

POLİTİK DAVRANIŞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ARACI DEĞİŞKEN OLARAK İŞ ETİĞİ

Kemal KÖKSAL, Öğr. Grv.
kkoksal@kho.edu.tr, Kara Harp Okulu Dekanlığı

Tolga ACAR, Öğr. Grv.
tacar@kho.edu.tr, Kara Harp Okulu Dekanlığı

Özet: Bu çalışmanın amacı, politik davranışın işten ayrılma niyetine olan etkisini ve bu etkide iş etiğinin aracılık rolünü belirlemektir. Kamu ve özel sektörden 263 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırma, politik davranışın işten ayrılma niyetini ve iş etiğinin olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte iş etiği, politik davranış ile işten ayrılma niyeti üzerinde kısmi aracılık etkisine sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Politika algısı, politik davranış, etik, iş etiği, işten ayrılma niyeti.

EFFECTS OF POLITICAL BEHAVIOR ON TURNOVER INTENTION: BUSINESS ETHICS AS A MEDIATOR

Abstract: This study aims to determine the effect of political behavior on turnover intention and the mediating role of business ethics on this effect. The study conducted on the 263 employees from public and private sector shows that political behavior negatively affects the turnover intention and business ethics. In addition, business ethics has partial mediating effect on political behavior and turnover intention.

Keywords: Politics perceptions, political behavior, ethics, business ethics, turnover intention.

1. GİRİŞ

Bireyin eylemde bulunmadan önce, eylemi güdüleyen değerler ve en yüksek iyi üzerine düşünmesi; "ne yapması ve nasıl yapması gerektiği" üzerinde durması ve ahlaki hayatını ilkelere dayandırma çabası; eylem sırasında eylemden anlamlı bir biçimde etkilenmek durumunda olan diğerlerini hesaba katması ve "adaleti" bir şekilde cisimlendirmeye çalışması; eylem bittikten sonra yaptığını desteklemesi ve eyleminin bütünsel sorumluluğunu üzerine alması üzerine düşünmesi, etik olarak adlandırılabilir (Cevizci 2008). Bireyin sahip olduğu etik değerler, onun iş yapış şeklini ve örgüt içindeki ilişkilerini etkileyecektir (Bowie ve Schneider 2011, Brass, Butterfield ve Skaggs 1998, Day 2003, Gül ve Gökçe 2008). Örgütün içinde yer alan bireylerin sadece örgütsel amaçları gerçekleştirmek için bir örgüte dahil olduklarını düşünemeyiz. Örgütler, bireylerin kendi amaçlarına ulaşması ve kariyer hedefleri için uygun bir ortam da yaratmaktadır. Kendi amaçlarına ulaşmak veya kariyer hedefi için, daha fazla güç elde etmek isteyen birey politik davranışlara yönelmektedir (Zaleznik 1970). Politik davranış sergilemek etik ve adalet standartları açısından tartışmalı bir konudur. Gücü elinde bulunduran bireyler, politik davranışlarını örgütün amaçları ya da çıkarları doğrultusunda açıklama konusunda yeteneklidirler. Bu bireyler etik yanlışlara açıkken, güçsüz bireyler için etik davranmak daha kolay olmaktadır (Robbins ve Judge 2012). Bir örgütte etik dışı davranışlar çalışanların işten ayrılmasına ya da politik davranarak güç elde etmelerine neden olabilmektedir (Ansari, Aafagi ve Sim 2012). Politika, insanların kuralları oluşturur, değiştirir ve korumalarını sağlayan faaliyetlerdir (Heywood 1997). Örgütte sınırlı kaynaklar olması ve bu kaynakların dağıtım sorunu örgütsel politikayı önemli bir konu yapmıştır.

Bu çalışmada, politik davranış olan, yukarıya doğru etkileme taktiklerinin (politik davranış çalışmada bu açıdan değerlendirilecektir), işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu ilişkide iş etiğinin aracılık rolü araştırılmaktadır.

II. TEORİ VE HİPOTEZLER

II.1 Politik Davranış

Politika kavramı, sözlük anlamı olarak, "Bir hedefe varmak için karşısındakilerin duygularını okşama, zayıf noktalarından veya aralarındaki uyuşmazlıklardan yararlanma vb. yollarla işini yürütme" şeklindedir (TDK). Politikanın örgütlerde uygulanması, örgütsel politika kavramını gündeme getirmiştir. Örgütler, planlama, örgütlenme, yöneltme ve kontrol faaliyetlerinin rasyonel bir şekilde yerine getirildiği kuruluşlardan çok, bu faaliyetlerin altında güç kazanma ve bu gücü elinde tutma faaliyetlerini de içeren (Schein 1977), çalışanların gelir elde etmek, kariyer yapmak, saygınlık kazanmak gibi çeşitli amaçlarını da gerçekleştirmek istedikleri politik bir alandır (Morgan 1998, Mintzberg 1985, Butler, et al. 1977, Mayes ve Allen 1977, Tushman 1977). Çalışanlar bu amaçlara ulaşmak ya da gücü elinde tutmak için politik davranışlar sergileyebilmektedir. Bu alanda çalışan yazarlar örgütsel politika kavramı üzerine çok çeşitli tanımlamalar yapmışlardır (Cropanzano, Kacmar ve Bozeman 1995, Drory ve Romm 1991). En genel anlamıyla araştırmacıların çeşitli açılardan konuya yaklaşmalarını ve örgütsel yapıya yönelik makro bakış açısı ile ya da bireylerin politik davranış, örgütteki kararların alınmasına ve açıklanmaktadır. Tanımlar incelendiğinde üç ortak nokta ortaya çıkmaktadır (Kacmar ve Carlson 1997, Ferris, et al. 1996): Birincisi güç kazanmak ya da sosyal etki elde etmek, ikincisi bireyin davranışlarına yönelik mikro bakış açısı ile açıklanmaktadır. Droyy ve Romm (1988), örgütsel politika kendi çıkarlarını koruması, son olarak da çıkarları farklı grupların olması.

tanımlarında, resmi-resmi olmayan araçlar ve yasal olmayan araçlar kavramlarının davranışsal kavramlar; örgüte karşı olma, çatışma, güç kazanma ve gizli amaçlar kavramlarının ise davranışsal kavramlara yardımcı kavramlar olarak ortak olduğunu ifade etmiştir. Örgütsel politika, örgütün ya da diğer çalışanların aleyhine bile olsa, bireyin kendi çıkarlarına yönelik davranışlarıdır (Gandz ve Murray 1980, DuBrin 1994, Kipnis, Perspectives on social power 1974). Geçmiş teori (Ferris, Treadway, et al. 2007, Ferris ve Judge 1991) ve çalışmalar, performans değerlendirme, kariyer gelişimi ve karar süreçlerinin, bireysel politik uygulamalardan güçlü bir şekilde etkilendiğini göstermektedir (Judge ve Bretz 1994). Çalışanlar, karar vericilerin gözündeki değerlerini artırmak, örgütteki ödüllerden daha fazla almak, cezalardan kaçınmak ve olumlu performans değerlendirmesi alabilmek için politik davranış eğiliminde olabilmektedir. Eşitlik teorisi bu eğilimin altında yatan nedenleri açıklayabilir (Adams 1965). Bireysel anlamda düşüncecek olursak, çalışan örgütten hakettiğini alamadığını düşünüyorsa, kendince adaleti sağlamak için politik davranarak istediklerine ulaşmaya çalışabilir. Politik davranarak sonuçları değiştirmeye çalışmak bireyden bireye farklılık gösterebilir. Bireyin sosyal ihtiyaçları, motivasyon kaynağı ve Makavelist kişilik özellikleri gibi bireysel özellikleri politik davranışla ilgili unsurlardır (Aguinis ve Nesler 1993, Barbuto, Fritz ve Marx 2002, Barbuto ve Scholl 1999, O'Conner ve Morrison 2001). Bu faktörlerin yanında örgütün türü (özel ya da kamu), işletmenin büyüklüğü, hedefin önemi, hedef birey ile olan ilişkinin kalitesi de politik davranış etkileyen diğer unsurlardır (Farmer, et al. 1997). Politik davranışın çeşitli örgütsel sonuçları da mevcuttur (Hochwarter, et al. 2003, Vigoda 2000, Robbins ve Judge 2012). Higgins vd. (2003) yaptıkları çalışmada politik davranışın örgütsel sonuçlarını araştırmışlar ve etkileme taktiklerinin iş sonuçları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Etkileme taktiklerini etkili bir şekilde kullanan çalışanların performanslarının arttığı (Kipnis and Schmidt 1988, Wayne ve Kacmar 1991) daha fazla ödül elde ettiği ve kariyerlerini geliştirdikleri belirtilmiştir (Judge ve Bretz 1994, Thacker ve Wayne 1995). Bunun dışında politik davranışın sonuçlarını "bağlılık gösterme", "uyum sağlama" ve "direnc gösterme" şeklinde üç genel kategoride inceleyen yazarlarda söz konusudur (Cook, Ferris ve Dulebohn 1999, Yukl 1998) Diğer taraftan politik davranışa yetenekleri zayıf olan, diğer bir ifade ile politik davranamayan çalışanlar, amaçlarına ulaşamadıklarında olumsuz iş tutumları geliştirebilmektedir (Gupta ve Case 1999). İş tatmininde, örgütsel bağlılıkta ve performansta azalma, strese artma politik davranışın negatif örgütsel sonuçlarıdır (Harris, Andrews ve Kacmar 2007). Cropanzano vd. (1997) çalışanlar, örgütlerini sadece güçlü üyelerin istediklerini elde edebildiği ya da adaletsiz ve politik bir ortam olarak görmeleri durumunda, fiziksel ya da psikolojik olarak işten ayrılmayı düşünebileceklerini belirtmişlerdir. Buradan hareketle:

H1: Politik davranış ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.

II.2 İş Etiği

Günümüzde iş etiğine verilen önemin azalması ile iş performansında düşüş, işe devamsızlık ve iş devir oranlarında (Klebnikov 1993, Shimko 1992) ve aykırı işyeri davranışlarında artış olduğu ifade edilmektedir (Sheehy 1990). Bireyin iş ortamında karşılaştığı durumlara karşı takındığı ahlaki tutumlar (değerleri) iş etiğinin belirleyicisidir. Aslında bireyin sahip olduğu genel ahlak anlayışının, iş etiğinin de temelini oluşturacağı söylenebilir. Genel ahlak anlayışımız aile, arkadaş ortamı, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve ahlaki gelişim seviyesi tarafından belirlenirken, iş ortamında bu unsurlara, örgüt kültürü, örgütün sahip olduğu etik değerler, sosyal sorumluluk anlayışı, bireyin statüsü ve deneyimi gibi faktörler de eklenmektedir (Velasquez 1998). Bireyin sahip olduğu iş değerleri temel olarak kişiliğinden etkilenmekte bu da, çalıştığı işi, yaptığı işin özelliklerini, elde ettiği sonuçları, iş yerindeki davranışlarını etkilemektedir (Lofquist ve Dawis 1971, Berings ve Bouwen 2004). Blicke (2000), bireyin sahip olduğu işe yönelik değerlerin, politik davranış (ikna, sevgi kazanma, baskı vb.) etkilediğini ifade etmektedir. Morrow (1983,1993) ise modelinde, iş etiğini iş tutumlarının mekeğine yerleştirmiş ve işe bağlılığın "iş etiği", "kariyer bağlılığı", "işe sarılma", "devam bağlılığı" ve "duygusal bağlılık" olmak üzere beş farklı boyutunu iç içe daireler şeklinde oluştuğunu ifade etmiştir. En içteki çember olan iş etiği, kültürel ve dolayısıyla daha çok sabit bir özellik gösterirken en dıştaki çemberde yer alan işe sarılma ise duruma bağlı özellik göstermektedir. Buradan hareketle;

H2: Politik davranış ile iş etiği arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.

İşten ayrılma niyeti, ayrılma davranışının belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Fishbein 1967., Mobley 1982, Bluedorn 1982). Literatürde örgütteki etik iklim ile işten ayrılma davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılar etik değerleri barındıran olumlu örgüt iklimin işten ayrılma davranışı ile negatif ilişkisi olduğunu bulmuşlardır. (Jansen ve Chandler 1994, Wood 1994, Apasu 1986, DeGeorge 1990, Schwepker 1999, Mulki, Jaramillo ve Locander 2006, Levy ve Dubinsky 1983, Sparks ve Johlke 1996, Peterson 2003, Jaramillo, Mulki ve Solomon 2006). Çalışanların iş etiği anlayışı, örgütte oluşan etik iklimini etkileyecektir. Örgüt ikliminin etik olarak algılanması işten ayrılma niyetini azaltmakta; etik olmayan örgüt iklimi ise işten ayrılma niyeti arttırmaktadır. (Sims ve Keon 1997, Sims ve Kroeck 1994). Yapılan görgül araştırmalarda iş etiğinin değişik iş sonuçları ile ilişkili olduğu tespi edilmiştir (Merrens ve Garrett 1975, Greenberg 1977) Miller vd. (2002) yaptıkları çalışmada iş etiğinin işe sarılma, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Meriac vd. (2013) iş etiği ile işe sarılma, iş

tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

H3: İş etiği ile işten ayrılma davranışı arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Politik davranış ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, bireyin sahip olduğu işe yönelik değerlerden etkilenmektedir. Örgütsel bağlılığın temelinde iş etiği bulunmaktadır (Morrow 1983), bu bağlamda iş etiğinin varlığı örgütsel bağlılığı artırarak işten ayrılma niyetini etkileyecektir. Buradan hareketle;

H4: Politik davranışın işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde, iş etiğinin aracılık rolü vardır.

III. METODOLOJİ

III.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemi Ankara'da faaliyet gösteren üç kamu ve dört özel sektör kuruluşunda çalışan ve kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş, kullanılabilir veri elde edilen 263 kişi oluşturmaktadır. Ankete katılanların % 67'si kamu çalışanı, %33'ü özel sektör çalışanlarıdır.

III.2. Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ölçekler beşli Likert (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan politik davranış ölçeği, David Kipnis ve Stuart M. Schmidt tarafından 1988 yılında hazırlanmış; C. Ringer ve R. Wayne Boss tarafından (2000) yılında revize edilmiş, altı boyuttan oluşan "Eğer üstüm benden bir şey yapmamı isterse, karşılığında ben de bir şey isterim." şeklinde ifadeleri bulunan "Yukarıya Yönelik Etkileme Taktikleri" başlıklı ölçekdir. Ölçeğin güvenilirliğini düşüren "Bir şey istersem alçakgönüllü ve kibar davranırım", "Daha yüksek kademeli yöneticilerin, üstüme baskı kurmalarını isterim" ve "Üstümü ikna etmek için mantıklı argümanlar kullanırım" ifadeleri ölçekten çıkartılmış, Cronbah Alpha değeri 0,823'e çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan işten ayrılma niyeti Camman vd. (1979), tarafından geliştirilen 3 sorudan oluşan "Sık sık işi bırakmayı düşünürüm" şeklinde ifadeleri olan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçeğin Cronbah Alpha değeri 0,85'tir. İş etiği literatürde en çok Weber (1958)'in Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhunu adlı çalışmasında belirtmiş olduğu dört boyut, çok çalışma (hard work), zamanı boşa harcamamak (nonleisure), serbestlik (independence) ve iş disiplini (asceticism) üzerinden ölçülmektedir (Blau ve Ryan 1997). Miller vd. (2002) literatürdeki iş etiği ölçeklerini inceleyerek çok boyutlu iş etiği ölçeği geliştirmişlerdir. Tablo 1 ölçekte kullanılan önceki çalışmaları göstermektedir. Miller vd.'nin geliştirmiş olduğu ölçeğin uzun olmasından dolayı, Meriac vd. (2013) "Çok Boyutlu İş Etiği Profili" anketinin kısa formunu hazırlamıştır. Çalışmada kullanılan anketin kendine güven, ahlak, serbestlik, çalışmaya verilen önem, çok çalışma, zamanı boşa harcamamak ve doyumun ertelenmesi olmak üzere yedi boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbah Alpha değeri 0,801'tir. Araştırmada kullanılan ölçekler güvenilir olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 9: Çok Boyutlu Etik Ölçeğinin Yararlandığı Çalışmalar

Ölçekler	Madde Sayısı
Protestant Ethic Scale (Goldstein & Eichorn, 1961)	4
Pro-Protestant Ethic Scale (Blood, 1969)	8
Protestant Work Ethic Scale (Mirels & Garrett, 1971)	19
Spirit of Capitalism Scale (Hammond & Williams, 1976)	6
Work and Leisure Ethic Scales (Buchholz, 1978)	15
Eclectic Protestant Ethic Scale (Ray, 1982)	18
Australian Work Ethic Scale (Ho & Lloyd, 1984)	7

Kaynak: Miller, M., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). *The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory*. Journal of Vocational Behavior, 60, s.456.

IV. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için regresyon analizi yapılmış, yapılan analiz sonucunda politik davranışın işten ayrılma niyetini ($\beta = -.353, p < .01$) ve iş etiğini ($\beta = -.307, p < .01$) olumsuz yönde anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. İş etiğinin de işten ayrılma niyetini olumsuz yönde anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilerek ($\beta = -.366, p < .01$) H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir. Son olarak politik davranış ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş etiğinin aracılık etkisi olup olmadığını test etmek için Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği üç aşamalı test uygulanmıştır. Aracı değişken olarak analize iş etiğinin dahil edilmesi durumunda politik davranışın işten ayrılma niyetine olan etkisinde azalış olması ($\beta = -.353; \beta = -.275, p < .01$) iş etiğinin kısmi aracılık etkisinin olabileceğini göstermektedir. H4 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, politik davranışın işten ayrılma niyetine etkisinde, iş etiğinin aracılık etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde, politik davranışın işten ayrılma niyeti ve iş etiğini olumsuz yönde anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer bir şekilde iş etiğinin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Son olarak politik davranış ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş etiğinin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre bireyin etkileme taktiklerini kullanarak politik davranması iş etiğini olumsuz etkilemekte fakat işten ayrılma davranışını da azaltmaktadır. Ayrıca bireyin sahip olduğu iş etiği değerleri çalışanı işten ayrılma davranışından uzak tutmaktadır. Sonuçlar Miller vd. (2002)'nin ve Meriac vd. (2013)'nin bulgularıyla aynı doğrultudadır. Çalışmanın bir takım kısıtları söz konusudur. İlk kısıt örneklemin kamu ve özel sektörden sınırlı sayıda ve sadece 263 kişiden oluşmasıdır. Çok boyutlu iş etiği ölçeğinin Türkiye'de daha önce çalışılmamış olması; "Protestan İş Etiği" olarak çıkan iş etiği boyutlarının her ne kadar "iş etiği" şeklinde genellenerek diğer inançlar için de uygulanabileceği ifade edilse de (Cohen 1985) Türk toplumunun iş etiği anlayışının tüm yönlerini kapsamaması bir diğer kısıt olarak değerlendirilmektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda bireyin sahip olduğu iş etiği anlayışı ile politik davranış arasındaki ilişki incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. «Inequity In Social Exchange.» *Organizational Justice and Human Resources Management* içinde, yazar R. Folger ve R. Cropanzano, 1-4. London: Sage Publications., 1965.
- Aguinis, H., ve M.S. Nesler. «The Effect of Credibility On Perceived Power.» *Journal of Applied Social Psychology* 23 (1993): 1407 - 1425.
- Ansari, Mahfooz A., Rehana Aafagi, ve Chow May Sim. «Turnover Intentions and Political Influence Behavior: A Test of "Fight or Flight" Responses to Organizational Injustice.» *FWU Journal of Social Sciences* 6, no. 2 (2012): 99-108.
- Apasu, Y. «Identifying the Antecedents of Salespersons' Intention to Leave.» *Akron Business Economy Review*, 1986: 85-97.
- Barbuto, J. E., ve R. W. Scholl. «Leader's Motivation and Leader's Perception of Follower's Motivation as Predictors of Leader's Influence Tactics.» *Psychological Reports* 84 (1999): 1087-1098.
- Barbuto, J.E., S.M. Fritz, ve D. Marx. «A Field Examination of Two Measures of Work Motivation as Predictors of Leaders Influence Tactics.» *The Journal of Social Psychology* 142 (5) (2002): 601 - 616.
- Baron, R. M., ve D. A. Kenny. «The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations.» *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (1986): 1173-1182.
- Berings, D., De Fruyt, F., ve R. Bouwen. «Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests.» *Personality and Individual Differences* 36 (2004): 349-364.
- Blau, G., ve J. Ryan. «On Measuring Work Ethic: A Neglected Work Commitment Facet.» *Journal of Vocational Behavior* 51 (1997): 435-448.
- Blickle, G. «Do Work Values Predict the Use of Intraorganizational Influence Strategies?» *Journal of Applied Social Psychology* 30 (2000): 196-205.
- Bluedorn, A. C. «A unified model of turnover from organizations.» *Hum Relat* 35 (1982): 135-53.
- Bowie, N. E., ve M. Schneider. *Business Ethics for Dummies*. Indiana: Wiley Publishing, 2011.
- Bradshaw-Camball, P., ve V.V. Murray. «Illusions and Other Games: A Trifocal View of Organizational Politics.» *Organization Science* 2(4) (1991): 379-398.
- Brass, D. J., K. D. Butterfield, ve Skaggs. «Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective.» *The Academy of Management Review* 23, no. 1 (1998): 14-31.
- Butler, R. J., D. J. Hickson, D.C. Wilson, ve R. Axelson. «Organizational power, politicking and paralysis.» *Organization and Administrative Science* 8(4) (1977): 45-49.
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins, ve J. Klesh. *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. University of Michigan: Unpublished manuscript, 1979.
- Cevizci, Ahmet. *Etiği Giriş*. 2.baskı. İstanbul: Paradigma Yayınları, 2008.
- Cohen, J. «Protestant ethic and status attainment.» *Sociological Analysis* 46 (1985): 49-58.
- Cook, G.H., G.R. Ferris, ve J.A. Dulebohn. «Political Behavior as Moderators of The Perceptions of Organizational Politics - Work Outcomes Relationships.» *Journal of Organizational Behavior* 20 (1999): 1093 - 1105.
- Cropanzano, R. S., K.M. Kacmar, ve D.P. Bozeman. «Organizational Politics, Justice, and Support: Their Differences and Similarities.» *Organizational Politics, Justice and Support: Managing Social Climate at Work* içinde, yazar R.S. Cropanzano ve K.M. Kacmar, 1-18. Westport: CT:Quorum Books, 1995.
- Cropanzano, R., J. C. Howes, A. A. Grandey, ve P. Toth. «The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress.» *Journal of Organizational Behavior* 18 (1997): 159-180.
- Day, A.B. «Ethics in Environmental Communication and Education.» *Applied Environmental Education and Communication*, 2003: 71-72.
- DeGeorge, R.T. *Business ethics*. 3. Edition. New York: Macmillan, 1990.
- Drory, A., ve T. Romm. «The Definition of Organizational Politics: A Review.» *Human Relations* 43 (1990): 1133-1154.
- Drooy, A., ve T. Romm. «Politics in Organization and its Perception within the Organization.» *Organization Studies* 9(2) (1988): 165-179.
- DuBrin, A. J. «Sex Differences in the Use and Effectiveness of Tactics of Impression Management.» *Psychological Report* 531-544. (1994): 531-544.

- Farmer, S.M., J.M. Maslyn, Fedor D.B., ve Goodman J.S. «Putting Upward Influence Strategies in Context.» *Journal of Organizational Behaviour* 18 (1997): 22-35.
- Ferris, G. R., D. C. Treadway, P. L. Perrewé, R. L. Brouer, C. Douglas, ve S. Lux. «Political Skill in Organizations.» *Journal of Management* 33 (2007): 290-320.
- Ferris, G. R., ve T. A. Judge. «Personnel / Human Resources Management: A Political Influence Perspective.» *Journal of Management* 17 (1991): 447-488.
- Ferris, G. R., ve T. A. Judge. «Personnel / Human Resources Management: A Political Influence Perspective.» *Journal of Management* 17 (1991): 447-488.
- Ferris, G.R., D.D. Frink, D.P.S. Bhawuk, J. Zhou, ve D.C. Gilmore. «Reactions of Diverse Groups to Politics in the Workplace.» *Journal of Management* 22(1) (1996): 23-44.
- Fishbein, M. «Attitude and The Prediction of Behavior.» *Readings In Attitude Theory And Measurement*. içinde, yazar Fishbein M., 477-492. New York: NY: Wiley, 1967.
- Gandz, J., ve V. V. Murray. «The Experience of Workplace Politics.» *Academy of Management Journal* 23 (2) (1980): 237-251.
- Greenberg, J. «The protestant work ethic and reactions to negative performance evaluations on a laboratory task.» *Journal of Applied Psychology* 62 (1977): 682-690.
- Gupta, S., ve T.L. Case. «Managers' Outward Influence Tactics And Their Consequences: An Exploratory Study.» *Leadership, Organizational Development Journal* 20 (1999): 300 - 311.
- Gül, H., ve H. Gökçe. «Örgütsel Etik ve Bileşenleri.» *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi* 13, no. 1 (2008): 377-389.
- Harris, K. J., M. C. Andrews, ve K. M. Kacmar. «The Moderating Effects of Justice on the Relationship Between Organizational Politics and Workplace Attitudes.» *Journal of Business Psychology* 22(2) (2007): 135.
- Heywood, A. *Politics*. London: Macmillan Foundations, 1997.
- Higgins, C.A., T.A. Judge, ve G.R. Ferris. «Influence Tactics and Work Outcomes : A Meta Analysis.» *Journal of Organizational Behavior* 24 (2003): 89-106.
- Hochwarter, W. A., C. Kacmar, P. L. Perrew, ve D. Johnson. «Perceived Organizational Support as a Mediator of The Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes.» *Journal of Vocational Behavior* 63 (2003): 438-456.
- Jansen, E, ve G. N. Chandler. «Innovation and Restrictive Conformity Among Hospital Employees: Individual Outcomes and Organizational Considerations.» *Hosp. Health Serv. Adm.* 39 (1994): 63- 80.
- Jaramillo, F., J.P. Mulki, ve P., Solomon. «The role of ethical conflict on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention and job performance.» *Journal of Personal Selling and Sales Management* 26 (2), (2006): 271-282.
- Judge, T. A., ve R.D. Bretz. «Political Influence Behavior and Career Success.» *Journal of Management*, 1994: . , 20: 43-65.
- Kacmar, K.M., ve D.S. Carlson. «Further Validation of the Perceptions of Politics Scale (POPS): A Multiple Sample Investigation.» *Journal of Management* 23(5) (1997): 627-658.
- Kipnis, D. «Perspectives on social power.» *The powerholder* içinde, yazar Tedeschi J.T., 82-122. Chicago: IL:Aldine, 1974.
- Kipnis, D., and S. M. Schmidt. "Upward Influence Styles: Relationship With Performance Evaluations, Salary, And Stress." *Administrative Science Quarterly* 33 (1988): 528-542.
- Klebnikov, P. «The Swedish disease.» *Forbes*, 24 May 1993: 78-80.
- Levy, M., ve A.J. Dubinsky. «Identifying and address retail salespeople's ethical problems: a method and application.» *Journal of Retailing* 59 (1) (1983): 46-66.
- Lofquist, L. H., ve R. V. Dawis. «Values as Second-Order Needs in Theory of Work Adjustment.» *Journal of Vocational Behavior* 12 (1971): 12-19.
- Mayes, B. T., ve R. W. Allen. «Toward a definition of organizational politics.» *Academy of Management Review*. 2 (1977): 672-678.
- Meriac, J. P., D. J. Woehr, C. A. Gorman, ve A. L.E. Thomas. «Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile.» *Journal of Vocational Behavior* 82 (2013): 155-164.
- Merrens, M. R., ve J. B. Garrett. «The Protestant ethic scale as a predictor of repetitive work performance.» *Journal of Applied Psychology* 60 (1975): 125-127.
- Miller, M.J., D. J. Woehr, ve N. Hudspeth. «The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory.» *Journal of Vocational Behavior* 60 (2002): 451-489.
- Mintzberg, Henry. «The Organization as Political Arena.» *Journal of Management Studies* 22 (1985): 133-154.
- Mobley, W.H. *Employee turnover: causes, consequences, and control*. MA: Addison-Wesley Publishing, 1982.
- Morgan, Gareth. *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*. Çeviren Gündüz Bulut. İstanbul: MESS Yayınları, 1998.
- Morrow, P. «Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment.» *Academy of Management Review* 8 (1983): 486-500.
- . *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: CT: JAI, 1993.
- Mulki, J., F. Jaramillo, ve W.B. Locander. «Effects of Ethical Climate And Supervisory Trust On Salesperson's Job Attitude And Intentions To Quit.» *Journal of Personal Selling and Sales Management* 26 (1) (2006): 1-19.
- O'Conner, W.E., ve T.G. Morrison. «A Comparison of Situational and Dispositional Predictors of Perceptions of Organizational Politics.» *The Journal of Psychology*, 2001: , 135. 301 - 312.
- Peterson, D.K. «The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment.» *Journal of Managerial Issues*, 2000: 92-108.
- Ringer, R. C., ve R. W. Boss. «Hospital Professionals' Use Of Upward Influence Tactics.» *Journal of Management Issues*, 2000: 92-108.
- Robbins, Stephen P., ve Timothy A. Judge. *Örgütsel Davranış*. 14. Çeviren Ed. İnci Erdem. Ankara : Nobel Yayın, 2012.
- Schein, Virginia E. «Individual Power and Political Behaviors in Organizations: An Inadequately Explored Reality.» *Academy of Management Review*, 1977: 64-72.



- Schweper, C.H. «The Relationship Between Ethical Conflict, Organizational Commitment and Turnover Intentions in The Salesforce.» *Journal of Personal Selling and Sales Management* 19 (1) (1999): 43-49.
- Sheehy, J. W. «New Work Ethic Is Frightening.» *Personnel Journal*, 1990: 28-36.
- Shimko, B. W. «Pre-hire assessment of the new work force: Finding wheat (and work ethic) among the chaff.» *Business Horizons*, 1992: 60-65.
- Sims, R.L., ve G.K. Kroeck. «The Influence Of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover.» *Business Ethics* 13 (1994): 39-47.
- Sims, R.L., ve T.L. Keon. «Ethical Work Climate as a Factor in The Development of Person-Organization Fit.» *Business Ethics* 16 (1997): 1095-1105.
- Sparks, J.R., ve M. Johlke. «Factors influencing student perceptions of unethical behavior by personal salespeople: an experimental investigation.» *Journal of Business Ethics* 15 (8) (1996): 871-887.
- TDK. tarih yok. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.52a6fe5e041407.60643685 (Aralık 12, 2013 tarihinde erişilmiştir).
- Thacker, R. A., ve S. J. Wayne. «An Examination Of The Relationship Between Upward Influence Tactics and Assessments of Promotability.» *Journal of Management* 21 (1995): 739-756.
- Tushman, M. L. «A political approach to organizations: A review and rationale.» *Academy of Management Review* 2 (1977): 206-216.
- Velasquez, M.G. *Business Ethics: Concepts and Cases*. 4th Edition. New Jersey.: Prentice Hall, 1998.
- Vigoda, E. «Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes:Exploration and Implications for the Public Sector.» *Journal of Vocational Behavior* 57 (2000): 326-347.
- Wayne, S. J., ve K. M. Kacmar. «The Effects of Impression Management on The Performance Appraisal Process.» *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 48 (1991): 70-88.
- Weber, M. *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*. Çeviren Zeynep Gürata. Ankara: Ayraç, 1958 .
- Wood, A.J. «Employee Retention.» *Mang. Adm.* 46 (1994): 4-7.
- Yukl, G. «Choice of Influence Strategies: Role of Need for Power, Need for Affiliation, and Inhibition. » *Leadership in organizations içinde*, yazar R.S. Iyer ve V.R. Krishnan, 2-18. Prabandhan, 1998.
- Zaleznik, Abraham. «Power and Politics in Organizational Life.» *Harvard Business Review*, 1970: 48.

1883

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ