



Örgütsel Politika Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Örgütsel Yalnızlığın Aracılık Etkisi

Seval AKSOY KÜRÜ¹, Ali KAYIŞ²

¹Dr. Gebze Teknik Üniversitesi, drsevalaksoykuru@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1370-0287>

²Dr. Gebze Teknik Üniversitesi, akayis@gtu.edu.tr

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8179-2123>

Geliş Tarihi/Received: 14.05.2020 Kabul Tarihi/Accepted: 8.09.2020 e-Yayım/e-Printed: 31.12.2020

DOI: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2021.153>

ÖZ

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile örgütsel yalnızlık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan ortaokullarda görev yapmakta olan toplam 439 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre; örgütsel politika algısı, örgütsel yalnızlığı oluşturan boyutlardan sosyal arkadaşlığı negatif yönde, duygusal yoksunluğu ise pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel politika algısı, aynı zamanda öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini de olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel yalnızlığın bu iki boyutu, örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık rolü oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel politika algısı, örgütsel yalnızlık, işten ayrılma niyeti, öğretmenler

The Relationship between Perception of Organizational Politics and Intention to Quit: The Mediating Role of Organizational Loneliness

ABSTRACT

This paper is aimed to determine the relationships among teachers' perceptions of organizational politics and organizational loneliness and intention to quit. In the study, the correlational research design was used considering the focus of the research, as it is about the relationship between two variables and the mediating variables determining this relationship. The sample of the study consisted of a total of 439 teachers recruited by secondary schools in Kadıköy district of Istanbul province during the 2018 to 2019 school year. Perception of organizational politics scale, organizational loneliness scale, and intention to quit scale were used to collect data. The results of structural equation modeling revealed that not only did the perception of organizational politics affect social friendship negatively, but it also affected positively both emotional deprivation and intention to quit. Two dimensions of organizational loneliness also play a fully mediating role in the relationship between the perception of organizational politics and the intention to quit.

Keywords: Perception of organizational politics, organizational loneliness, intention to quit, teachers, Turkey

1. GİRİŞ

Öğretme eyleminin ve dolayısıyla da manevi yönü yüksek insanlar olarak kabul edilen öğretmenlerin kutsal sayıldığı sosyal yaşamda bu algının sürdürülebilir olmasının yanı sıra sosyal, psikolojik ve örgütsel anlamda da etkili olabilmesi esastır. Her bir bireyin eşsiz bir kaynak olduğu gerçeğinden hareketle bir öğretmenin kitlesel etkiler oluşturabileceği öngörülebilir bir durumdur. İş yaşamında çalışanların örgüt içerisindeki durum, olay ve olguları algılayış biçimleri kaçınılmaz olarak farklılık göstermektedir. Günümüzde örgütsel düzeydeki politika, hemen hemen tüm kurumlarda mevcut olan ve günlük iş yaşamında rahatlıkla görülebilen bir yapıdır. Örgüt içinde tamamıyla iyi niyet gözeterek yapılan bir davranış ya da gerçekleştirilen bir olay, bir çalışan tarafından politik olarak yorumlanabilmekte iken başka bir çalışan tarafından politik olarak değerlendirilmemektedir (Bursalı ve Bağcı, 2011). Çünkü örgüt içi öne sürülen örgütsel politika algısı bireye ve çalışılan ortama göre farklılaşabilmektedir (Bodla ve Danish, 2009). Algılamadan kaynaklanan tutum geliştirme ve bu tutumların da davranışa dönüşerek diğer çalışanları etkilemesi tıpkı bir domino taşı etkisi oluşturmaktadır. Bu nedenle de bir

çalışanın kendisi dışında gelişen durumları algılama ve yorumlama farklılığı çalışanın işine, iş yerine ve çalışma arkadaşlarına karşı hissettiklerini belirtmekte olup örgütsel anlamda bazı çıktılara da (örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel özdeşleşme) etki etmektedir (Kacmar ve Carlson, 1997). İnsanın eşsiz bir canlı olmasından dolayı bütün olarak ele alınması gerekliliğinden yola çıkarak algı, tutum ve davranış üçlüsüne gereken önem verilmelidir.

Bir çalışma ortamında yer alan politik davranışların ve bunların algılanışının farklılaşabildiği bilinmektedir (Bodla ve Danish, 2009). Fakat algılanma hali, politik davranışın varlığını ve düzeyini net bir şekilde ortaya koymamakla birlikte tamamıyla bir yanılgı da yaratabilmektedir. Bu nedenle de politika algısının doğru değerlendirilebilmesi için örgüt içindeki nesnel gerçeklikler üzerinden değil de politika algısının varlığını ifade eden çalışmalarla çalışanların tutum, davranış ve duygu durumları üzerinde durulması gerekmektedir (Behram, 2015).

Üzerinde durulması gereken konulardan biri de örgütsel yalnızlıktır. Örgütler, yapısı gereği farklı amaç ve hedefleri olan insanların bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Ancak birey ya da grupların menfaatleri her zaman örtüşmemekte veya örtüşmemektedir. Bu durumda da çalışanlar, çalışma ortamında yalnızlığa itilmekte ve bu durum örgütler için uzun vadede yıkıcı sonuçlara yol açabilmektedir. Kendini çalışma ortamından ve hatta örgütünden soyutlanmış, dışlanmış ve dolayısıyla da mutsuz hisseden bir çalışan hem çalışma arkadaşlarına hem de örgütüne yönelik olarak bir savunma mekanizması geliştirerek çalışma ortamından ve işten uzaklaşmaya başlar. İşten ayrılma niyeti olarak ifade edilen ve başta yalnızca niyetten ibaret olan bu düşünce zamanla eyleme dönüşmekte ve örgütler için önemli bir sermaye unsuru olan çalışanın kaybına kadar gitmektedir (Miller, 2007).

Eğitim-öğretim hizmeti veren örgütlerde de tıpkı diğer örgütlerde de olduğu gibi çalışma ortamının optimum düzeyde olması esastır. Çalışanın refah ve huzur ortamında bir emek harcaması gözetilecek en önemli unsurlardan biridir. Karakurt'un (2012) da ifade ettiği gibi aksi bir durum karşısında çalışanlar manevi anlamda kendilerini güvende hissetmeyerek bir nevi küskünlük yaşayacak ve kendilerini çalışma arkadaşlarına kapatacaklardır. Dolayısıyla, öğretmenlerin okulda algılanan politik davranışların düzeyine göre yalnızlığa ve daha da kötü sonuçlar doğuracak olan işten ayrılma niyetine yönelim gösterecekleri açıktır. Yapılan bu çalışma, çalışma ortamında algılan politik davranışların eğitim-öğretim hizmeti veren örgütlerde astların çok da hissetmesi istenilmeyen örgütsel yalnızlıklarına ve bir başka istenilmeyen durum olan işten ayrılma niyetlerine ilişkin kıymetli sonuçlar içermektedir. Okulda sağlanan politika algısının düşük seviyedeki seyirinin hatta olmayışının öğretmenlerin örgütsel yalnızlık hissetmemelerine neden olacağı ve dolayısıyla işten ayrılma niyeti gütmeyecekleri düşünülmektedir. Eğitim-öğretim hizmeti veren örgütlerde örgütsel yalnızlık araştırmaları oldukça sınırlı olduğu bilinmektedir (Keser ve Karaduman, 2014). Alan yazında örgütsel yalnızlık konusunda daha çok güven kavramıyla ilişkilendirilerek yapılmış birtakım çalışmalar (Kaplan, 2011; Karakurt, 2012; Nartgün ve Demirel, 2012; Yılmaz ve Aslan, 2013; Karaduman, 2013; Sezen, 2014; Keser ve Karaduman, 2014) bulunmasına karşın; öğretmenler üzerinde örgütsel politika algısı ve örgütsel yalnızlık kavramı arasındaki ilişkiyi ele alan herhangi bir çalışma mevcut değildir. Öte yandan bu çalışmaya konu olan üç değişkeni bir arada ele alan bir çalışmaya da alan yazında rastlanılmamıştır. Ancak, örgütsel politika algısının çalışanların tutum ve davranışlarını önemli ölçüde biçimlendirmesi ve örgütsel çıktılara etki etmesi sebebiyle yabancı alan yazınında araştırma sayısındaki günden güne artışı dikkatleri çekmektedir. Yapılan bu çalışmada da tıpkı yabancı alan yazında olduğu gibi değişkenler daha kapsamlı bir kavramsal model oluşturularak ele alınmış olup ampirik olarak analiz edilmiştir. Böylece eğitim-öğretim hizmeti veren örgütler için bu alandaki eksiklik giderilmeye çalışılmıştır.

1.1. Örgütsel Politika Algısı

Çalışma yaşamında politik davranış, örgütsel politika vb. nosyonlar geçtiğimiz otuz yıldır üzerinde önemle durulan kavramlar içerisinde yer almaktadır. Yürütülen çalışmaların büyük bir bölümü, örgüt işleyişinde bilinen ve bilinmeyen yönleri eğilim göstermektedir. Örgütsel davranış alanında yürütülen çalışmalarda ise örgütler için loş bölgeler olarak tanımlanabilecek politik davranışların ve bu davranışların algılamaları üzerinde durulmaktadır (Ayan ve Gürbüz, 2014). Örgütsel politika algısını tanımlamadan önce politika kavramına bakılması gerekmektedir. Türk Dil Kurumu (2019) tarafından yapılan tanımlamaya göre politika, "Devletin etkinliklerini

amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ile gerçekleştirme esaslarının bütünü” olarak veya başka bir ifadeyle “Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyumsuzlıklardan yararlanma vb. yollarla işini yürütme” şeklinde belirtilmektedir.

Örgütsel politika ise; “örgütte davranışlara ve karar verme sürecine ilişkin kurallar belirsiz olduğunda veya kurallar bulunmadığında veyahut da kaynaklar kıt olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bazı çalışmalar; örgütsel politikayı güç oyunları ve etkileme taktikleri, bazıları ise eşitlik ve adalet duyguları olarak ele alır” şeklinde ifade edilmektedir (Ferris, Frink, Galang, Zhou, Kacmar ve Howard, 1996). Vigoda-Gadot’un (2000) anlatımıyla çalışanların kendi bireysel çıkarlarını koruyup geliştirebilmek için sergiledikleri davranışlar şeklinde ifade edilen örgütsel politika, “örgüt üyelerinin gücü kazanabilmek ve kullanabilmek adına birtakım yöntemlerle birbirlerini etkileme ve belirli yönde bir davranışa sevk etme çabasıdır. Örgüt içerisindeki farklı kişilerin sahip oldukları gücü kullanarak birbirlerini etkiledikleri bir süreç olan bu davranışlar, aynı zamanda örgüt açısından olumlu ya da olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir”. Temelde bakıldığında, örgütsel politika algısı; bireysel çıkar elde etme amacı güderek örgütteki diğer bireylerin menfaat ve çıkarlarını da dikkate almayarak veyahut da onların menfaatlerini ortadan kaldırmaya çalışarak sergilenen tüm davranışlar olarak ifade edilen örgütsel politika davranışlarının (Andrews, Witt ve Kacmar, 2003), bireyler tarafından algılanmasıdır.

Çalışanların, örgütün işleyişini ve diğer çalışanların davranışlarını çıkar odaklı görmelerinden dolayı tamamıyla öznel değerlendirmeler bütünü (algı ve davranış şeklinde geliştirdikleri) olan örgütsel politika algısı (Yüksel ve Bolat, 2016), çalışanların hem bireysel hem örgütsel çıkarlarını artırabilmek amacıyla tutumlarını ve davranışlarını ifade eden örgütsel politikanın (Başar ve Varoğlu, 2016), bir başkası tarafından nesnel gerçeklikten öte bu gerçekliğin nasıl yorumlanıyor olduğuyla ilgilidir (Ferris ve Kacmar, 1992; Ay, 2014).

1.2. Örgütsel Yalnızlık

Yalnızlık, temelde bireyin sosyal yaşamında yer alan ilişkilerin olmayışından veya bunların yoksunluğuna dair bireyin sahip olduğu olumsuz yönelimli algısıdır. Bireyin kişisel yetersizliğini öznel olarak algılaması sonucu sosyal ilişkilerden kendini izole etmesi olan yalnızlık, niceliksel (örn. arkadaş sayısının azlığı ve/veya yokluğu) ve niteliksel (örn. sosyal yakınlık yoksunluğu, içe dönük yapı) olarak gözlemlenmektedir (Russell, Cutrona, Rose ve Yurko, 1984). Bireyin diğer insanlarla olan ilişkilerinden doğan ihtiyaçlarının artık karşılanamıyor oluşu veya karşılanması halinde tatmin edici seviyede olmamasından ötürü ortaya çıkan yalnızlık, iş yaşamında da görülebilmektedir. Çünkü De Jong-Gierveld’in (1998) de belirttiği üzere yalnızlık çok yönlü bir yapıya sahiptir ve diğerleriyle samimiyeti içeren ilişkilere sahip olma şansının olmaması şeklinde tanımlanmaktadır.

Bireyler arasındaki güçlü ve sağlıklı ilişkilerin olması, özel yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da oldukça önem arz etmektedir. Bu nedenle de çalışma yaşamı, bireylere başka bir ortamda bulamayacakları ölçüde bir arkadaşlık kazandırabilmektedir. Fakat her birey bunu elde edememektedir. Selçukoğlu’na (2001) göre; bireyin kendi hakkındaki yargısı olan yalnızlık, tek başına olmakla eş anlam taşımaktadır ve iş yaşamında da kendine bir yer bulmaktadır. Bazı çalışanlar için sosyal bir çevrenin içinde yer almak, sosyal ilişkilerden yoksun kalmamak ve nihayetinde de yalnızlık hissiyle baş edebilmek için edinilen arkadaşlıklar yeterli olmamaktadır (Wright, Burt ve Strongman, 2006). Dolayısıyla çalışma yaşamında yer alan yalnızlığın genel yalnızlıktan tek farkı, yalnızca çalışma ortamında kendini gösteriyor olmasıdır. Çalışan, özel yaşamında yalnızlık hissetmez iken çeşitli nedenlere (çalışma arkadaşlarına duyulan güven, örgütsel politika algısı, örgütsel adalet algısı, kişilik yapısı, vb.) bağlı olarak iş yerinde yalnızlık hissine kapılabilmekte; sosyal destek ve çevre edinme gibi konularda sorunlar yaşayabilmektedir. Bundan dolayı çalışan birey, iş ortamında kendini yalnız ve hatta dışlanmış olarak hissetmektedir (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009).

Yalnızlık, daha çok bireysel sebeplerden kaynaklanır iken (Wright, Burt ve Strongman, 2006), örgütsel yalnızlık, sosyal çevre kaynaklı tek başına bırakılma, sosyal ortamlardan izole edilme ve bireyin kendi başına kalma arzusu gütmemesinden neşet etmektedir. Örgütsel yalnızlık, bireyin sosyal iletişim ağının yetersizliği, yoksunluğu veya benzer ilgi ve etkinliklerin diğer çalışanlarla paylaşmaya imkân veren bir gruba üye olamamasından kök almaktadır (Karakurt, 2012). Dolayısıyla da birey, çalışma ortamında sosyal anlamda

dışlandığını ve duygusal olarak yardıma ihtiyaç duyacak hale geldiğini düşünmeye başladığında iş yerinde kendini yalnız hissedebilmektedir (Ren, Chen ve Zhang, 2011).

Bireyler arasındaki ilişkileri yakından ilgilendiren örgütsel yalnızlık kavramı, Weiss (1973) tarafından sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Sosyal arkadaşlık, çalışma ortamındaki bireyler arasındaki sosyal ilişkilerin olmayışı ya da bireyin kendini kabul ettirebileceği bir grubun içinde yer almayışıdır (Wright, 2005; Keser ve Karaduman, 2014). Bunun yanı sıra, sosyal arkadaşlığı bireyin gün içinde karşılaştığı sorunlarını paylaşabilecek bir arkadaşının olmayışı, mola sürelerini tek başına geçirmesi, kendini diğer bireylerin yanında uyumsuz biri olarak tanımlaması olarak da belirtmek mümkündür (Mercan, Oyur, Alamur, Gül & Bengül, 2012). Wright'ın (2005) da yorumladığı gibi sosyal arkadaşlık edinmede sorun yaşayan diğer bir deyişle sosyal yalnızlık içinde olan bireyler, sosyal bir grupta yer alabilme çabalarından yoksundurlar ve gerçekten bir gruba ait olup olmama durumlarını, diğer insanlarla iletişim kurup etkileşim içinde olma yeterliklerini sorgular halledirler.

Çalışma ortamında kurulan arkadaşlıklar veya dostluklar duygusal temellere dayanmaktadır ve güven, bağlılık hissetme ve karşılıklı paylaşılan değerleri içine almaktadır. Duygusal yoksunluk (veya duygusal yalnızlık) olarak ifade edilen ikinci boyut ise, çalışan bireyin yalnız olması halinde genel anlamda bir üzüntü, keder ve boşluk hissine kapılmasını ortaya koymaktadır. Bu hisler nedeniyle de çalışan, iş ortamındaki diğer bireylerle yakın ilişki kurabilme hasretindedir (Wright, 2005). Diğer bir ifadeyle duygusal yalnızlık, önceden kurulmuş olan samimi ilişkilerdeki duygusal bağlılığın herhangi bir nedenle ortadan kalkması halinde görülmektedir (Weiss, 1973). Bireyi endişeye sevk, aşırı duyarlılık ve uyarılmışlık hali, açıklanamayan kaygı ve korkular, çalışma ortamındaki bireylerin yakın ve içten veya kötü niyetli davranışlarının olması gerekenden daha fazla hassasiyetle yorumlama hali gibi benzeri durumlar, duygusal yalnızlığın önemli birer belirtileridir (DiTommaso ve Spinner 1997; Perlman ve Peplau, 1998).

Yapılan açıklamalara bağlı kalarak, duygusal yoksunluğun özellikle doğrudan kurulan ilişkilerle yakından ilgili olduğu, sosyal arkadaşlığın ise benzer konularla alakadar olan bireylerin oluşturduğu grupların kurulmasıyla elde edilen ilişkilerle ilgili olduğu söylenebilir (Wright, 2005).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütler için en önemli sermaye olan insan kaynağının başarılı örgütlerce elde tutulması elzemdir. Aksi halde örgütler zaman, emek ve para gibi çeşitli maliyetlere istemeden de olsa katlanmak zorunda kalacakları kaçınılmazdır. Bu maliyetlerin yanı sıra, kaybedilen bir çalışanın yerine gelen yeni çalışanın uyumsuz olma ihtimali de ayrı bir tehdit unsurudur (Baysal, 1984; Bannister ve Griffeth, 1986). Bir örgütteki çalışanların iş gücü devir oranı ve hızı, çalışanın işten ve/veya örgütten ayrılması konusundaki bilinçli ve temkinli kararını içeren niyetinden kaynaklanmaktadır (Barlett, 1999). Bu nedenle de işten ayrılma niyeti kavramı, alan yazındaki araştırmacılar tarafından üzerinde durulan ve çeşitli öncüller/değişkenler vasıtasıyla incelenen önemli bir kavramdır.

Çalışanın örgütten ayrılmaya olan yönelimi ifade eden işten ayrılma niyeti, çalışanın psikolojik durumunun bir yansıması olup, Blau'nun (1988) da belirttiği üzere davranışsal olarak bir tür geri çekilme ve yeni bir iş arayışına yönelmeyi ifade etmektedir (Mobley, 1982; Moore, 2000; Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Şahin, 2011). Niyet ifadesi içeren kavram, çalışanın örgütteki üyeliğinin devam edip etmeme ihtimalini de barındırmaktadır (Price ve Muller, 1981). Nitekim, ayrılma niyeti, davranışa dönüşmese bile örgütsel verimliliği ve performansı azaltıp, dolaylı veya dolaysız olarak maliyetleri artırıcı bir güce sahiptir (Miller, 2007). Çalışanı bu niyete sevk eden adaletsiz çalışma koşulları, iş tatminsizliği, örgütsel yalnızlık hissi gibi birçok neden olabilmektedir (Hom, Caranikas ve Griffeth, 1992). Bu nedenlerin neler olabileceği iyi analiz edilerek bunlar üzerinde iyileştirmeler yapılması ve niyetin davranışa dönüşmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir.

1.4. Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Beşerî sermayenin örgütlerin mevcudiyeti için en önemli sermaye olması ve dolayısıyla elde tutulmasının gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir. Aksi halde emek, sermaye ve zaman gibi ciddi maliyetlere katlanması gerekmektedir. Fakat, karşılaşılmaması muhtemel bu durum, örgütler tarafından arzu edilen bir durum değildir. Bu nedenle de çalışanların işten ayrılma yönelimlerinin ve niyetlerinin azaltılması yönünde çalışmalar yapılması

gereklidir. Çünkü, çalışanın mevcut işini kararlı bir biçimde bırakmayı düşünmesi olan işten ayrılma niyeti (Mor Barak, Nissly ve Levin, 2001), dışardan kaynaklanan sebeplerden kök alıyor olabileceği gibi örgütün içerisinde yer alan faktörlerden de etkilenebilmektedir. Araştırmaya konu olan örgütsel politika algısı ve örgütsel yalnızlık kavramları da bu faktörler içerisinde yer almaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986).

Kişiden kişiye farklı yorumlama ve algılamaları olan örgütsel politika davranışlarının örgüt içerisinde yüksek seviyede algılanması durumunda; çalışanlar örgütten çekilme davranışı ya da işten ayrılma niyeti sergiledikleri gözlemlenmektedir (Kacmar, Bozeman, Carlson ve Anthony, 1999; Maslyn ve Fedor, 1998; Poon, 2003). Vigoda-Gadot'un (2000) çalışmasında da örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Daha kapsamlı bir araştırma olan Chang, Rosen ve Levy'ye (2009) ait meta-analiz çalışmasında da Vigoda-Gadot'un (2000) çalışmasındaki gibi benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Karatepe'nin (2011) hizmet sektöründe yaptığı araştırmanın sonuçları da uluslararası yazındakilerle benzer niteliktedir.

Örgütsel politika algısının bireysel bir yorumlamanın sonucu olmasından dolayıdır ki, bu yorumlama örgüt içinde çalışanların bakış açısına göre farklılaşmaktadır. Örgüt üyelerinin arkadaşlarını etkileme ve onları istedikleri davranışa yönlendirme çabaları olarak adlandırılan güç elde etme faaliyetleri, bir örgütte politik davranışların varlığını kaçınılmaz kılmaktadır. Örgütsel politika algısının yüksek olması halinde; sosyal bir varlık olan insan, çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim ve paylaşımdan (bilgi vb.) uzaklaşacaktır. Bu da çalışan bireyde strese, çalışma ortamında insan ilişkilerinde bozulmalara, düşük düzeyde iş memnuniyetine ve nihayetinde de işten ayrılma niyetine yol açacaktır (Bouckenooghe, 2012). Bursalı'nın (2008) da belirttiği gibi örgütsel politika algısı gerek çalışan gerek örgüt için oldukça önemlidir. Bireyde çalışma ortamında yalnızlığa yol açan bu algılama eylemi iş yerindeki bireysel ilişkileri ve bu ilişkilerin kalitesini doğrudan etkilemektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013).

Öte yandan, çalışma ortamındaki politik bir ortamın varlığı çalışanlara mücadele gücünden daha çok işten ayrılmaya yönelmekten başka bir çıkış yolu bırakmamaktadır (Harris, James ve Boonthanom, 2005). Çünkü bu algılama hali, bireyi güven duygusundan uzaklaştırmakta ve insan ilişkilerinde yüzeyselliğe yöneltmektedir. Kendini güvenden yoksun hisseden çalışan, rahat ve huzurlu bir histen sıyrılmış olarak arkadaşlık kurmaktan kaçınacak, kendini koruma altına alacak ve hatta var olan arkadaşlıklarına da temkinli yaklaşacaktır (Aksoy, 2019). Araştırma kapsamında örgütsel politika algısı, örgütsel yalnızlık ve işten ayrılma niyeti olmak üzere ele alınan bu üç değişken birbiriyle ilişkili olarak gözükmektedir. Örgütsel sonuçların başlangıç nedeni olan bireysel ilişkiler ve durumlar üstünde durulduğunda iş yerinde yaşanan yalnızlığın (Lam ve Lau, 2012) ve çalışmada strese neden olan politik algılamaların (Ram ve Prabhakar, 2010) yüksek olması halinde örgüt içi yıkıcı etkilere teşkil edecektir.

1.5. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel yalnızlığın aracılık rolünü tespit etmektir. Amaca yönelik olarak aşağıda yer alan araştırma soruları belirlenmiştir:

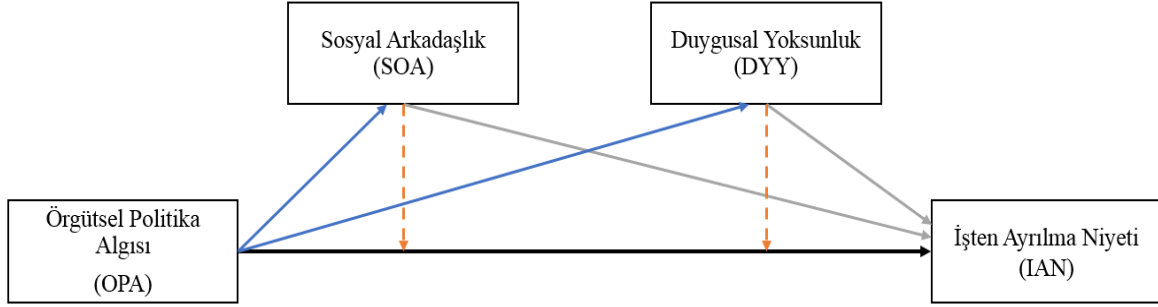
- 1) Öğretmenlerin örgütsel politika algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi var mıdır?
- 2) Öğretmenlerin örgütsel politika algılarının örgütsel yalnızlıklarından sosyal arkadaşlıkları üzerinde etkisi var mıdır?
- 3) Öğretmenlerin örgütsel politika algılarının örgütsel yalnızlıklarından duygusal yoksunlukları üzerinde etkisi var mıdır?
- 4) Öğretmenlerin örgütsel yalnızlıklarından sosyal arkadaşlığın işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi var mıdır?
- 5) Öğretmenlerin örgütsel yalnızlıklarından duygusal yoksunluğun işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi var mıdır?
- 6) Öğretmenlerin örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık boyutunun aracılık rolü var mıdır?
- 7) Öğretmenlerin örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunun aracılık rolü var mıdır?

1. YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma kapsamında birden fazla değişken arasındaki ilişkinin hazırlanan anket formları yardımıyla araştırıldığı bir ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2012; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). İlgili modeli oluşturmak için örgütsel politika algısı, örgütsel yalnızlık (sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk) ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın kavramsal modeline aşağıda (bkz. Şekil 1) yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli



1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul'un Kadıköy ilçesinde yer alan ortaokullarda görev yapmakta olan 3099 öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan bu araştırma için rastgele yöntem olarak ifade edilen ve araştırma evrenini temsil edebilecek bir örneklemin seçilmesiyle araştırma evreni için genelleme yapmaya imkân veren (Creswell, 2014) random/ seçkisizlik yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreninden seçilecek örneklem sayısını tespit etmede, evrenin sayısının belli olması durumunda hesaplamada kullanılacak olan eşitlik aşağıda belirtilmiştir.

$$n = n_0 / (1 + n_0 / N) \text{ ve } n_0 = (t^2 \cdot s^2) / d^2$$

Formüllerdeki ifadeler, N: evren büyüklüğü, n: örneklem büyüklüğü, t: güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (.05 için 1.96, .01 için 2.58 ve .001 için 3.28), s: evren için tahmin edilen standart sapma ve d: kabul sapma toleransını ifade etmektedir (Bartlett, Körtlik ve Higgins, 2001).

$$n_0 = (1.96^2 \cdot 5^2) / .05^2 = 384.16$$

$$n = 384.16 / (1 + 384.16 / 3099) = 341.16$$

Yukarıdaki eşitliğe bağlı olarak, araştırma evreninin 3099 olduğundan hareketle evreni temsil edecek en az örneklem büyüklüğünün 341.16 olduğu hesaplanmıştır. Hazırlanan anket formları, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan onay ve izinle kapalı zarflar içerisinde öğretmenlere teslim edilmiş olup öğretmenler tarafından gönüllülük esasına bağlı olarak doldurulan anket formları yine kapalı zarflar içerisinde araştırmacı tarafından teslim alınmıştır. Araştırmaya alınan okullardaki öğretmenlere teslim edilen 475 anket formununun 463 tanesi geri dönmüştür. Teslim alınan anket formlarından 439 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Öğretmenlere teslim edilen anket formlarının %95'i geçerli olarak kabul edilmiştir. Bu oran ise Balcı'nın (2004) da ifade ettiği üzere, yapılan araştırma sonunda istatistiksel olarak anlamlı bir yargıya ulaşabilmek için %80'lik bir dönüşüm gerekliliğini fazlasıyla yerine getirmektedir.

Araştırmaya alınan örneklemin (n=439) cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim seviyesi, saat bazında haftalık ders yükü, çalıştığı okuldaki ve eğitim sektöründeki hizmet süreleri ile görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayıları gibi demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri (n=439)

Değişken	Değişkenin Alt Kategorileri	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	245	55.8
	Erkek	194	44.2
Medeni Hal	Evli	262	59.7
	Bekar	177	40.3
Yaş	18-29 yaş	96	21.9
	30-39 yaş	190	43.3
	40-49 yaş	106	24.1
	50-59 yaş	41	9.3
	60 yaş ve üzeri	6	1.4
Eğitim Seviyesi	Lise	99	22.5
	Üniversite	297	67.7
	Yüksek Lisans	42	9.6
Okuldaki Öğretmen Sayısı	Doktora	1	.2
	1-10 öğretmen	25	5.7
	11-25 öğretmen	149	33.9
Haftalık Ders Yüğü Saati	26 öğretmen ve üzeri	265	60.4
	1-15 saat	35	8.0
	16-32 saat	344	78.4
	33-49 saat	44	10.0
Şu an Çalışılan Okuldaki Toplam Hizmet Süresi	50 saat ve üzeri çalışma saati	16	3.6
	1 yıldan az	96	21.9
	1-5 yıl	234	53.3
	6-10 yıl	70	15.9
	11-15 yıl	13	3.0
Eğitim Sektöründeki Toplam Hizmet Süresi	16-20 yıl	18	4.1
	21 yıl ve üzeri	8	1.8
	1-5 yıl	193	44.0
	6-10 yıl	115	26.2
Toplam	11-15 yıl	54	12.3
	16-20 yıl	39	8.9
	21 yıl ve üzeri	38	8.6
Toplam		439	100

Tablo 1'e göre, araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin %55,8'i kadın (n=245), %44,2'si (n=194) erkeklerden oluşmaktadır. 439 öğretmenin %59,7'si evli (n=262) iken %40,3'ü bekar öğretmenlerden (n=177) oluşmaktadır. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin en fazla bulunduğu yaş aralığı 30-39 yaş aralığı olup %43,3'ü (n=190) burada yer almaktadır. En az buldukları yaş aralığı ise %1,4 ile 60 yaş ve üzeri öğretmenlerden (n=6) oluşmaktadır. 439 öğretmenin yaş ortalaması 37.44, standart sapması 9.283'tür. Öğretmenlerin %67,7'si (n=297) üniversite mezunudur. Birlikte çalışılan öğretmen sayısı ise en fazla olarak %60,4 ile 26 ve üzeri öğretmenden (n=265), en az olarak ise %5,7 ile 1-10 öğretmenden (n=25) oluşmaktadır. Öğretmenlerin haftalık ders saati yükü ise 16-32 saat olmak üzere en yüksek oranı (%78,4) temsil etmektedir. Öğretmenlerin en fazla buldukları kıdem aralığı ise %44 ile 1-5 yıl aralığındaki öğretmenlerden (n=193), en az buldukları kıdem aralığı ise %8,7 ile 21 yıl ve üzeri aralığındaki öğretmenlerden (n=38) oluşmaktadır.

1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki araştırmacılarca doğrulanmış ölçekler yardımıyla elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak örneklemini oluşturan öğretmenlere verilen ölçekler "Örgütsel Politika Algısı Ölçeği" (Akdoğan ve Demirtaş, 2014), "Örgütsel Yalnızlık Ölçeği" (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009) ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" (Elmas, 2012) kullanılmıştır. Tüm ölçeklerde birden fazla değişken (soru) kullanılmış olup katılımcıların bu değişkenlere birden beşe kadar bir değer atamasında 5'li Likert tipi eşit aralıklı ölçüm şekli kullanılmıştır. Bu araştırmada uygulanan anketlerin cevaplandırılmasında kullanılan 5'li Likert tutum ölçeğinde 1–Kesinlikle Katılmıyorum, 2–Katılmıyorum, 3–Kararsızım, 4–Katılıyorum ve 5– Kesinlikle Katılıyorum algısına denk gelmektedir. Kullanılan ölçeklere ilişkin elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

1.3.1. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

Örgütsel politika algısı ölçeği, Hochwarter (2003) tarafından geliştirilmiş olup; Akdoğan ve Demirtaş (2014) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlaması altı ifade ve tek boyuta sahiptir. Ölçeğe ilişkin bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulara bağlı kalınarak, Bartlett testinin sonucu anlamlı (2284.589/15) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .896 olarak hesaplanmasından dolayı veri matrisi faktör analizi için uygundur diyebilmekteyiz. Araştırmanın veri setiyle yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde ölçekten hiçbir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğe ait ifadelerin faktör yükleri .815 ile .920 arasında dağılmaktadır. Ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüş olup; elde edilen bu tek faktör toplam varyansının %76.130'unu açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlilik Katsayısı (α) ise .937 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın veri setiyle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yardımıyla elde edilen tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür (ki-kare $\chi^2=18.901$, serbestlik derecesi $sd=7$, $\chi^2/sd=2.700$, $p=.009$, karşılaştırmalı uyum indeksi $CFI=.995$, iyilik uyum indeksi $GFI=.986$, normlaştırılmış uyum indeksi $NFI=.992$, hata kareler ortalamasının karekökü $RMR=.017$, yaklaşık hataların ortalama karekökü $RMSEA=.062$, düzeltilmiş iyilik uyum indeksi $AGFI=.958$

1.3.2. Örgütsel Yalnızlık Ölçeği

Örgütsel yalnızlık ölçeği, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilip; Türkçe uyarlaması Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 16 ifade ve iki alt faktöre (Sosyal arkadaşlık: SOA ve Duygusal yoksunluk: DYY) sahiptir. Ölçeğin bu araştırma kapsamında, Bartlett testinin sonucu anlamlı (2741.236/78) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .869 olarak hesaplanmasından dolayı veri matrisi faktör analizi için uygundur. Araştırmanın veri setiyle yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde ölçekten SOA4, DYY5 ve DYY6 maddeleri çıkarılmıştır. Ölçeğe ait ifadelerin oluşturduğu SOA'ya ait faktör yükleri .727 ile .828 arasında, DYY'ye ait faktör yükleri .604 ile .815 arasında dağılmaktadır. Ölçeğin iki alt faktörlü olduğu görülmüş olup; elde edilen faktörlerin sırasıyla SOA= %29.206, DYY= %30.429 olmak üzere toplam varyansının %59.635'ini açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlilik Katsayısı (α) ise .880 ve .868 olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel α ise .713 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın veri setiyle gerçekleştirilen DFA yardımıyla elde iki boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2=141.915$, $sd=56$, $\chi^2/sd=2.534$, $p=.000$, $CFI=.968$, $GFI=.954$, $NFI=.949$, $RMR=.056$, $RMSEA=.059$, $AGFI=.925$).

1.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti ölçeği, Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilip; Türkçe uyarlaması Elmas (2012) tarafından yapılmıştır. Dört ifade ve tek boyuta sahip olan ölçeğin bu araştırma kapsamında, Bartlett testinin sonucu anlamlı (595.963/6) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .738 olarak hesaplanmasından dolayı veri matrisi faktör analizi için uygundur. Araştırmanın veri setiyle yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde ölçekten hiçbir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğe ait ifadelerin faktör yükleri .673 ile .852 arasında dağılmaktadır. Ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüş olup; elde edilen bu tek faktör toplam varyansının %62.485'ini açıklamaktadır. Cronbach's Alpha Güvenirlilik Katsayısı (α) ise .797 olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın veri setiyle gerçekleştirilen DFA yardımıyla elde tek boyutlu faktör yapısının kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2=.699$, $sd=1$, $\chi^2/sd=.699$, $p=.079$, $CFI=1$, $GFI=.999$, $NFI=.999$, $RMR=.006$, $RMSEA=.000$, $AGFI=.992$).

1.4. Verilerin Analizi

Toplanan nicel veriler için uç değerler temizlenmiş olup, basıklık ve çarpıklık kontrol edilerek normallik varsayımı incelenmiştir. Analiz için uygun hale getirilen veriler için öncelikle geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliklerini tespit edebilmek amacıyla SPSS programı yardımıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012) yapılırken, AMOS programı yardımıyla da doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Byrne, 2010) yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini belirleme için de Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Her bir ölçek için güvenilirlik düzeyleri elde edildikten sonra gizil (örtük) değişkenler arasına kovaryans yolları tanımlanıp bir ölçüm modeli geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçüm modelinde elde edilen iyi uyum indislerinden sonra kovaryanslar silinerek

yapısal modeli oluşturmak amacıyla gizil değişkenlerin arasına tek yönlü yollar tanımlanmıştır (Bayram, 2016).

Araştırma için geleneksel yöntemlere nazaran genel kabul gören ve daha iyi sonuçlar veren, belli bir kuramsal çerçeveye dayandırılarak gözlemlenen veya gözlemlenemeyen değişkenler arasındaki doğrudan veya dolaylı etkileri yalnızca tek bir model üzerinde inceleyerek test edilebilen bir istatistik yöntemi olan yapısal eşitlik modellemesi (YEM) tercih edilmiştir (Bayram, 2016; Byrne, 2010; Çelik ve Yılmaz, 2016). Kurulan YEM modelinin analiz edilebilmesi amacıyla da güvenilir ve güçlü çözüm olanakları sunan AMOS yazılımı (Meydan ve Şeşen, 2015) tercih edilmiştir.

YEM’de yapılan DFA sırasında kullanılan ölçeklerin faktör yapıları incelenerek belli kriterler sınırında kabul edilebilir uyum değerleri oluşturup oluşturmadıklarına bakılmıştır. İfade edilen kriterlere bakıldığında; χ^2/sd oranının iki birimin altında olması ($x \leq 2,0$) elde edilen uyumun çok iyi olduğunu ifade ederken; üç ile beş birim arasında ($3,00 \leq x \leq 5,00$) olmasıysa elde edilen uyumun kabul edilebilir uyumu ortaya koymaktadır. RMSEA değerinin .08 ile .05 arasında olması iyi uyum değerini, .05’in altında bir değerde olması ise çok iyi bir uyum elde edildiğini ifade etmektedir. CFI ve NFI değerlerinin .90-1.00 arasında ve GFI değerinin .85 ile .90 arasında yer alması ise iyi bir uyumun elde edildiğini belirtmektedir (Byrne, 2010; Kline, 2011).

2. BULGULAR

2.1. Değişkenler ile İlgili Betimsel Analizler ve Korelasyon Matrisi

Araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanan anket formlarındaki ölçeklerde yer alan maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları ile değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü gösteren korelasyon katsayıları Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2. Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin aritmetik ortalama, standart sapma, standart hata ve korelasyon değerleri

Değişken	Ort.	St. Sap.	OPA	SOA	DYY	IAN
OPA	2.61	.922	.937 ^α	-	-	-
SOA	3.98	.715	-.214**	.880 ^α	-	-
DYY	2.37	.812	.422**	-.249**	.868 ^α	-
IAN	2.20	.835	.192**	-.183**	.224**	.797 ^α

α: Cronbach’s Alpha Güvenilirlik Katsayısı, OPA: Örgütsel politika algısı, SOA: Sosyal arkadaşlık, DYY: Duygusal yalnızlık, IAN: İşten ayrılma niyeti

* Katsayılar .05 düzeyinde anlamlıdır.

** Katsayılar .01 düzeyinde anlamlıdır.

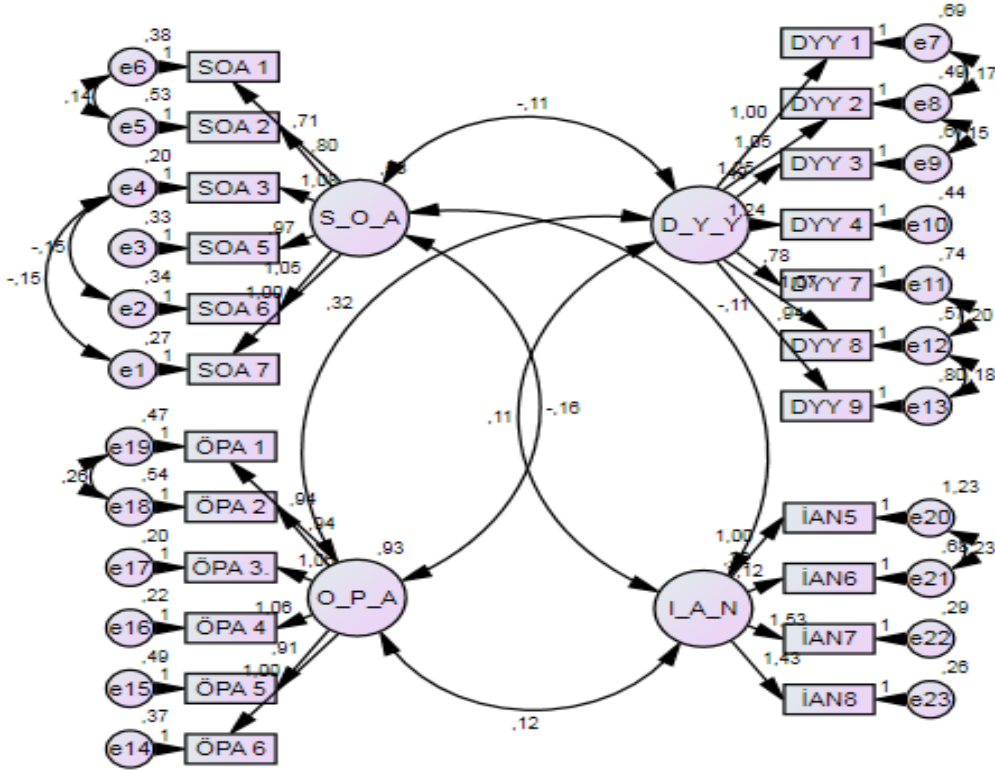
Tablo 2’e göre; değişkenler arasındaki ilişkilerin .001 düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel politika algıları “Kararsızım (3)”, örgütsel yalnızlığın ilk alt-faktörü olan sosyal arkadaşlık düzeyleri “Katılıyorum (4)”, ikinci alt faktörü duygusal yoksunluk düzeyleri “Katılmıyorum (2)” ve son değişken olan işten ayrılma niyeti “Katılmıyorum (2)” düzeyinde olduğu görülmektedir. Korelasyon tablosundaki ilişkilerde ise, örgütsel politika algısının genel ortalaması; SOA değişkeniyle negatif korelasyon ($r = -.214, p < .001$), DYY değişkeni ile pozitif korelasyon ($r = .422, p < .001$) ve işten ayrılma niyeti ile de pozitif korelasyon ($r = .192, p < .001$) içindedir. Ayrıca, örgütsel yalnızlığın alt faktörlerinden sosyal arkadaşlığın işten ayrılma niyetiyle negatif korelasyon ($r = -.183, p < .001$), duygusal yoksunluğun ise işten ayrılma niyetiyle pozitif korelasyon ($r = .224, p < .001$) içinde olduğu görülmektedir. Örgütsel politika algısının sosyal arkadaşlık ve işten ayrılma niyeti değişkenleriyle düşük düzeyde, duygusal yoksunluk değişkeniyle orta düzeyde ilişkili olduğu; sosyal arkadaşlık ve duygusal yalnızlık değişkenlerinin işten ayrılma niyeti değişkeniyle düşük düzeyde ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

2.2. Önerilen Model İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

YEM’de yapılan DFA araştırmaya konu olan değişkenlere ait tüm ölçekler için uygulanmıştır. Örgütsel yalnızlık ölçeğinin DYY6, DYY5 ve SOA4 maddeleri modelden silinmiştir. Hata kovaryansları ise; Şekil 2’de belirtildiği üzere SOA1 ile SOA2, SOA3 ile SOA6 ve SOA7, DYY1 ile DYY2, DYY2 ile DYY3, DYY7 ile DYY8, DYY8 ile DYY9, OPA1 ile OPA2 ve IAN5 ile IAN6 arasına eklenmiştir. Çünkü bu maddelerin hatalarının birbiriyle ilişkili oldukları görülmüştür. Yapılan ölçüm modeli, kullanılan ölçeklerin veriyle iyi düzeyde

uyum içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=.421$, $sd=215$, $\chi^2/sd=1.958$, $p=.000$, $CFI=.964$, $GFI=.925$, $NFI=.930$, $RMR=.056$, $RMSEA=.047$, $AGFI=.904$). Ölçüm modelindeki gizil değişkenlerin hepsi birbirleriyle anlamlı ilişkilere sahip olarak bulgulanmıştır.

Şekil 2. Standardize edilmiş katsayılarla ölçüm modeli



Not: OPA: Örgütsel politika algısı, SOA: Sosyal arkadaşlık, DYY: Duygusal yalnızlık, IAN: İşten ayrılma niyeti. Uyum indisleri: $\chi^2=.421$, $sd=215$, $\chi^2/sd=1.958$, $p=.000$, $CFI=.964$, $GFI=.925$, $NFI=.930$, $RMR=.056$, $RMSEA=.047$, $AGFI=.904$.

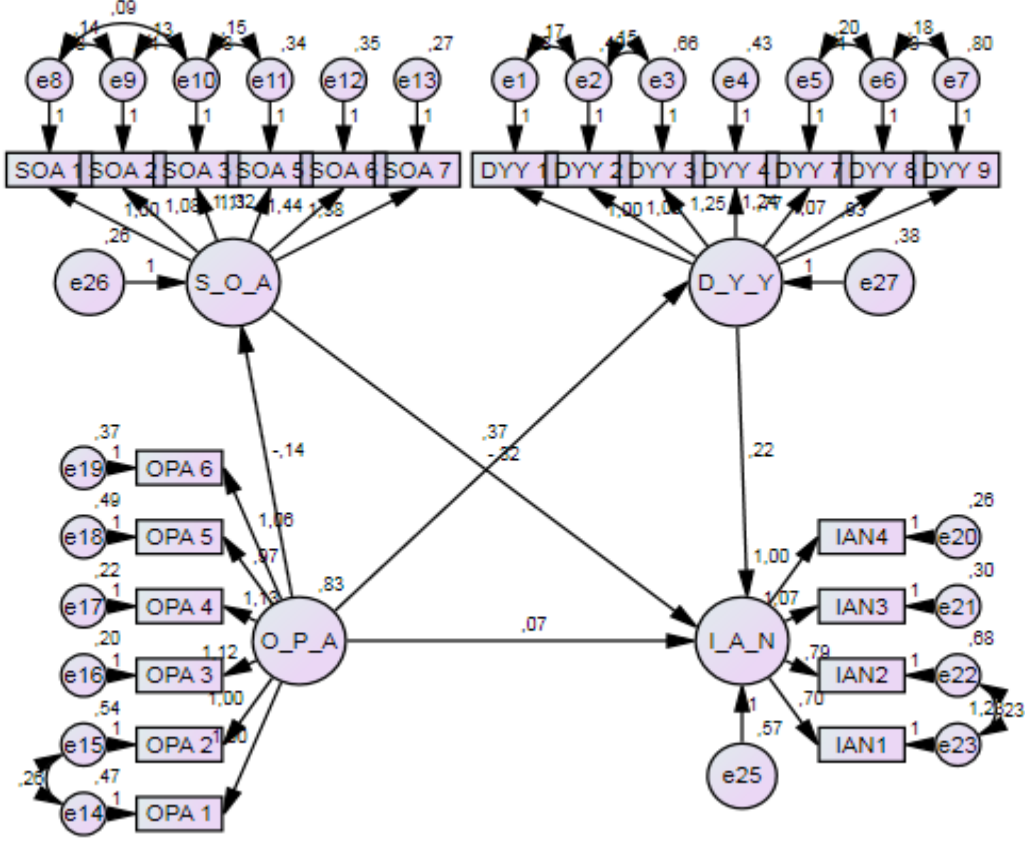
2.3. Önerilen Modele İlişkin Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmaya konu olan örgütsel politika algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel yalnızlığın aracılık etkisini test edebilmek amacıyla kurulan model, YEM'de Baron ve Kenny (1986) tarafından öne sürülen yaklaşımla test edilmiştir. İlgili yaklaşımda izlenmesi gereken adımlar içi ayrı ayrı yol (path) analizleri yapılmıştır. Öncelikle bağımsız değişken olan örgütsel politika algısının bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin varlığı sorgulanmıştır. Oluşturulan regresyon yolunun (OPA→IAN: Standardize $\beta=.191$, Standart hata=.047, $p=.000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, kurulan regresyon yolu için DFA sonuçları da ($\chi^2=48,814$, $sd=31$, $\chi^2/sd= 1.575$, $p=.000$, $GFI=.979$, $CFI=.994$, $NFI=.983$, $RMR=.032$, $RMSEA=.036$, $AGFI=.962$) bunu desteklemektedir. İlk adımın yerine getirilmesinden sonra ikinci adımda ise, bağımsız değişken olan örgütsel politika algısının aracı değişkenler olan sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk üzerindeki etkisinin varlığı sorgulanmıştır. Yapılan analiz sonrasında anlamlı bir ilişkinin (OPA→SOA: Standardize $\beta=-.143$, Standart hata=.031, $p=.000$ ve OPA→DYY: Standardize $\beta=.369$, Standart hata=.045, $p=.000$) varlığı tespit edilmiştir. DFA sonuçlarıyla da ($\chi^2=279.016$, $sd=140$, $\chi^2/sd= 1.993$, $p=.000$, $GFI=.939$, $CFI=.973$, $NFI=.947$, $RMR=.067$, $RMSEA=.048$, $AGFI=.918$) bu ilişki doğrulanmıştır. Üçüncü adımda ise aracı değişkenlerin (sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisine bakmak amacıyla yeni bir regresyon modeli geliştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kurulan bu ilişkinin de (SOA→IAN: Standardize $\beta=-.325$, Standart hata=.087, $p=.000$ ve DYY→IAN: Standardize $\beta=.260$, Standart hata=.068, $p=.000$) anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca DFA sonuçları da ($\chi^2=238.580$, $sd=107$, $\chi^2/sd= 2.230$, $p=.000$, $GFI=.941$, $CFI=.961$, $NFI=.932$, $RMR=.056$, $RMSEA=.053$, $AGFI=.916$) bu tespiti destek niteliktedir.

Aracılık etkisinin test edilebilmesi için gereken ilk üç şartın tam ve eksiksiz yerine getirilmesiyle son adım olan örgütsel politika algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, örgütsel yalnızlığın aracılık etkisini

görebilmek için bir yol analizi modeli kurulmuştur. Kurulan ölçüm modelinin verilerle olan uyumunun iyi düzeyde elde edilmesinden sonra gizil değişkenler arasındaki kovaryanslar silinerek kuramsal çerçeveye uygun olacak şekilde tek yönlü yollar eklenmiştir (Bknz.: Şekil 3). YEM'in de elde edilen verilerle uyumlu olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2=.429$, $sd=215$, $\chi^2/sd=1.996$, $p=.000$, $CFI=.963$, $GFI=.925$, $NFI=.929$, $RMR=.063$, $RMSEA=.048$, $AGFI=.903$).

Şekil 3. Standardize edilmiş yol katsayıları ile son yapısal eşitlik modeli



Not: OPA: Örgütsel politika algısı, SOA: Sosyal arkadaşlık, DYY: Duygusal yalnızlık, IAN: İşten ayrılma niyeti. Uyum indisleri: $\chi^2= .429$, $sd= 215$, $\chi^2/sd= 1.996$, $p= .000$, $CFI= .963$, $GFI= .925$, $NFI= .929$, $RMR= .063$, $RMSEA= .048$, $AGFI=.903$.

Aracılık testi için izlenen ilk üç adımda elde edilen bulgular ve Şekil 3'te görüldüğü üzere bağımsız değişken olan örgütsel politika algısının bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisinin ilk durumdaki etkisine (OPA→IAN: Standardize $\beta=.191$, Standart hata=.047, $p=.000$) kıyasla büyük oranda azaldığı ve hatta anlamlılığını (Standardize $\beta=.071$, Standart hata=.055, $p=.196$) yitirdiği bulgulanmıştır. Öte yandan; sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluğun işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisinin (SOA→IAN: Standardize $\beta=-.325$, Standart hata=.087, $p=.000$ ve DYY→IAN: Standardize $\beta=.260$, Standart hata=.068, $p=.000$) bağımsız değişken olan örgütsel politika algısı değişkeni ile modele dâhil edilmesinden sonra da (Standardize $\beta=-.317$, Standart hata=.087, $p=.000$ ve Standardize $\beta=.220$, Standart hata=.074, $p=.003$) devam ettiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara bağlı olarak bağımsız değişken olan örgütsel politika algısı ile modele dâhil edilen aracı değişkenler olan sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluğun tam aracılık etkisi oluşturduğu rahatlıkla ifade edilebilmektedir. Bunun yanı sıra, aracılık etkisinin test edilebilmesi için oluşturulan regresyon modelinin uyum indeksleri de ($\chi^2=.429$, $sd=215$, $\chi^2/sd=1.996$, $p=.000$, $CFI=.963$, $GFI=.925$, $NFI=.929$, $RMR=.063$, $RMSEA=.048$, $AGFI=.903$) ilgili modelin iyi uyum aralığında olduğunu belirtmekte ve değişkenlerin aracılık etkisi oluşturduklarını doğrular niteliktedir.

Bunun yanı sıra, “kısmi veya tam aracılığın oluşmasında, bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlılığını ölçen bir yöntem” (Sobel, 1982) olan Sobel testi yardımıyla iki test daha yapılmıştır. Örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ara değişken etkisini tespit edebilmek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre, sosyal arkadaşlık alt faktörü için t istatistiğinin değeri 3,17 olarak bulunmuş olup p değerinin de .01'den daha küçük olduğu görülmüştür. Yapılan ikinci teste göre ise duygusal yoksunluk alt

faktörünün t istatistiğinin değeri 2,43 olarak bulunmuş olup p değerinin de .01'den daha küçük olduğu görülmektedir. Böylece, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluğun modele dâhil edilmesi sonucunda, örgütsel politika algısıyla işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamlı olarak azaldığı (hatta ortadan kalktığı), sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluğun aracı değişken etkisinin anlamlı olduğu desteklenmiştir.

3. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler (n= 439) tarafından algılanan örgütsel politikanın öğretmenlerde örgütsel yalnızlık gibi olumsuz duygu durumları oluşturduğu ve nihayetinde de işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutum ve davranışları artırdığı görülmektedir. Örgütsel politika algısı, bireyden bireye değişen bir algılamaya olup kökeninde bireysel çıkar sağlamaya yönelik davranışların algılanış halidir (Ferris ve Kacmar, 1992; Ay, 2014; Yüksel ve Bolat, 2016). Yapılan bu araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin çalışma arkadaşlarının davranışları ve kendi davranışlarının dışarı yansımaları bireysel algılarına göre ölçülmüştür. YEM'de elde edilen sonuçlara göre algılan örgütsel politikanın; öğretmenlerin örgütsel yalnızlarından sosyal arkadaşlığı azalttığı, duygusal yoksunluğu ise artırdığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel yalnızlık düzeylerinin artmasının işten ayrılma niyetlerini artırdığı görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel yalnızlık, örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasında tam aracılık rolündedir.

Çalışma verilerinin analizi sonucunda elde edilen değerlere bakıldığında öğretmenlerin örgütsel politika algılarının genel ortalamasının orta düzeyde (Ort.: 2.61) seyrettiği görülmektedir. Bu değeri, bahsi geçen algılamaların birey kaynaklı bir çıkarım olmasından hareketle yorumlamak gerekmektedir. Örgütsel politika algısına ilişkin maddelere verilen yanıtlardan elde edilen en yüksek değer (Ort.: 2.68) OPA2 maddesindeki *"Bu okulda çalışanlar, işyeri çıkarlarından daha çok kendi çıkarlarını düşünürler."* ifadesinde yer alırken en düşük değer (Ort.: 2.50) ise; OPA4 *"Bu okulda çalışanlar, çıkar pastasından kendi paylarını almak için arka planda işler çevirirler."* ifadesinde yer almaktadır. İfadelere bakıldığında olumsuz ve istenmeyen durumları içerdikleri açıktır. Örgütsel politika algısının bireyi çalışma ortamında diğer personele yönelik güven duygusundan uzaklaştırarak, huzursuzluk ve strese yöneltme konusunda önemli bir unsur olduğu söylenebilir (Bursalı, 2008). Güven ortamının olmadığı bir yerde sağlıklı arkadaşlıklar kurulamayacağı bilinmektedir (Aksoy, 2019). Bunun yanı sıra bazı araştırmacıların da (Ofoegbu, Akanbi ve Akhanolu, 2012; Gao ve Wang, 2014) ifade ettiği gibi, çalışma ortamındaki yüksek politik becerileri olan çalışanların diğerleriyle etkin ve karşılıklı fayda temelli bir ortaklık oluşturabilecekleri de görülmektedir. Çalışmanın sonuçları da bunu destekler niteliktedir. Nitekim; öğretmenlerin işyerindeki yalnızlık düzeylerine bakıldığında (Ort.: 3.12) politik davranışları algılama düzeylerinin işyerinde yaşadıkları yalnızlığı orta düzeyde etkilediği söylenebilir. Örgütsel yalnızlığın ilk alt faktörü olan sosyal arkadaşlığa göre; öğretmenler oldukça yüksek sayılabilecek bir düzeyde aralarında arkadaşlık kurabildiklerini öne sürmüşlerdir (SOA7 *"İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır."* (Ort.: 4.05)). Fakat bunun birkaç kişi arasında çıkar gözeterek kurulan arkadaşlıklar olabileceği de bilinmelidir. İfadelere verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında sosyalleşme ve nispeten çıkar elde etme çabası güdüldüğü düşünülebilir. Buna ilave olarak öğretmenlerin duygusal bir yalnızlık (yoksunluk) içinde oldukları da orta seviyede de olsa söylenebilir. Her ne kadar bir sosyallik içinde olursa da öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre (DYY7 *"İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum."* (Ort.: 2.16)) bireyler kendini dışlanmış olarak samimi ilişkiler kuramaz halde görmektedir. Politik davranışların algılanış düzeyi ve sıklığı bireyi diğerlerinden uzaklaştırmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında duygusal yoksunluğun en yüksek ortalama değerine (Ort.: 2.55) sahip olan ifade de DYY3 *"Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum."* bunu desteklemektedir. Unutulmamalıdır ki politik davranışlar az veya çok olmak üzere her çalışma ortamında kendini göstermekte ve hem bireyi hem de örgütü müspet ya da menfi yönde etkilemektedir (İslamoğlu ve Börü, 2007). Kısacası, örgüt içinde algılanan politik davranışlar diğer çalışanların elde edecekleri çıkarları tehdit altına alarak yalnızca politik davranış sergileyen çalışanın çıkarlarına doğrudan hizmet eden davranışlardır (Başar, Alan, Topcu ve Aksoy, 2015). Bu davranışları sergileyen çalışanlar mümkün oldukça örgütteki grup çalışmalarından kaçınarak, bireylerarası etkileşim ve iletişimi azaltmaya sevk olurlar, iş arkadaşlarından bilgi saklayarak ve hatta onlara iftira atmaya kadar varabilecek

davranışlara yönelerek var olan işyeri arkadaşlıklarına zarar verebilir hatta ileride oluşabilecek iş arkadaşlıklarını da ortadan kaldıracaklardır (Yen, Chen ve Yen, 2009). Bu çalışmada da literatürdeki bu bilgiyle benzerlik gösterir şekilde örgütsel politika algısı örgütsel yalnızlığın sosyal arkadaşlık alt faktörünü negatif yönde (OPA→SOA: Standardize $\beta=-.143$, Standart hata=.031, $p=.000$), duygusal yalnızlık alt faktörünü de pozitif yönde (OPA→DYY: Standardize $\beta=.369$, Standart hata=.045, $p=.000$) etkilediği bulgulanmıştır.

Örgütsel yalnızlığın alt faktörlerinden biri olan sosyal arkadaşlık, çalışma ortamında sosyal ilişkilerin olmamasını ya da varsa da kendini oraya dahil ettirecek nitelikte bir etkileşimin sağlanamamasını ifade etmektedir (Wright, 2005; Keser ve Karaduman, 2014). Sosyal arkadaşlık ile çalışanın işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki vardır. Çünkü, çalışma arkadaşlarına yönelik duygusal bir aidiyet ve zamanla bağlılık hissetmediği için işine ve kuruma karşı da bağlılık hissetmemektedir. Bu durumda da çalışana işten ayrılmaktan başka bir çıkar yol kalmamaktadır. Doğrudan öğretmenler üzerinde yapılmış bir çalışma olmamasına rağmen Wright'ın (2005) farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerinde yürüttüğü araştırmasında işyerinde yaşanan yalnızlığın işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Demirbaş'ın (2014) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada ise, akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönde orta derecede bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Erköse'nin (2019) iş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yürüttüğü çalışmada ise değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Daha önceki çalışmaları destek nitelikte benzer bir çalışma olan bu çalışmada; iş yerinde yaşanan yalnızlığın, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Ertoşun ve Erdil'in (2012) ve Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar'ın (2014) çalışmalarında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

İşten ayrılmanın en önemli öncülü ve göstergesi olan işten ayrılma niyeti, bir davranış olmadan önlenmelidir. Bu durumda çalışmaya konu olan kavramın en yüksek değerine (Ort.: 2.85) sahip olan maddesi olan IAN1 "*Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.*" ifadesinden de anlaşılacağı üzere, çalışmaya katılan öğretmenlerin birçoğunun kararsız bir aşamada olduğu söylenebilir. Fakat çalışma ortamını da elverişsiz olarak gördükleri de (IAN2 "*Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.*" (Ort.:2.15)) düşünülmektedir. Elverişsiz hissetmelerine neden olan unsurlar çalışma ortamındaki politik davranışların algılanış düzeyi ve çalışma ortamında kendilerini yalnız hissetmeleridir. Çalışmanın sonuçlarına göre her iki değişken de öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerine anlamlı etkiler oluşturmaktadır. Yalnızca örgütsel politika algısının işten ayrılma niyetine olan etkisi pozitif yönde anlamlıdır (OPA→IAN: Standardize $\beta=.191$, Standart hata=.047, $p=.000$). Yalnızca örgütsel yalnızlık ise benzer şekilde anlamlı olarak tespit edilmiştir. (SOA→IAN: Standardize $\beta=-.325$, Standart hata=.087, $p=.000$ ve DYY→IAN: Standardize $\beta=.260$, Standart hata=.068, $p=.000$). Ancak algı, tutum ve davranış üçlüsünün doğrudan araştırıldığı bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel yalnızlık tutumlarının çalışma ortamındaki davranışları politik olarak algılamalarıyla birlikte ele alındıklarında, işten ayrılma niyetlerine olan etkisi artık örgütsel yalnızlık üzerinden görülmektedir. Bu durumda, çalışmanın temel motivasyonu olan aracılık etkisi de doğrulanmış olmaktadır. Yani, öğretmenlerin örgütsel politika algılarının etkisi sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunlukları üzerinden etki edebilmekte ve işten ayrılma niyetinin oluşmasında aracılık rolünü üstlenmektedir.

İnsanın iş yaşamındaki en değerli sermaye olmasının yanı sıra insanın bütüncül yani bir sistem olarak ele alınmasına vurgu yapan bu çalışma, insana çok yönlü bakabilmeyi amaçlamıştır. Hem bu önemli üç değişkenin bir arada ele alındığı hem de konu kapsamında öğretmenler üzerinde yürütülen bir çalışmanın olmayışı sebebiyle önemli sonuçlar elde edilen bu çalışmada bireylerin psikolojik iyi oluşları ve güven ortamına olan ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Örgütsel politika algısıyla insanın bilişsel sürecine odaklanan bu çalışmada her bir bireyin algısının ve bunun çevreye yansımalarının birbirinden farklı olacağı ifade edilmeye çalışılmıştır. Benzer şekilde insanın sosyal ve psikolojik yönünün üzerinde duran örgütsel yalnızlıkta ise; sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk için bireyin dışardan bir etkiye bağlı olarak tepki gösterdiği açıktır. İnsanın arzu ve nihayetinde de karar vermesine ışık tutan işten ayrılma niyeti ise bireyin gerek bireysel gerekse çalışma ortamındaki faktörler sonucundaki yönelimini ortaya koymaktadır. Esas olan ise insanın bir bütün olarak ele alınarak sistemli bir şekilde incelenmesidir. Bütünlük bir bakış açısıyla hareket edilmesi neticesinde örgütsel politika algısının hem bireysel

hem de örgütsel olumsuz etkileri aza indirilebileceği gibi bireye de psikolojik olarak destek sağlanabilir. Böylece, sonuçları ciddi anlamda yıkıcı olabilecek işten ayrılma eyleminin sadece niyet safhasında kalması sağlanarak çalışma ortamında gerekli iyileştirmelere gidilebilir. Bu durumda hem bireylere hem yöneticilere hem de ilerleyen zamanlarda konularla alakalı araştırma yapmaya niyetli araştırmacılara bazı öneriler sunulabilir. Öncelikle çalışan konumundaki bireylere yapılacak öneride kişilik ve karakteristik yapılarının ele alınması gerekmektedir. Bu sayede de öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla etkileşim içinde olmaları ve onlarla iletişim kurmaya yönelmeleri önerilmektedir. Nitekim tıpkı örgütsel politika algısında olduğu gibi algılama eylemi bireysel bir yansımadır. Bu nedenle de algılamanın daha sağlıklı ve yapıcı olabilmesi amacıyla soru sorabilmek ve varsayımlara göre değil de alınan cevaplara göre daha rasyonel yönelimlere gitmek gerekmektedir. Yöneticiler içinse; her bir çalışan farklı bir değerdir ve bu yüzden mümkün olduğunca sözlü, yazılı, yüz yüze tarzı birebir iletişime geçilmesi önemlidir. Yöneticisi tarafından değer gören ve merak edilen bir çalışan, kendini eşitlik, güven, huzur ve aidiyet (elbette zamanla) içinde hissedecektir. Bu sayede de hem çalışma arkadaşlarına hem de örgütüne bağlılık duyacaktır, işinden ve/veya çalıştığı kurumdan ayrılmaya yönelmeyecektir. Son olarak da gelecekte araştırma yapacak olan araştırmacılara nicel çalışmaların yanı sıra nitel çalışmalarla da araştırmanın kapsamının geliştirilmesi önerilebilir. Ayrıca, zaman, emek ve lojistik gibi maliyetlerden dolayı kısıtlı bir sahada yapılmak zorunda kalınan araştırmalar farklı bölgelerde de yürütülerek çeşitli karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A., & Demirtaş, Ö. (2014), Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: örgütsel politik algılamaların aracılık rolü, *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 16(1), 103-120.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşme etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Andrews, M. C., Witt, L. A., & Kacmar, K. M. (2003). The interactive effects of organizational politics and exchange ideology on manager ratings of retention. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 357-369.
- Ay-Akdeniz, D. (2014). *Ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olma eğilimi ilişkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi), *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Ayan, Ö., & Gürbüz, S. (2014). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde adaletin rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 76-93.
- Bannister, B. D., & Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Psychology* 3(2), 77-85.
- Barlett, K. R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field, (Unpublished doctoral thesis), *The University of Illinois*.
- Baron, M., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartlett, J. E., Körtlik, J. W., & Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Başar, U., Alan, H., Topcu, M. K. & Aksoy, S. (2015). Örgütsel politika algısının ardılları üzerine görgül bir araştırma. *Tokat: 3. Örgütsel Davranış Kongresi*, 6-7.
- Başar, U., & Varoğlu, K. (2016). Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(3), 751-765.
- Bayram, N. (2016). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: AMOS uygulamaları. *Bursa: Ezgi Kitabevi*.
- Baysal, A.C. (1984). İşletmelerde işgücü devri sorunu, *Erişyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 81-97.
- Behram, N. K. (2015). A cross-sectoral analysis of environmental disclosures in a legitimacy theory context. *Journal of Management and Sustainability*, 5(1), 20-37.
- Bodla, M., 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.

- Bouckennooghe, D. (2012) The role of organizational politics, contextual resources, and formal communication on change recipients' commitment to change: a multilevel study, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 575-602.
- Bursalı-Mohan, Y. (2008). Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler. (Yayımlanmamış doktora tezi), *İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bursalı-Mohan, Y., & Bağcı, Z. (2011). Çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasındaki karşılıklı ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. V., & Demirel, F. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. *Ankara: Pegem A Yayıncılık*.
- Byrne, B. M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming, *Second Edition (Multivariate Applications Series)*, Routledge Publishing.
- Chang, C., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perception of organizational politics and employee attitudes, strain and behavior: a meta-analytic examination, *Academy of Management Journal*, 52(4), 779-801.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research, *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Creswell, J. W. (2014). A concise introduction to mixed methods research. *California: SAGE publications*.
- Eray-Çelik, H., & Yılmaz, V. (2016). Lisrel 9.1. ile yapısal eşitlik modellemesi, Temel kavramlar-uygulamalar-programlama. *Yenilenmiş 3. Baskı, Ankara: An yayıncılık*.
- De Jong Gierveld, J. (1998). A review of loneliness: concept and definitions, determinants, and consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8(1), 73-80.
- Demirbaş, B. (2014). *İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- DiTommaso, E., Spinner, B. (1997). Social and emotional loneliness: a reexamination of Weiss's typology of loneliness, *Personality and Individual Differences*, 22(3), 417-427.
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009), İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(4), 271-277.
- Elmas, S. (2012). İşyerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Erköse, Y. (2019). İşyeri yalnızlığı ve çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde ilişkin bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Ertosun, Ö. G., & Erdil, O. (2012), The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Ferris, G.R., Kacmar, M.K. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.
- Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M., & Howard, J. L. (1996). Perceptions of organizational politics: prediction, stress-related implications, and outcomes. *Human Relations*, 49(2), 233-266.
- Field, A. (2009). Discovering statistics using SPSS. 3rd Edition, *Sage Publications Ltd., London*.
- Gao, J., Wang, H. H. (2014) The influence of political skill on workplace friendship based on the social capital theory, *International Conference on Economic Management and Trade Cooperation (EMTC 2014)*.
- Harris, K. J., James M., & Boonthanom R. (2005), Perceptions of organizational politics and cooperation as moderators of the relationship between job strains and intent to turnover, *Journal of Management Issues*, 17(1), 26-42.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438-456.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E., & Griffeth, R.W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.

- Islamoğlu, G., & Börü, D. (2007) Politik davranış boyutları: bir ölçek geliştirme çalışması, *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 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.
- Kacmar K.M., Bozeman D.P., Carlson D.S., & Anthony W.P. (1999), An examination of the perceptions of organizational politics model: replication and extension. *Human Relations*, 52(3), 383-416.
- Kaiser, H. F. (1970). A second-generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415.
- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Karaduman, M. (2013). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Karakurt, A. (2012), Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi. *Ankara: Nobel yayıncılık*.
- Karatepe, O. (2011). Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(1), 82-104.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., Sayılar, Y. (2014), Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- Keser, A., Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.
- Kline, R.B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. *New York: The Guilford Press*.
- Lam, L.W., & D.C. Lau (2012). Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
- Maslyn J.M., & Fedor D.B. (1998). Perceptions of politics: does measuring different foci matter?. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 645-653.
- McWhirter, B. T. (1990). Loneliness: A review of current literature, with implications for counseling and research. *Journal of Counseling & Development*, 68(4), 417-422.
- Mercan, N., Oyur, E., Alatur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213- 226.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi*, Amos uygulamaları. *Ankara: Detay yayıncılık*.
- Miller, P. E., (2007). The relationship between job satisfaction and intention to leave: A study of hospice nurses in a for-profit corporation, *Capella University, ProQuest, UMI Dissertations Publishing*.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis, *Social Service Review*, 75(4), 625-661.
- Nartgün, Ş. S. & Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2). 139-156.
- Ofoegbu, O. E., Akanbi, P. A., & Akhanolu, I. O. (2012). Association between perception of organizational politics and workplace friendship, *International Business and Management*, 5(2), 61-70.
- Perlman, D. & Peplau, L. (1998) Loneliness. In: *Friedman, H.S., Ed., Encyclopedia of Mental Health, Vol. 2, Academic Press, San Diego*, 571-581.
- Poon J. M. L. (2003), Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions, *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155

- Price, J.L., & Muller, C.W. (1981). A causal model of turnover for nurses, *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Ram, P., & Prabhakar, G.V. (2010). Leadership and perceived organizational politics as predictors of work-related outcomes, *European Journal of Social Sciences*, 15(1), 40-47.
- Ren, H., Chen Y., & Zhang, L. (2011), When you feel lonely at work: social loneliness, work strains, and performance, *In 5th Global Business and Social Science Research Conference (June 20-21, 2011)*, Beijing, China, 1-21.
- Rosin, H. M., & Korabik, K. (1991). Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers, *Journal of Occupational Psychology*, 64(4), 317-330.
- Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J., & Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: an examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1313-1321.
- Selçukoğlu, Z. (2001). Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), *Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü*.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277- 288.
- Tak, B., & Çiftçioglu, B.A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Turkish Language Association (2019). [<https://sozluk.gov.tr/?kelime=politika>], Date of access: July 15, 2019.
- Vigoda-Gadot, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326-347.
- Weiss, R. (1973). Loneliness: the experience of emotional and social isolation. *Cambridge: The MIT Press*.
- Wright, S. L. (2005). Loneliness in the workplace. *A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in psychology at the University of Canterbury*.
- Wright, S. L., Burt, C.D.B., & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Yen, W. W., Chen, S. C. & Yen, S. (2009). The impact of perceptions of organizational politics on workplace friendship. *African Journal of Business Management*, 3(10), 548-554.
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59- 69.
- Yüksel, M., Bolat, T. (2016). Örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 173-204.