

Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Politika Arasındaki İlişkide Düzenleyici Değişkenler

The Moderating Variables in the Relationship between Person-Organization Fit and Organizational Politics

*Fatma Duygu BÜBER**

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU†

Öğr. Gör. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR‡

Başvuru Tarihi: 14.06.2019

Kabul Tarihi: 04.07.2019

Özet

Değişimin hızlı yaşandığı iş dünyasında birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika hem çalışanlar hem de örgütler için çok önemli konular arasındadır. Örgütü ile uyumsuzluk yaşayan çalışanlar, çalışma ortamlarını politik olarak algılayabilirler. Bu çalışmanın amacı, birey-örgüt uyumunun örgütsel politika üzerindeki etkilerini incelemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkide demografik değişkenlerin düzenleyici rolü oynayıp oynamadığını analiz etmektir. Bu çalışmanın örneklemini Türkiye’de faaliyet göstermekte olan devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır (n=552). Araştırma bulgularına göre, birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, demografik değişkenlerin birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika ilişkisinde düzenleyici rolü oynamadığı tespit edilmiştir. Son olarak araştırmanın bazı kısıtlılıkları olduğu vurgulanmış ve gelecekte benzer konularda araştırma yapacaklara bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Birey-örgüt uyumu, örgütsel politika, demografik değişkenler

* Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, fatmaduygububer@gmail.com

† Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, erkutlu@nevsehir.edu.tr

‡ Kırşehir, Ahi Evran Üniversitesi, hoozdemir@ahievran.edu.tr

Abstract

In the business world where change is experienced quickly, person-organization fit and organizational politics are important issues for both employees and organizations. Employees who are incompatible with the organization can perceive their working environment as political. The aim of this study is to examine the effects of person-organization fit on organizational politics and to analyze whether demographic variables play moderating roles in the relationship between these two variables. The sample of this study consist of academicians working at the State Universities in Turkey (n = 552). According to the findings of the research, it is seen that there is a negative relationship between person-organization fit and organizational politics. In addition, it was determined that demographic variables do not play moderating roles in the relationship between person-organization fit and organizational politics. Finally, it was emphasized that the study had some limitations and some suggestions were given to those who would conduct research on similar topics in the future.

Keywords: Person-organization fit, organizational politics, demographic variables

Giriş

Akademik kurumlar, insan merkezli hizmet üretmektedirler. Bununla birlikte insan ilişkilerinin ön planda olduğu örgütler olarak nitelendirilmektedir. Akademik kurumlarda örgütsel uyumluluk çok önemlidir. Genel olarak örgütsel uyumluluk, çalışanlar ile örgütleri arasındaki tutarlılık, uygunluk olarak açıklanmaktadır. Bu uyum, birey ve örgüt arasındaki amaç, inanç ve değer uyumu şeklinde ifade edilebilir. Benzer şekilde karşılıklı olarak istek, ihtiyaç ve önceliklerin karşılanmasıyla da uyumluluk sağlanmaktadır. Kişisel amaçlar ve örgütün temel değerleri arasında bir uyumsuzluk olması durumunda çalışanların belirsizlik yaşamaları kaçınılmazdır. Yaşanan bu belirsizliklerle birlikte çalışanlar, örgütlerini politik bir yapı olarak algılayacaklardır. Örgütsel politika, örgüt içinde örgütsel amaçları ve bireylerin kişisel çıkarlarını koruma düşüncesiyle ve diğer bireylerin çıkarları hakkında yaşanan anlaşmazlıklar sebebiyle oluşan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Vigoda-Gadot ve Kapun, 2005). Örgütlerde politika hayatın bir parçası olmuştur. Günümüzde, örgütlerde meydana gelen güç mücadeleleri, etkileme taktikleri ve çalışanlar arasında yaşanan çatışmalar normal karşılanmaktadır. Bununla birlikte örgütsel politikanın, örgütün amaçlarına olumsuz etki eden bir yapı olduğu gerçeğini değiştirmez. Bu çalışmada, birey-örgüt uyumunun örgütsel politika üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır? Bu etkileşimde demografik değişkenlerin (yaş, kıdem ve cinsiyet) düzenleyici rolleri (moderating) nedir? sorularına yanıt aranmaktadır.

Literatür İncelemesi

Birey-örgüt uyumu, bireyin kişilik özellikleri ile örgütün özellikleri arasındaki benzeşmeyle ortaya çıkan değer, hedef uyumu olarak tanımlanmaktadır (Chatman, 1991; Kristof, 1996; McCullach ve Turban, 2007; İlkın ve Derin, 2018). Bireyin sahip olduğu değerlerle, örgütün sahip olduğu değerler uyuma gösterdiğinde birey ve örgüt arasında istenilen seviyede bir uyum oluşmaktadır. Bu durumda, birey-örgüt uyumu örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş stresi gibi iş yeri tutum ve davranışlarının açıklanmasında son derece önemlidir. Uyumluluk, bireyin örgüt içindeki diğer bireylerle iyi geçinebilme durumu olarak açıklanmaktadır. Uyumlu kişiler, iyi huylu, yardımsever, birlik duygusuna hâkim ve güvenilir olan insanlardır. Tam aksine, uyum derecesi düşük kişiler de kendini öncelikli olarak düşünen, çıkarlarını ön planda tutan insanlardır (Ülgen ve Mirze, 2016). Çalışma hayatının gelişmesine bağlı olarak örgütsel sorunlarda hem çeşitlilik hem de artış görülmektedir. Birey ve örgüt ilişkilerini etkileyen bu sorunlardan birisi de örgütsel politikadır. Örgütsel politika, bireyin örgütteki sorumlulukları ile ilgili üzerine düşen görevi dışında, örgütte üstünlük kazanabilmesine ya da zayıflıklardan kendini kurtarabilmesine ilişkin tutum ve davranışların bütünü olarak ifade edilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016).

Örgütü ile kendisi arasında uyum eksikliği hisseden bireylerin, çalışma ortamlarını politik olarak algılama eğilimlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Vigoda, 2000b). Uyum eksikliğinin hissedilmesiyle birlikte örgüt bireyleri, kendi çıkarlarına hizmet eden faaliyetlerde bulunacaklardır. Bu durumda da örgüt içi politika, kişisel amaçların öne geçmesi sonucunu ortaya çıkaracaktır. Bu kapsamda, yapılan bazı çalışmalar, çalıştıkları örgütlerde yoğun bir şekilde politik davranışlar algılayan çalışanların örgüte olan bağlılıklarının azaldığını (Vigoda, 2000a), işten ayrılmayı (Bodla ve Danish, 2009) düşündüklerini ve yönetime karşı güven düzeylerinin azaldığını (Kumar ve Ghadially, 1989) ileri sürerken, bazı çalışmalarda da algılanan örgütsel politikanın çalışan tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır (Parker vd., 1995). Literatürde birey-örgüt uyumu ve örgütsel politika arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı görülmüştür.

Yapılan literatür incelemesi sonucu, birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasında bir ilişki vardır. Birey ve örgüt arasında uyumsuzluk yaşanması durumunda örgüt, algılanan örgütsel politikanın yüksek düzeylerde yaşandığı ortamlar olarak belirtilecektir. Bu durumun yaşandığı çalışma ortamları bireyin tutumlarını ve çıktılarını olumsuz bir biçimde etkileyecektir. Birey-örgüt uyum düzeyi ile örgütsel politika algısı arasında ters yönlü bir ilişkinin olması beklenmektedir (Behram, 2015).

Bilginin örgütlerin rekabet avantajı kazanmalarında önemli olduğu günümüzde, bilgiye sahip olan ve onu etkin bir biçimde kullanabilen çalışanın örgüt açısından çok önemli kaynak bir hale geldiği görülmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2017; Kılıç ve Yener, 2015). Birey-örgüt uyumu gerçekleştiğinde birey, örgütünü olumlu bir biçimde algılamaktadır. Ancak, örgütüyle uyumu düşük olan bireylerin örgütlerine karşı olumsuz bir bakış açısı içerisinde olmalarının da kaçınılmaz bir gerçek olduğu bilinmektedir. Örgütsel politika algısı yüksek olan bireylerin, örgütsel bağlılıklarının, iş doyumlarının, iş performanslarının, örgütsel güvenlerinin daha düşük olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan örgütsel politika algısının yüksek olduğu bireylerin iş stresleri, iş yerinde olumsuz davranış ve politik davranış sergileme eğilimleri ve örgütten ayrılma

niyeti daha yüksek olmaktadır. Örgütsel politika algısının sonuçları hem birey hem de örgüt açısından son derece önemlidir. Birey-örgüt uyumu ve örgütsel politikanın öncülleri arasında yaş, cinsiyet ve kıdem gibi demografik değişkenlerin olduğu bilinmektedir. Bu konuda birçok çalışma (Parker, Dipboye ve Jackson, 1995; Huang, Cheng ve Chou, 2005; Conner, 2006; Ng ve Feldman, 2010; Atinc vd., 2010; Zhang vd., 2012; Merecz-Kot ve Andysz, 2017) bulunmaktadır. Bu çalışmada birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika ilişkisi incelenip, çalışanların demografik özelliklerinin etkisi araştırılmaktadır.

Bu çalışmada literatür ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Demografik değişkenlerden yaşın, birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü vardır.

Hipotez 3: Demografik değişkenlerden kıdemin, birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü vardır.

Hipotez 4: Demografik değişkenlerden cinsiyetin, birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü vardır.

Yöntem

Bu çalışmada, birincil veri toplama aracı olarak soruların önceden hazırlandığı anket tekniği kullanılmıştır. Türkiye geneli devlet üniversiteleri akademisyenleri örneklem seçilerek alan araştırması yapılmıştır. Hazırlanan soru formu Türkiye geneli devlet üniversitelerinde çalışan 552 akademisyene uygulanmıştır. Akademisyenlerin, birey-örgüt uyumu düzeylerini ölçmek için Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği'nden yararlanılmıştır. 5'li Likert tipi olan ölçek, 4 maddeden oluşmaktadır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ankette yer alan örnek maddeler, "Kişisel değerlerim görev yaptığım üniversitenin değerleriyle uyumludur", "Kişisel değerlerim görev yaptığım üniversitenin insanlara bakışıyla ya da yaklaşımıyla ilgili değerleriyle örtüşmektedir" biçimindedir. Birey-örgüt uyumu ölçeğinin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) 0.89 olarak saptanmıştır.

Akademisyenlerin algıladığı örgütsel politika düzeylerini ortaya koymak için Kacmar ve Carlson (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 5'li Likert tipi olup 12 maddeden oluşmaktadır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ankette yer alan örnek maddeler örnek maddeler, "Çalıştığım üniversitede kimsenin karşısına almak istemediği nüfuzlu kişilerden oluşan bir grup bulunmaktadır", "Çalıştığım üniversitede çalışanlar terfi etmek için meslektaşlarına etik dışı davranışlar sergilemekten çekinmezler" biçimindedir. Bu çalışmada örgütsel politika algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.88 olarak tespit edilmiştir.

Demografik değişkenleri ölçmek amacıyla, anket formunun son bölümünde akademisyenlerden cinsiyet, medeni hâl, yaş, unvan ve mesleki deneyim sürelerinin (kıdem) ne olduğunu

işaretlemeleri istenmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin % 62,86'sı erkek, % 37,14'ü kadındır. Akademisyenlerin yaş ortalaması 37.04; ortalama kıdem süresi 7.78'dir.

Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda ilk aşamada birey-örgüt uyumu, örgütsel politika, yaş, cinsiyet ve kıdeme ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1'de görüldüğü gibi, birey-örgüt uyumu düzeyi ve algılanan örgütsel politika arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Temel Değişkenlere İlişkin Korelasyon Tablosu

Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1.Yaş	37.04	8.49				
2. Cinsiyet	1.37	.48	-.20**			
3. Çalışma Süresi (Kıdem)	7.78	6.94	.66**	-.11*		
4. BOU	3.00	1.02	.01	-.03	.01	
5. OP	3.34	.76	-.06	-.03	-.02	-.63**

n=552,

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (Çift yönlü).

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (Çift yönlü).

Bu çalışma birey-örgüt uyumu düzeyinin katılımcıların örgütsel politika algısı üzerinde etkili olduğu varsayımından hareket etmiştir. Dolayısıyla çalışmanın temel amacı bu ilişki üzerinde demografik değişkenlerin düzenleyici rolünü belirlemektir. Analizin ikinci aşamasında hipotezleri test etmek üzere basit doğrusal regresyon ve düzenleyici değişkenli çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Hipotez 1 basit doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir (Tablo 2). Tabloya göre birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır ($\beta = -.63$; $p < 0.01$). Bu bulgulara göre **H1** hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Politika Bağımlı Değişkenli Regresyon Analizi

a. Bağımlı Değişken: OP					
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Katsayısı	t	p
		B	Beta		
1	(Sabit)	4.76		60.38	.00
	BOU	-0.47	-.63	-19.03	.00

R=0.63^a
R²=0.40
Düzeltilmiş R²=0.40
F(1-551)= 362.22

* p<0.05

** p<0.01

Hipotez 2, hipotez 3 ve hipotez 4'ü test etmek amacıyla düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Düzenleyici değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1986). Öncelikle düzenleyici değişkenin etkisini bulmak amacıyla değişkenler merkezleştirilmiştir. Örgütsel politika bağımlı değişkenli regresyon analizine ilk aşamada birey-örgüt uyumu regresyon analizine katılmıştır. Daha sonraki adımda demografik değişkenler dâhil edilmiştir. Son aşamada ise demografik değişken ile birey-örgüt uyumunun çarpımı etkileşim terimleri analize eklenmiştir.

Tablo 3. Düzenleyici Değişkenli Hiyerarşik Regresyon Analizi

a. Bağımlı Değişken: OP						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		t	p	
		B	Std. Hata			
1	(Sabit)	.00	.03	.00	1.00	
	Zscore(BOU)	-.63	.03	-.63	-19.01	.00
	Zscore(KIDEM)	-.01	.03	-.01	-.21	.83
2	(Sabit)	.00	.03	.00	1.00	
	Zscore(BOU)	-.63	.03	-.63	-18.99	.00
	Zscore(KIDEM)	-.01	.03	-.01	-.22	.83
	BOUXKIDEM	.00	.03	.00	.08	.94
		Model 1	Model 2			
R=		.63 ^a	.63 ^b			
R ² =		.40	.40			
Düzeltilmiş R ² =		.39	.39			
Tahmini Standart Hata=		.78	.78			
		F(2-549)= 180.82	F(3-548)= 120.33			

* p<0.05

** p<0.01

Tablo 4. Düzenleyici Değişkenli Hiyerarşik Regresyon Analizi

a. Bağımlı Değişken: OP						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	.00	.03		.00	1.00
	Zscore(BOU)	-.63	.03	-.63	-19.04	.00
	Zscore(YAS)	-.05	.03	-.05	-1.60	.11
2	(Sabit)	.00	.03		-.03	.98
	Zscore(BOU)	.63	.03	-.63	-19.16	.00
	Zscore(YAS)	-.06	.03	-.06	-1.72	.09
	BOUXYAS	.07	.02	.06	-1.92	.06
		Model 1	Model 2			
R=		.63 ^a	.64 ^b			
R ² =		.40	.40			
Düzeltilmiş R ² =		.40	.40			
Tahmini Standart Hata=		.78	.77			
		F(2-549)= 182.90	F(3-548)= 123.76			

* p<0.05

** p<0.01

Tablo 5. Düzenleyici Değişkenli Hiyerarşik Regresyon Analizi

a. Bağımlı Değişken: OP						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	.00	.03		.00	1.00
	Zscore(BOU)	-.63	.03	-.63	-19.08	.00
	Zscore(CINSİYET)	-.05	.03	-.05	-1.38	.17
2	(Sabit)	.00	.03		-.03	.98
	Zscore(BOU)	-.63	.03	-.63	-19.08	.00
	Zscore(CINSİYET)	-.05	.03	-.05	-1.40	.16
	BOUXCINSİYET	-.03	.03	-.03	-.95	.34
		Model 1	Model 2			
R=		.63 ^a	.63 ^b			
R ² =		.40	.40			
Düzeltilmiş R ² =		.40	.40			
Tahmini Standart Hata=		.78	.78			
		F(2-549)= 182.37	F(3-548)= 121.86			

* p<0.05

** p<0.01

Bu bulgulara (Tablo 3, 4 ve 5) göre **H2**, **H3**, ve **H4** hipotezleri kabul edilmemektedir. Birey-örgüt uyumu ile çalışanın yaşı arasındaki etkileşim teriminin anlamlı olmaması, bu iki değişkenin örgütsel politika üzerinde etkileşim etkisinin olmadığını yani yaş değişkeninin düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Bu durumda hipotez 2 kabul edilmemiştir. Birey-örgüt uyumu ile çalışanın kıdemi arasındaki etkileşim teriminin anlamlı olmaması, bu iki değişkenin örgütsel politika üzerinde etkileşim etkisinin olmadığını yani kıdem değişkeninin düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Bu durumda hipotez 3 desteklenmemiştir. Birey-örgüt uyumu ile çalışanın cinsiyeti arasındaki etkileşim teriminin anlamlı olmaması, bu iki değişkenin örgütsel politika üzerinde etkileşim etkisinin olmadığını yani cinsiyet değişkeninin düzenleyici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu durumda hipotez 4 kabul edilmemiştir.

Sonuç

Çalışma hayatında örgütsel politika kaçınılmaz bir gerçektir. Ancak örgütsel çalışmalarda konuya gerektiği kadar önem verilmediği görülmektedir. Ulusal yazında ise konu hakkında yeterli çalışma bulunmamaktadır. Günümüzde akademik kurumlar belirsiz bir çevrede, sürekli yenilik ve gelişim içerisinde. Ücret, terfi ve yükselme imkânları, iyi çalışma koşulları, yönetimin adil davranması ve aidiyetlik duygusu çalışanların örgütlerine olan uyumlarını etkileyen faktörlerdir. Zamanın çoğunluğunu iş yerinde geçiren birey, uyumu etkileyen faktörlerle ilgili sorunlar yaşayabilmektedir. Bu durumda da bireyin politik olmak ve politik davranması neredeyse zorunlu bir hâle gelmektedir. Çünkü politika, belirsiz ortamlarda daha çok ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde politika kavramı hem yazında hem de uygulamada genellikle olumsuz bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bundan dolayı politik davranışlar çoğu zaman göz ardı edilmeye çalışılmaktadır. Bu da örgüt içi politikanın birey-örgüt uyumunu etkilediğini göstermektedir.

Bu çalışmanın sonuçları, birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca demografik değişkenlerin (yaş, kıdem ve cinsiyet) birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasındaki negatif ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır.

Çalışmada öncelikle birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yani çalışanın birey-örgüt uyumu düzeyi arttıkça örgütsel politika algısı azalmaktadır. Bu sonuç literatürdeki çalışmalar (Vigoda, 2000a; Vigoda, 2000b; Bodla ve Danish, 2009; Erkutlu, 2014) tarafından desteklenmektedir. Daha sonra düzenleyici değişken olarak demografik değişkenlerin (yaş, kıdem ve cinsiyet) birey-örgüt uyumu ile örgütsel politika ilişkisi üzerinde düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaya yönelik literatürde henüz bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Söz konusu bulgu ile mevcut çalışmanın literatüre ek bir katkı sağlayacağı ifade edilmektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar, uygulama açısından bazı öneriler getirmektedir. İlki akademik kurumlardaki birey-örgüt uyumunu olumsuz yönde etkileyen örgütsel politika kontrol altında tutulmalıdır. İkincisi, bireysel ve örgütsel değerlerin uyum düzeyini artırmak için çalışanlara gerekli etik eğitim programları verilerek örgütün etik ilke değerlerine ilişkin gerekli bilgileri edinmeleri sağlanabilir. Üçüncüsü, akademik kurumlarda, değer odaklı davranışları destekleyecek güçlü bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Bu çalışmanın bazı kısıtlılıkları da bulunmaktadır. İlk kısıtı, araştırmanın örneklemini oluşturan örgütlerin eğitim alanında faaliyet gösteren akademik kurumlar olmasından dolayı farklı sektör ve farklı örneklem grubu açısından genellenebilmesi için aynı çalışmanın vakıf üniversitelerinin de örnekleme dâhil edilmesi ve diğer sektörlerde yapılması farklı sonuçları beraberinde getirebilir. Araştırmamızın kesitsel olması katılımcıların o anki ruh hali ve içinde buldukları duruma göre değerlendirme yapmalarına ve genel durumu göz ardı etmelerine sebep olmuş olabilir.

Bu çalışmada örgütsel politika düzeyinin akademisyenler için belirlenmesi, devlet üniversitelerinin kültürü ve etkinliğini belirleme açısından yönetime ışık tutacak faydalı bir çalışma olacaktır. Bu nedenle değişim ve yenileşme süreci içerisinde belirli aralıklarla örgütsel

politika düzeyinin ölçülüp, kurumların değerlendirilmesi ve eksiklik tespit edilen noktaların geliştirilmesi gerekmektedir. Örgütün etkinliğinin artırılması bağlamında bu tür uygulamalara önem verilmesi çalışanların birey-örgüt uyumu düzeylerinin yükselmesine yol açabilecektir.

Kaynakça

- Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., ve Parker, B. W. (2010). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of theoretical antecedents. *Journal of Managerial Issues*, 22(4), 494-513.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Behram, K. N. (2015). *Örgütsel politika ve etik olmayan davranış bildirimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Bodla, M. A., ve Danish, R.Q. (2009). Politics and workplace: An empirical examination of the relationship between perceived organizational politics and work performance. *South Asian Journal of Management*, 16(1), 44-62.
- Cemaloğlu, N., ve Şahin, F. (2017). Birey, örgüt ve yönetim. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi içinde* s. 1-31). Ankara: Pegem Akademi.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459-484.
- Conner, D. S. (2006). Human-resource professionals' perceptions of organizational politics as a function of experience, organizational size and perceived independence. *The Journal of Social Psychology*, 146(6), 717-732.
- Erkutlu, H. V. (2014). Örgütsel politika algısı ve psikolojik iyi olma ilişkisi üzerinde birey-örgüt değer uyumunun düzenleyici etkisi. 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Mayıs 22-24, Konya.
- Huang, M. P., Cheng, B. S., ve Chou, L. F. (2005). Fitting in organizational values: The mediating role of person-organization fit between CEO charismatic leadership and employee outcomes. *International Journal of Manpower*, 26(1), 35-49.
- Ilkım, N., ve Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Kacmar, K. M., ve Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kılıç, K. C., ve Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174).
- Kristof-Brown, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel Psychology*, 49 (1), 1-49.

- Kumar, P., ve Ghadially, R. (1989). Organizational politics and its effects on members of organizations. *Human Relations*, 42(4), 305-314.
- Mcculloch, M. C., ve Turban, D. B. (2007). Using person-organization fit to select employees for high-turnover jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15 (1), 63-71.
- Merecz-Kot, D., ve Andysz, A. (2017). Socio-demographic predictors of person-organization fit. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(1), 133-149.
- Netemeyer, R. G., ve Boles, J. S., Mckee, D. O., ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Ng, T. W., ve Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Parker, C. P., Dipboye, R. L., ve Jackson S. L. (1995). Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences. *Journal of Management*, 21(5), 891-912.
- Ülgen, H., ve Mirze, S. K . (2016) *İşletmelerde stratejik yönetim*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Vigoda, E. (2000a). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326-347.
- Vigoda, E. (2000b). Are you being served? The responsiveness of public administration to citizens' demands: An empirical examination in Israel. *Public Administration*, 78(1), 165-191.
- Vigoda-Gadot, E., ve Kapun, D. (2005) Perceptions of politics and perceived performance in public and private organisations: A test of one model across two sectors. *Policy & Politics*, 33(2), 251-276.
- Zhang, X., Ryan, S. D., Prybutok, V. R., ve Kappelman, L. (2012). Perceived obsolescence, organizational embeddedness and turnover of it workers: An empirical study. *The DATA BASE for Advances in Information Systems*, 43(4), 12-32.