar üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ile örgütsel güç mesafesinin örgütsel itaat üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre örgütlerde güç mesafesinin bulunması çalışanları politik davranışlara itmektir. Bunun yanı sıra güç mesafesi ve politik davranış arasındaki etkinin bir kısmı örgütsel itaat üzerinden geçmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güç Mesafesi, Örgütsel İtaat, Politik Davranış**Jel Kodu:** M10, M12, M15**Examining the Mediating Role of Organizational Obedience in the Effect of Organizational Power
Distance on Political Behavior: A Study on Businesses Operating in Yozgat Province****Abstract**

The purpose of this study is to determine the mediating role of organizational obedience in the effect of organizational power distance on political behavior. The population of the research, which was created in quantitative research design, consists of employees in small, medium and large enterprises operating in Yozgat province, and the sample consists of 480 people who voluntarily accepted to participate in the research among the employees in these enterprises. Convenience sampling method was selected as the sampling method and questionnaires were collected online. The data obtained from the research were analyzed with partial least squares structural equation modeling. The findings obtained from the partial least squares structural equation modeling using Smart-PLS program show that organizational obedience has a mediating role in the effect of organizational power distance on political behavior. In addition, organizational obedience has a positive and significant effect on political behaviors and organizational power distance has a positive and significant effect on organizational obedience. According to the results obtained from the research, the presence of power distance in organizations pushes employees to political behaviors. In addition, some of the effect between power distance and political behavior is mediated by organizational obedience.

Keywords: Organizational Power Distance, Organizational Obedience, Political Behavior**Jel Codes:** M10, M12, M15¹ Bu çalışma, 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde (31 Ekim – 3 Kasım 2024, Kastamonu) sunulan bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.² **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Kırşehir, Türkiye. E-posta: mustafaltintas40@gmail.com **Orcid no:** 0000-0002-9846-5513³ Dr., Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, Türkiye. E-posta: mercan99murat@gmail.com **Orcid no:** 0000-0002-6809-1581**Atf/Citation:** Altıntaş, M., Korkmaz, M. (2025), Örgütsel Güç Mesafesinin Politik Davranışa Etkisinde Örgütsel İtaatin Aracılık Rolünün İncelenmesi: Yozgat İlinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27/Özel Sayı, s. 129-143.

Extended Abstract

Introduction

The distribution of power, which lies at the core of human life, holds a significant place in discussions on both traditional and modern societies. Particularly in recent decades, these discussions have intensified, emphasizing that although perspectives on the unequal distribution of power vary across cultures, this phenomenon is a universal reality shared by all societies (Hofstede et al., 2010). Diş & Ayık (2016) asserted that organizational power can be attained through the utilization of specific resources. A society's perception of power distance—whether high or low—is closely linked to its level of modernization. In contemporary societies, where meritocracy is prioritized and the separation of powers is fully established, individuals generally have less desire to be in close proximity to power. In contrast, in states that have not fully undergone the process of modernization, the opposite tends to be true (Altınkurt & Aysel, 2016). Meanwhile, organizational obedience continues to be a subject of interest in social psychology. It is important to address the individual and situational factors influencing obedience, as obedience plays an integral role in the process of socialization that facilitates social order—or conversely, contributes to serious societal disorders (Tenderis & Uzunçarşılı, 2022). With the emergence of new theoretical perspectives and innovative research methodologies, studies on obedience have become increasingly dynamic and thought-provoking (Bègue et al., 2015: 299–300). Although political behaviors in organizations are generally viewed unfavorably, it is evident that such behaviors are often exhibited by employees. It is widely recognized that reducing, or ideally eliminating, the frequency of political behaviors benefits organizational functioning. It must be acknowledged that numerous factors can lead employees to engage in political behaviors (Ulus & Kanbur, 2020: 3452). Political behavior tends to surface under conditions involving ambiguous goals, inconsistent performance metrics, vague rewards, scarce resources, and uncertain decision-making processes (Evans & Qureshi, 2013: 36). According to Ulus and Kanbur (2020), as power distance increases, political behaviors are more likely to be triggered. In organizations characterized by high power distance, behaviors such as hypocrisy, coalition building, self-serving actions, ingratiation, and compromise-seeking are commonly observed. In this context, it is of critical importance to examine the effects of power distance on the manifestation of political behavior in organizations and to explore the mediating role of perceived organizational obedience in this relationship.

Method

The population of the study consists of small, medium, and large-scale enterprises operating in the province of Yozgat, while the sample comprises 480 employees working in these businesses. According to the most recent market research report (2022) on the Yozgat province, these enterprises collectively employ 30,524 individuals (Turkish Employment Agency, 2023). Rather than focusing on a single private-sector company, the study encompasses all enterprises in order to enhance the generalizability of the findings. Based on sample size calculations, reaching at least 384 participants is considered sufficient for representing the population (Coşkun et al., 2019). An online survey was administered to 480 participants using a convenience sampling method.

A mediation analysis was conducted in the study, and the Bootstrap method, as introduced by Preacher & Hayes (2004, 2008), which is frequently utilized in the literature, was deemed appropriate for this purpose. Additionally, Hair et al. (2014) note that this method offers greater interpretive clarity for researchers. In the bootstrap mediation test, a key consideration is the establishment of the mediating variable prior to its inclusion in the model. The measurement tools employed in the research were analyzed using the Smart-PLS software.

According to the analysis results, certain items from the measurement instruments used in the study (Organizational Power Distance – 11 items / Political Behavior – 10 items / Organizational Obedience – 9 items) were excluded from the analysis. This exclusion was due to predetermined threshold values in the partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Some scale items were found to have insufficient factor loadings, and during the analysis process, these items were individually removed, and the analyses were rerun. Likewise, during subsequent iterations, other items from different scales with low factor loadings were also identified and excluded accordingly. Once these items were removed, the model was found to meet the validity and reliability criteria outlined in the literature. Unlike CB-SEM, which utilizes covariance-based approaches, PLS-SEM excludes low-loading indicators through a systematic deletion process.

The factor loadings, composite reliability (CR), average variance extracted (AVE), Cronbach's alpha coefficients, and rho_A values used in the PLS-SEM analysis were all within acceptable thresholds. Furthermore, the Variance Inflation Factor (VIF) values, which assess multicollinearity among variables, were found to be below 5, indicating the absence of multicollinearity issues (Hair et al., 2017).

According to the results of the mediation analysis, the direct effect of organizational power distance on political behavior was 0.394 ($p < 0.01$). However, after including organizational obedience as a mediating variable, this effect decreased to 0.247. Additionally, as shown in Table 5, organizational power distance has a positive effect on organizational obedience, and organizational obedience, in turn, positively influences political behavior. The significance of the mediation effect was tested using the Variance Accounted For (VAF) method (Hair et al., 2017). A VAF value between 20% and 80% indicates partial mediation (0–20%: no mediation; 20–80%:

partial mediation; 80–100%: full mediation). Based on the formula, the VAF value was calculated to be 37%, indicating a partial mediating effect.

Result and Discussion

This study was conducted to examine the mediating role of organizational obedience in the relationship between organizational power distance and political behavior. The findings revealed that organizational power distance has a direct effect on political behavior and that organizational obedience partially mediates this relationship. These results indicate that employees in organizations where power distance is perceived to be high tend to engage in political behaviors more frequently, and this tendency is further reinforced through organizational obedience. A review of the existing literature supports these findings. Hofstede (1980, 1983) asserted that in cultures with high power distance, deference to authority is more prevalent, while Milgram (1974) and Bègue et al. (2015) proposed that individuals' obedience to authority figures is an inevitable outcome of social structures.

Based on the findings of this study and a review of the relevant literature, several recommendations can be made. First and foremost, from a managerial perspective, it is suggested that organizational leaders adopt a communication-based, participatory, and transparent management approach. To ensure that obedience develops within a constructive framework, mechanisms that promote critical thinking and incorporate employee feedback should be established. This study serves as a foundation for future research that seeks to explore the impact of power distance and obedience on employee behavior and offers practical insights for organizational leaders aiming to better understand and manage organizational dynamics.

Developing strategies to reduce power distance within organizations may help to minimize the negative consequences of political behavior and contribute to the creation of a healthier, more effective, and more productive work environment. Establishing a fair and equitable organizational climate can promote the development of constructive obedience while simultaneously reducing the occurrence of dysfunctional political behavior.

From a research perspective, this study was limited to employees in the private sector. Therefore, future research should consider investigating these concepts within the public sector, as doing so may yield valuable insights and contribute significantly to the literature.

GİRİŞ

İnsan hayatının merkezindeki gücün toplum içinde dağılımının çağdaş ve geleneksel toplumlarla ilgili tartışmalarda önemli bir yeri vardır. Yakın geçmişten başlayarak yoğunluk kazanan tartışmalar, gücün toplumdaki eşit olmayan dağılımıyla ilgili görüşlerin, kültürlere dayalı olarak farklılaşmasına karşın, bütün toplumların gerçekliği olduğuna yoğunlaşmaktadır (Hofstede vd., 2010). Diş & Ayık (2016) örgütsel gücün belli kaynakların kullanılmasıyla elde edilebileceğini belirtmiştir. Toplumların yüksek veya düşük güç mesafesi algısı, çağdaşlaşma süreciyle yakından ilgilidir. Liyakatin merkeze alındığı, güçler ayrımının tam olduğu çağdaş toplumlarda kişilerin gücün yakınında olma arzusu tabii olarak düşüktür fakat çağdaşlaşmayı tamamlayamayan devletlerde durum tam aksidir (Altınkurt & Aysel, 2016).

Hofstede vd. (2010), güç mesafesiyle ilgili araştırmasında, Almanya, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İngiltere ve Amerika vb. farklı yerlerde bu mesafenin düşük olduğu (40 puan ve altı; sözgelimi, 11 puanla en düşük güç mesafesi olan ülke Avusturya'dır); Fransa, İspanya, Brezilya, Rusya, Çin, Singapur ve Malezya (69 puan ve üstü; mesela, 104 puanla en yüksek güç mesafesi olan ülke Malezya'dır) vb. ülkelerde güç mesafesinin yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Ülkemiz, Hofstede vd.'in (2010) yaptığı çalışmada güç mesafesi indeksinde 74 ülke içinde 66 puan ile 32. sırada sosyal güç mesafesi yüksek ülkelerden olmuştur (Hofstede vd., 2010).

Bununla birlikte örgütsel itaat, sosyal psikolojide olmayı sürdürürken itaatle ilgili bireysel ve durumsal etkilerin ele alınması önemlidir; bunun nedeni itaat, toplumsal düzeni kolaylaştırabilen sosyalleşme sürecinde ayrılmaz bir rol oynamaktadır ya da tersine, trajik toplumsal rahatsızlıklara neden olmaktadır (Tenderis & Uzunçarşılı, 2022: 26). Yeni kuramsal perspektifler ve yenilikçi araştırma prosedürleri dahil olmak üzere, itaat çalışmalarında birçok gelişme gün geçtikçe daha da heyecan verici olmuştur (Bègue vd., 2015: 299-300).

Politik davranışların örgütlerde sergileniyor olması genel olarak kabul görmemektedir ama örgütlerde çalışanlarca söz konusu davranışların sergilendiği anlaşılmaktadır. Politik davranışların, sergilenme sıklığının azaltılmasının veya hiç sergilenmemesinin örgütlerin yararına olan bir durum olduğu bilinmektedir. Örgüt çalışanlarının politik davranışlar sergilemesine yol açabilecek pek çok etkinin olabileceği dikkate alınmalıdır (Ulus & Kanbur, 2020: 3452). Politik davranış, genel olarak belirsiz amaçlarla performans ölçütleri, tutarsız hedefler, kesin olmayan ödüller, kıt kaynaklarla belirsiz karar süreçleri olduğu zaman kendini göstermektedir (Evans & Qureshi, 2013: 36). Ulus & Kanbur'a (2020) göre güç mesafesi yükselirse politik davranışlar tetiklenir. Yüksek güç mesafeli örgütlerde ikiye bölünme, koalisyon kurma, çıkara odaklanma, göze girmek istemek, tavizcilik vb. politik davranışlar görülmektedir. Bu çerçevede örgütlerde güç mesafesinin politik davranışların sergilenmesi üzerindeki etkilerinin ortaya konması ve bu etkide örgütsel itaat algılarının aracılık rolünün ortaya konması önem arz etmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Güç Mesafesi

Güç, örgütlerin hayatında kendini gösteren soyut bir faktördür. Güç görülemeyen ancak etkisi fark edilebilen bir durumdur (Daft, 2010). Örgütsel güç kavramı da örgütsel amaçların gerçekleşmesine yönelik olarak bütün süreci etkileme yeteneğidir (Mintzberg, 1983). Güç mesafesini, ilk önce 1960'lı senelerde Hollandalı sosyal psikolog Mark Mulder

çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkilerde belirleyici olan duygusal mesafeyi tanımlamak üzere kullanmış, daha sonra Hofstede ulusal kültürün öteki kültürler ile kıyaslanabilen boyutlarından biri biçiminde geliştirmiştir (Hofstede vd., 2010).

Kişilerin güç eğilimleriyle ilgili farklı varsayımlar vardır. Söz konusu varsayımların güç mesafesiyle ilgili olanları aşağıdadır (Mulder, 1977: 92-93):

- Gücün kullanılması kişide doyum duygusu oluşturmaktadır.
- Daha güçlü olanlar, daha az güçlü olana yönelik güç mesafesini devam ettirmek ya da arttırmak üzere gayret göstermektedir.
- Güç mesafesinin seviyesinin azalmasıyla, kişi (güçle karşılaşan) güç mesafesini azaltma eğilimi göstermektedir.
- Güç mesafesinin düzeyinin artmasıyla, kişi söz konusu mesafeyi açmak üzere daha çok çabalamaktadır.
- Güçlülerin güç mesafesini devam ettirme eğilimiyle güçlü olmayanların güç mesafesini artırma eğilimi birbirini pekiştirir.

Kültür farklılıklarından dolayı toplumdan topluma güç mesafesi algısı değişmektedir. Kimi toplumlarda güç mesafesi yüksekken kimilerinde göreceli olarak düşüktür. Bu da gücün eşit olmayan dağılımı ile değil eşitsiz dağılımı insanların ne kadar kabul ettiğiyle izah edilmektedir (Kemikkıran, 2015).

Hofstede (1980), “güç mesafesi” terimini, toplumun gücün eşit olmayan şekilde dağıtılmasını kabul etmesi biçiminde tanımlayıp söz konusu kavramı sosyal seviyede incelemiştir. Hofstede’nin toplumlar arasındaki güç mesafesi endeksinin hesabında, üç öge dikkate alınmıştır. Bu ögeler; (1) yöneticilerinin kararlarını alırken otokratik ve inandırıcı olduğuna inanan astların oranı, (2) astların, örgütte genel olarak yöneticileriyle aynı düşünceye sahip olmamaktan korkmasına dair algıları, (3) Yöneticilerinin personele danışmaksızın, otokratik karar almasını seçen astların oranıdır (Hofstede, 1983: 50-51).

1.2. Politik Davranışlar

Örgütsel davranış ile yönetim alan yazınında politik davranışla ilgili tanımlar genel olarak örgütlerdeki karar verme süreçlerinde gücün kullanımıyla çalışanların resmi rollerinin haricinde örgütsel çıkarlara uygun olmayan şekilde ortaya koydukları davranışları kapsamaktadır. Bu bağlamda bireylerin veya örgütteki grupların menfaat sağlamak için ortaya koydukları etkileme taktikleri politik davranış şeklinde görülmektedir (Allen vd., 1979: 77).

Örgütteki bireyler, örgütteki öteki bireyler üstünde güçlerini artırmak, yani onlar üzerinde etkili olmak, onları istedikleri davranışlara yönlendirmek amacına sahiptir. İşte örgütteki bireylerin söz konusu güç elde etme girişimleri ile, örgüt içi politik davranışlar ortaya çıkarır (İslamoğlu & Börü, 2007: 136). Terimin alan yazına kazandırılması noktasında önemli katkılarda bulunan Mintzberg (1983: 172) politik davranışları, resmi otoritenin onaylamadığı ancak bireyin sergilemeye devam ettiği, kargaşalarla anlaşmazlıklar yaratan davranışlar şeklinde açıklamıştır.

Ferris, vd. (1989), politik davranış terimi kişinin uzun veya kısa vadede menfaatlerini en üst düzeye çıkarmak üzere diğerlerinin menfaatleriyle tutarlı olacak veya diğerlerinin menfaatlerine ters düşecek biçimde kendi davranışlarını stratejik bir şekilde düzenlediği toplumsal bir etkileme sürecidir.

Politik davranış, örgütün genel olarak ya da personelin bireysel menfaatlerinin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Personelin bireysel anlamda örgütteki yararlarına olan veya yararlarına olmayan, örgütsel rol ile ilgisi olmayan çalışmaları politik davranışlar içermektedir (Farrell & Petersen, 1982: 405).

Şu ana dek yapılmış olan tanımlar ile açıklamalar politik davranışların üç ana niteliğinin bulunduğunu ifade etmektedir. İlki, politik davranışlar toplumsal etkide bulunmaya yönelik bir vasıta; diğeri, bireylerin bireysel menfaatlerini korumak ve arttırmak üzere ortaya koydukları fiilleri içerir; üçüncüsü, politik davranışlar gerçekleştiğinde minimum iki taraf vardır ve bütün tarafların bazı çıkarları bulunmaktadır (Kacmar & Carlson, 1997: 629).

Politik davranış literatüründeki en geniş çerçeveli boyutlandırmayı Farrell & Petersen (1982) yapmıştır. Yazarlar politik davranışları dahili-harici, yatay-dikey ve meşru olan-meşru olmayan biçiminde üç boyutta tasnif etmiştir (Farrell & Petersen, 1982: 405).

Dahili-Harici Boyut: Dahili boyutta; örgütteki bireyler, başka örgüt üyelerine karşılık beklediklerini hissettirip iyilikte bulunmak, güçlük çıkarmak, itirazda bulunmak, örgütte ittifaklar kurmak, isyan etmek, misillemede bulunmak vb. davranışlar ile şu anki örgütteki kaynakları kullanıma dahil edebilir. Harici boyuttaysa dışsal kaynaklı politik davranışlarda bulunan çalışanlar, örgüt dışı kaynakları kişisel amaçları çerçevesinde kullanmaktadır. Örgütün dışındaki kişilerle iş birliği yapmak, ihanetler, ispiyonculuk yapmak, örgütün aleyhine davalar açmak gibi davranışlar, harici politik davranışlardır (Farrell & Petersen, 1982: 405).

Yatay-Dikey Boyut: Yöneticiye şikâyetle bulunma, emir-komuta sistemini kırmak, yağcılık yapmak, mentör (hami)-himaye edilen arasındaki ilişki vb. davranışlar dikey politik davranışlardır. Yatay politik davranışlar ise ittifaklar kurmak, karşılıklı çıkarları dikkate almak, yardım teklifi yapmak, farklı birtakım biçimsel olmayan ilişki kurmak vb. davranışlardır (Farrell & Petersen, 1982: 406).

Meşru-Meşru Olmayan Boyut: Meşru olan politik davranışlar, örgütün üst kademedeki idarecileri veya kıdemli çalışanlarınca daha çok ortaya konurken; meşru olmayan politik davranışlar örgüte yeni katılmış olan ya da örgütsel sadakati olmayan çalışanlarca daha çok ortaya konmaktadır. Meşru olmayan politik davranışlar sergileyen çalışanların cezalandırılması veya işten çıkarılması güçle gerçekleşmektedir (Farrell & Petersen, 1982: 407).

1.3. Örgütsel İtaat

Örgütsel davranış literatüründe; kişilerin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını analiz eden birçok çalışma bulunmasına karşın itaat kavramı, sınırlı araştırmada incelenmiştir. İtaat, umulan ve beklenmeden gelen davranışlar ile ortaya konan, boyun eğmek, el veya etek öpmek, diz çökmek, el kavuşturmak, sessiz kalmak, dinlemek vb. fiilleri içeren kritik bir durumdur. Söz konusu davranışlar itaatin varlığını gösterir iken boyun eğmemek, karşı koymak, dikkate almamak, yüksek sesle konuşmak vb. aksi tepkilerse itaatsizliğin fiziki görünüşleri demektir (Dinçer, 2013: 108).

Milgram (1974), “Otoriteye İtaat” isimli eserinin önsözünde itaatle ilgili çalışmaların yeterli olmadığını, itaatin yaşamın tüm alanlarında tabii olarak bulunmasından dolayı adeta görünmezleşmesiyle ilişkilendirmiştir. İtaat, bütün sosyal sistemlerdeki en önemli öğedir ve söz konusu sistemlerin tümünde otorite sistemi bulunmak mecburiyetindedir. Belli bir otoriteyle karşılaşmak mecburiyetinde olmayan insanlar, dış dünyadan yalıtılmış bir yaşam süren, etrafından yalıtılmış kişilerdir. Ters durumda tüm insanlar bir şekilde otoriteye tepkide bulunur; karşı çıkacağı gibi itaat da edebilir (Milgram,

1974: 1). İtaat, her yerde bulunmasından dolayı, sosyal psikolojide bir araştırma konusu şeklinde kolay bir biçimde gözden kaçırılmaktadır. Fakat insanların eylemlerini biçimlendirmekteki rolü takdir edilmeksizin, kimi önemli davranışları anlamak mümkün değildir. Çünkü komuta altındaki bir eylem, ruhsal olarak kendiliğinden olan eylemden tamamıyla ayrı bir kişiliğe sahiptir (Milgram, 1974: 3).

Davranışların belirleyicisi olan itaat kavramından, genel manada “isteyerek itaat” ile “istemeyerek itaat” biçiminde ortaya koymak olanaklıdır. İnsanları otoriteye bağlayan kritik bir kavram olarak alan yazında yer alan örgütsel itaatin, doğasıyla ilgili çalışmanın merkezindeyse bireysel özgürlükle kolektif düzen arasındaki gerilimleri çözmeye yönelik devamlı bir girişim bulunmaktadır. Yıllar içerisinde itaat anlayışı gittikçe bilimsel bir akıl yürütme biçiminin gerçekliğine tabi olmuştur, sosyal bilimlerin yükselmesi ile beraber, itaat gerekçeleri de değişmiştir (Hamilton & Biggart, 1985: 4).

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Yozgat ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük işletmeler, örneklemi ise bu işletmelerdeki 480 çalışan oluşturmaktadır. Yozgat ilinde son piyasa araştırmaları (2022) raporuna göre bu işletmelerde 30.524 çalışan yer almaktadır (Türkiye İş Kurumu, 2023). Araştırma, tek bir özel sektör işletmesi yerine bütün işletmeleri kapsamakta olup bunun amacı genellenebilirliğin sağlanabilmesidir. Evrenden seçilecek örneklem hesabına göre en az 384 kişiye ulaşılması, evreni temsil etme gücüne sahip olmaktadır (Coşkun vd., 2019). Kolayda örnekleme yöntemiyle 480 kişiyle çevrimiçi anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma verileri 1 Şubat 2024- 31 Mart 2024 tarihleri arasında toplanmış ve yeterli katılımcıya ulaşıldığı için sonlandırılmıştır. Tablo 1’de katılımcılara ait demografik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1: Sosyo-Demografik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	266	55,4
	Erkek	214	44,6
Yaş	18-24 Yaş Arası	207	43,1
	25-29 Yaş Arası	105	21,9
	30-34 Yaş Arası	66	13,8
	35-39 Yaş Arası	54	11,3
	40 Yaş ve Üzeri	48	10,0
Medeni Durum	Evli	153	31,9
	Bekâr	327	68,1
Öğrenim Durumu	İlköğretim	52	10,8
	Lise	144	30,0
	Ön Lisans	138	28,7
	Lisans	102	21,3
	Lisansüstü	44	9,1
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	259	54,0
	6-10 Yıl	80	16,7
	11-15 Yıl	72	15,0
	16-20 Yıl	49	10,2
	21 Yıl ve Üzeri	20	4,2
Kurumda Yöneticilik Görevi	Var	92	19,2
	Yok	388	80,8
Çalışılan Kurumda Çalışan Kişi Sayısı	1-9 Kişi Arası	146	30,4
	10-49 Kişi Arası	163	34,0
	50-249 Kişi Arası	106	22,1
	250 Kişi ve Üzeri	65	13,5
Toplam		480	100

Araştırmaya 266 kadın 214 erkek katılırken %31,9'u evli iken %68,1'i bekârdır. Öğrenim durumlarına bakıldığında %40,8'i lise ve dengi öğrenime sahipken %28,7'si ön lisans, %21,3'ü ise lisans öğrenimine sahiptir. %9'luk kısmı ise lisansüstü öğrenime sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %54'ü 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğunu belirtirken geriye kalan %46'lık kısım ise 5 yıldan fazla kıdeme sahiptir. Katılımcıların detaylı demografik bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcıların demografik bilgileri için araştırmacılar tarafından hazırlanmış sosyo-demografik bilgiler formu, örgütsel güç mesafesini ölçmek için Yorulmaz vd.'nin (2018) geliştirdiği Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği, politik davranışları ölçmek için İslamoğlu & Börü (2007) tarafından geliştirilen Politik Davranış Ölçeği ve örgütsel itaati ölçmek için Ertaş (2019) tarafından geliştirilen Örgütsel İtaat Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği 20 ifadeden ve dört boyuttan; Politik Davranış Ölçeği 36 ifadeden ve iki boyuttan; Örgütsel İtaat Ölçeği ise 27 ifadeden ve beş boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği ve Politik Davranış Ölçeği Kesinlikle Katılmıyorum/Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 1'den 5'e puan değerleri alırken Örgütsel İtaat Ölçeği ise Katılmıyorum/Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 1'den 7'ye puan değerleri almaktadır.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada aracılık testi uygulanmış olup Preacher & Hayes (2004, 2008) tarafından literatürde ifade edilen ve sıklıkla kullanılan Bootstrap testinin kullanılması uygun görülmüştür. Bunun yanı sıra Hair vd., (2014) bu testin yapılmasının araştırmacılara yorumlama açısından daha fazla kolaylık sunduğunu ifade etmektedir. Aracılık testi olarak yapılan bootstrap testinde önemli görülen nokta aracı değişkenin modele dâhil edilmeden oluşturulmasıdır. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının testi Smart-PLS programıyla analiz edilmiştir. İlgili değerler ile literatürde kabul gören değerler Tablo 2'de yer almaktadır (Hair vd., 2017).

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Geçerlik Değerleri ve Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	Faktör Yük Değerleri	VIF	Cronbach's Alpha	CR	AVE	rho_A
GM6	0,683	1,643	0,879	0,903	0,509	0,883
GM7	0,724	1,756				
GM8	0,764	1,979				
GM9	0,684	1,674				
GM10	0,709	1,697				
GM11	0,707	1,731				
GM12	0,763	1,932				
GM14	0,723	1,792	0,969	0,971	0,566	0,970
GM20	0,659	1,520				
PD2	0,733	2,476				
PD3	0,761	2,593				
PD4	0,775	2,766				
PD5	0,730	2,453				
PD6	0,768	2,733				
PD7	0,759	2,566				

PD8	0,765	2,605
PD9	0,773	2,887
PD10	0,754	2,675
PD11	0,756	2,534
PD12	0,769	2,699
PD13	0,791	3,064
PD14	0,754	2,546
PD15	0,677	1,879
PD16	0,772	2,659
PD17	0,773	2,796
PD18	0,779	2,829
PD19	0,731	2,330
PD20	0,758	2,641
PD21	0,762	2,813
PD22	0,790	2,969
PD23	0,740	2,562
PD24	0,708	2,222
PD32	0,713	2,358
PD33	0,721	2,641
PD35	0,740	2,399
OI6	0,677	2,025
OI7	0,689	2,324
OI8	0,696	2,207
OI12	0,708	2,214
OI14	0,694	2,270
OI15	0,688	2,108
OI16	0,769	2,489
OI17	0,744	2,251
OI18	0,744	2,383
OI19	0,702	1,955
OI20	0,748	2,242
OI21	0,748	2,451
OI22	0,773	2,725
OI23	0,765	2,766
OI24	0,750	2,590
OI25	0,723	2,082
OI26	0,712	2,010
OI27	0,704	1,930

0,947 0,952 0,525 0,948

GM=Güç Mesafesi; PD=Politik Davranış; OI=Örgütsel İtaat

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki ölçme araçlarından bazıları (Örgütsel Güç Mesafesi 11 ifade/Politik Davranış 10 İfade/Örgütsel İtaat 9 ifade) analiz kapsamı dışındadır. Bunun yapılmasının sebebi kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde eşik değerlerin belirlenmiş olmasıdır. Ölçeklerde bazı ifadeler yeterli faktör yüküne sahip olmadığı görülmüş olup analiz yapılırken tek tek silinerek analiz tekrar çalıştırılmıştır. Bununla birlikte analiz

çalıştırılırken diğer ölçeklerde de yeterli faktör yüküne sahip olmayan ölçek ifadeleri gösterilmekte olup sırasıyla aynı analiz ilgili ölçek için tekrarlanmıştır. Bu ifadeler analizden çıkarıldığında modelin geçerlik ve güvenirlik değerlerinin literatürde belirtilen (Factor Loadings>0,50; Cronbach's Alpha>0,70; CR>0,70; AVE>0,50; rho_A>0,70) değerleri sağladığı görülmüştür. CB-SEM analizinde yapılan kovaryans kısmi en küçük kareler yönteminde kullanılmamakta olup ifadelerin analiz dışında bırakılma yöntemi kullanılmaktadır. Ölçme araçlarından elde edilen faktör yük değerleri, birleşik güvenirlik (CR), açıklanan ortalama varyans (AVE), Cronbach's Alpha katsayısı değerleri ve kısmi en küçük kareler yönteminde kullanılan rho_A değeri kabul edilebilir sınırlardadır. Bunun yanı sıra değişkenler arasındaki doğrusallık problemini ölçmeye yarayan VIF değerleri incelendiğinde ise 5'in altında olduğu görülmüş olup değerlerin 5'in altında olması doğrusallık problemini ortadan kaldırmaktadır (Hair vd., 2017). Bu değerler birleşim geçerliğini ortaya koyarken ayrışım geçerliği ise Fornell-Larcker ve Heterotrait-Monotrait (HTMT) kriterleri aracılığıyla ölçülmektedir (Yıldız, 2021; Henseler vd., 2015). Tablo 3'te ayrışım geçerliği değerleri yer almaktadır.

Tablo 3: Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio Değerleri

Fornell-Larcker Kriteri				HTMT			
	1	2	3		1	2	3
PD	0,752			PD			
GM	0,394	0,714		GM	0,413		
OI	0,385	0,663	0,725	OI	0,393	0,724	

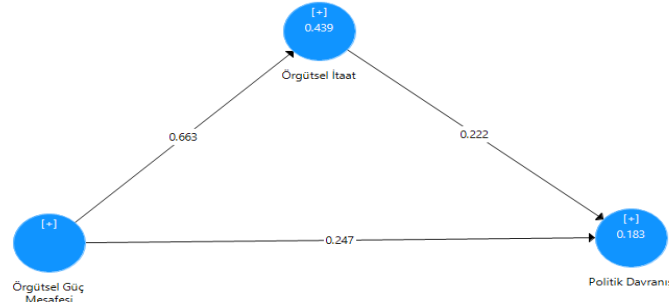
GM=Güç Mesafesi; PD=Politik Davranış; OI=Örgütsel İtaat

Tablo 3'te Fornell-Larcker kriterine göre ayrışım geçerliği sağlanmış olup Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) kriterine göre elde edilen katsayıların 0,90'ın altında olması ayrışım geçerliğini sağlanması için yeterlidir. Geçerlik değerleri sağlandığı için yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Tablo 4'te modelin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

Tablo 4: Uyum İyiliği Değerleri

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,056	0,056
d_ULS	4,425	4,425
d_G	1,473	1,473
Chi-Square	3,664,558	3,664,558
NFI	0,801	0,801

Tablo 4 incelendiğinde modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerinin (SRMR<0,080; Chi-Square<5; NFI>0,80) kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir (Byrne, 2016; Yıldız, 2021). Şekil 1'de ise araştırma modelinden elde edilen toplam ve dolaylı etkiler gösterilmektedir.



Şekil 1: Toplam ve Dolaylı Etkiler

Tablo 5'te ise örgütsel güç mesafesinin politik davranış üzerindeki etkisinde örgütsel itaatin aracı rolüne ilişkin Smart-PLS programından elde edilen toplam, doğrudan ve dolaylı etki katsayıları yer almaktadır.

Tablo 5: Hipotez Testi Sonuçları

Değişken Yolları	β	Std. Sapma	t-değerleri	p
GM $\rightarrow$ PD (Toplam Etki)	0,394	0,050	7,909	0,000
GM $\rightarrow$ PD (Direk Etki)	0,247	0,061	4,079	0,000
GM $\rightarrow$ OI	0,663	0,037	17,761	0,000
OI $\rightarrow$ PD	0,222	0,063	3,527	0,000
GM $\rightarrow$ OI $\rightarrow$ PD (Dolaylı Etki)	0,147	0,044	3,372	0,001
R^2 (PD=0,183; OI=0,439)				
Q^2 (PD=0,100; OI=0,226)				
f^2 (0,042; 0,034; 0,783)				

GM=Güç Mesafesi; PD=Politik Davranış; OI=Örgütsel İtaat

Tablo 5'te görüldüğü üzere örgütsel güç mesafesinin politik davranış üzerindeki etkisi 0,394 ($p<0,01$) iken örgütsel itaat aracı değişkeninin eklenmesiyle birlikte bu etki 0,247'ye düşmüştür. Bunun yanı sıra Tablo 5'te görüldüğü üzere örgütsel güç mesafesi örgütsel itaati pozitif yönde etkilemekte ve örgütsel itaat politik davranış pozitif yönde etkilemektedir. Aracılık modellerinde anlamlılık olup olmadığı VAF testi ile tespit edilmektedir (Hair vd., 2017). VAF değeri %20 ile %80 arasında değerler almaktadır (%0-%20 aracılık yok; %20-%80 kısmi aracılık; %80-%100 tam aracılık). VAF dolaylı etkinin toplam etki artı dolaylı etkiye bölünmesiyle bulunmakta olup formüle göre hesaplandığında VAF değeri %37 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra Tablo 5'te model kapsamında elde edilen R^2 , Q^2 ve f^2 değerleri sunulmuştur. R^2 değerinin disiplinler arası bir yaklaşımlar değerlendirildiği ifade edilmekte (Yıldız, 2021), Q^2 değerinin ise sıfırın üzerinde olması gerektiği bildirilmektedir (Sarstedt vd., 2014). f^2 katsayısının ise yine sıfırın üzerinde bir değerde olması (0,02 ve altı=düşük; 0,15 ve 0,35 arası orta; 0,35=yüksek) gerekmektedir (Cohen, 1998). Tablo 5'te verilen tahmin gücü değerlerinin literatürle uyumlu olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bu araştırma, örgütsel güç mesafesinin politik davranış üzerindeki etkisinde örgütsel itaatin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulgular örgütsel güç mesafesinin politik davranış üzerinde doğrudan etkili olduğunu ve bu etkide örgütsel itaatin kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Elde edilen bu sonuçlar, güç mesafesinin yüksek olarak algılandığı örgütlerde çalışanların daha fazla politik davranış sergileme eğiliminde olduğunu ve bu

eğilimin, örgütsel itaat yoluyla daha da güçlendiğini göstermektedir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde benzer yönde sonuçlar karşımıza çıkmaktadır. Hofstede (1980, 1983) güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde otoriteye boyun eğmenin daha yaygın olduğunu ifade etmekte olup Milgram (1974) ve Bègue vd. (2015) ise bireylerin otoriteye karşı itaatkâr davranışlar sergilemesinin, sosyal yapıların kaçınılmaz bir çıktısı olduğunu öne sürmüştür.

Bununla birlikte araştırmada örgütsel güç mesafesinin örgütsel itaat üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunması, örgütlerde hiyerarşik yapı arttıkça çalışanların daha fazla itaat eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Hamilton & Biggart'ın (1985) araştırmasında karmaşık örgütlerde gücün nasıl meşrulaştırıldığına ve bireylerin bu güce nasıl uyum sağladığına dair bulguları bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Örgütsel itaatın politik davranış üzerindeki pozitif yönlü etkisi ise, itaatın sadece pasif bir uyum davranışı olmadığını, aynı zamanda çalışanların bireysel çıkarlarını koruma adına stratejik davranışlar sergilemelerine de zemin hazırladığını göstermektedir (Allen vd., 1979; İslamoğlu & Börü, 2007)

Politik davranışlar, örgüt içerisindeki güç mücadelesi, çıkar çatışmaları ve bireysel kazanımları hedefleyen stratejiler olarak tanımlanmaktadır (Vigoda, 2000). Özellikle güç odaklı ve hiyerarşik yapılar, bireyleri dolaylı iletişim, manipülasyon ve koalisyon gibi politik stratejilere yönlendirebilmektedir (Ferris & Kacmar, 1992). Bu bağlamda, örgütsel itaat açısından bireylerin kendi çıkarlarını koruyabilmek adına politik davranışlara başvurması olağan bir durumdur. Ayrıca liderliğin de politik davranış üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Merdan, 2022; Naiyananont & Smuthranond, 2017). Bu durumun lidere karşı çalışanın kendisini olduğundan farklı gösterme çabasından kaynakladığı söylenebilir. Teşvik edici ve katkı sağlayıcı liderlik tarzlarının politik davranışları azaltıcı bir yönünün de bulunduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada örgütsel güç mesafesinin örgütsel itaati pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bu sonuca göre yüksek güç mesafesinin astlar üzerinde boyun eğici davranışları teşvik ettiğini göstermektedir. Örgütlerde ayrıca güç mesafesinin itaati artırması çalışanların eleştirel düşünceyi bastırması, itiraz etmekten kaçınması ve üstlerinin talimatlarını sorgulamadan yerine getirmesi gibi örgütsel itaati pekiştiren davranışlara neden olabilmektedir (Tyler & Blader, 2005).

Diğer yandan araştırmanın en önemli bulgusu olan örgütsel itaatın aracılık etkisi ise bu araştırmanın literatürdeki bilgi birikimine katkısı açısından önemli görülmektedir. Özellikle örgütsel itaatın, bireyleri üstlerin beklentilerine uygun hareket etmeye zorlaması, politik davranışları tetikleyen dolaylı bir unsur olabileceğini göstermektedir. Bu durum, özellikle otoritenin mutlak kabul gördüğü örgüt kültürlerinde daha belirgin hale gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında, güç mesafesi yüksek örgütlerde çalışanların itaat davranışı göstermeleri, politik davranış sergilemelerine dolaylı bir zemin hazırlayabilmektedir. Literatürde politik davranışların bireyler arasında güvensizlik ortamı yaratabileceği ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebileceği pek çok çalışmada vurgulanmıştır (Vigoda-Gadot, 2007). Bu nedenle, örgütsel güç mesafesinin hem doğrudan hem de örgütsel itaat aracılığıyla politik davranışları artırmasının örgütsel verimlilik açısından riskler taşıdığı söylenebilir.

Elde edilen bu bulgular örgüt içinde güç mesafesi algısı arttıkça, çalışanların hem yönetime itaat ettiklerini hem de bu durumun onları çeşitli politik taktiklere başvurmaya yönlendirdiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla güç hiyerarşisinin örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi, doğrudan ve dolaylı yollarla örgütsel işleyişi şekillendirdiği görülmektedir. Bu

araştırmada, özel sektörde çalışan bireyler üzerinde örgütsel güç mesafesinin politik davranış üzerindeki etkisi ve bu ilişkide örgütsel itaatin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçları, örgütsel güç mesafesinin politik davranış üzerinde doğrudan ve örgütsel itaat aracılığıyla dolaylı olarak anlamlı etkilerinin olduğunu istatistiksel olarak ortaya koymuştur. Buna göre, güç hiyerarşisinin belirgin olduğu örgütlerde çalışanlar daha fazla örgütsel itaate yönelmekte ve bu durum, onların politik davranışlara başvurma olasılığını artırmakta yorumu yapılabilir. Bu bulgular, örgütlerde güç yapılarının sadece yönetsel kararlar üzerinde değil, aynı zamanda çalışanların tutum ve davranışları üzerinde de belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, örgütsel dinamikleri ve çalışan davranışlarını anlamada güç mesafesi ve itaat kavramlarının birlikte ele alınması gerektiği bu araştırmayla ortaya konulmuştur.

Bu araştırma sonuçları ve literatür okumaları göz önünde bulundurulduğunda bazı önerilerin verilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Öncelikle örgüt yöneticileri açısından yöneticilerin iletişime dayalı, katılımcı ve şeffaf yönetim anlayışını benimsemeleri, itaatin uygun bir zeminde gelişmesi için eleştirel düşünmeye ve çalışan geri bildirimine dayalı mekanizmalar kurulması önerilmektedir. Bu araştırma örgütlerdeki güç mesafesi ve itaatin çalışan davranışları üzerindeki etkisini inceleyen gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturmakta ve örgüt yöneticilerine örgütsel yapıları daha iyi anlamaları için bir öneri niteliğindedir. Örgütlerdeki güç mesafesini azaltmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi politik davranışların olumsuz sonuçlarını asgari düzeye indirebilir. Ayrıca daha sağlıklı, etkin ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sunabilir. Örgütsel iklimin adil ve eşitlikçi hale getirilmesi, hem itaat davranışlarının sağlıklı biçimde gelişmesini hem de olumsuz politik davranışların azalmasını sağlayabilir. Araştırmacılar açısından ise bu araştırmada sadece özel sektör çalışanları örneklem olarak alınmış olması nedeniyle gelecekte yapılacak araştırmalarda kamu sektöründe kavramların araştırılması önemli bulguların literatüre kazandırılması açısından değerli görülmektedir. Derinlemesine mülakat yöntemleri kullanılarak örgütsel güç, itaat ve politik davranışa yönelik algılarının derinlemesine incelenmesi, konuya dair daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir. Ayrıca araştırmanın sadece Yozgat'ta faaliyet gösteren işletmelerde yapılması, anketlerin belirli bir zaman diliminde toplanmış olması, katılımcıların öznel düşünceleri, kültürel ve örgütsel farklılıklar, kullanılan analiz yöntemi gibi durumlar önemli sınırlılıkların başında gelmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda bu durumların göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 17.01.2024 tarihli ve 10/29 No'lu toplantısında etik kurul izni alınmıştır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar çalışmaya eşit düzeyde katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Allen, R. W., Madison, D. L., Porter, L. W., Renwick, P. A., & Mayes, B. T. (1979). Organizational Politics: Tactics and Characteristics of Its Actors. *California Management Review*, 22(1), 77-83.
- Altınkurt, Y., & Aysel, İ. (2016). *Yeni Türkiye ve Eğitim: Eğitime Dikkatli Bakmak*. İçinde İ. Kaya (Ed.), *Yeni Türkiye'nin Toplumsal Yapısı* (ss. 13-39). Ankara: İmge Kitabevi.
- Bègue, L., Beauvois, J.-L., Courbet, D., Oberlé, D., & Lepage, J. (2015). Personality Predicts Obedience in a Milgram Paradigm. *Journal of Personality*, 83(3), 299-306.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge.
- Cohen, J. (1998). *Statistical Power Analysis for the Behavioural Sciences*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design*. South-Western Cengage Learning.
- Dinçer, A. (2013). Bakmak İtaat Etmektir. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13), 107-122.
- Diş, O., & Ayık, A. (2016). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 499-518.
- Ertaş, G. (2019). *Örgütsel İtaate Paradoksal Yaklaşım: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Evans, N., & Qureshi, A. M. A. (2013). Organisational Politics: The Impact on Trust, Information and Knowledge Management and Organisational Performance. *Proceedings of the European Conference on Information Management & Evaluation*, 34-40.
- Farrell, D., & Petersen, J. C. (1982). Patterns of Political Behavior in Organizations. *Academy of Management Review*, 7(3), 413-412.
- Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116. <https://doi.org/10.1177/014920639201800107>
- Ferris, G. R., Russ, G. S., & Fandt, P. M. (1989). *Politics in Organizations*. In R. A. Giacalone & P. Rosenfeld (Eds.), *Impression Management in Organizations* (pp. 143-170). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated Guidelines on Which Method to Use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Hamilton, G. G., & Biggart, N. W. (1985). Why People Obey: Theoretical Observations on Power and Obedience In Complex Organizations. *Sociological Perspectives*, 28(1), 3-28.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. California: Sage.
- Hofstede, G. (1983). National Cultures in Four Dimensions: A Research-Based Theory of Cultural Differences Among Nations. *International Studies of Management and Organization*, 13(1-2), 46-74.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind, Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. McGraw-Hill.
- İslamoğlu, G., & Börü, D. (2007). Politik Davranış Boyutları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 135-153.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kemikkıran, N. (2015). Güç Mesafesi Yüksekse Eşitsizlik Mi İstenir? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(2), 317-344.

- Merdan, E. (2022). Etik Liderliğin Politik Davranış Üzerine Etkisinde İşyeri Manevîyatının Aracılık Rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 38-52.
- Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. Tavistock Publications Ltd.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and Around Organizations*. Prentice-Hall.
- Mulder, M. (1977). *The Daily Power Game*. H. E. Stenfert Kroese.
- Naiyananont, P. & Smuthranond, T. (2017). Relationships Between Ethical Climate, Political Behavior, Ethical Leadership and Job Satisfaction of Operational Officers in a Wholesale Company. Bangkok Metropolitan Region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 345-351.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects In Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2014). On the Emancipation of PLS-SEM: A Commentary on Rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154-160.
- Tenderis, A., & Uzunçarşılı, Ü. (2022). Toksik Liderliğin Örgütsel İtaat Aracılığıyla Üretkenlik Karşısı İş Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(44), 25-53.
- Türkiye İş Kurumu (2023). Erişim Adresi: <https://media.iskur.gov.tr/66936/yozgat.pdf>. Erişim Tarihi 10.07.2023.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2005). Can Businesses Effectively Regulate Employee Conduct? The Antecedents of Rule Following In Work Settings. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1143-1158. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.19573114>
- Ulus, A. B., & Kanbur, A. (2020). Güç Mesafesi ve Örgütsel Adaletin Politik Davranışlar Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3451-3466.
- Vigoda, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for The Public Sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326-347. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1742>
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership Style, Organizational Politics, and Employees' Performance: An Empirical Examination of Two Competing Models. *Personnel Review*, 36(5), 661-683. <https://doi.org/10.1108/00483480710773981>
- Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Reflektif ve Formatif Yapılar*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., Altınkurt, Y., & Yılmaz, K. (2018). Örgütsel Güç Mesafesi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 8(4), 671-686.