



Turkish Studies

Volume 14 Issue 2, 2019, p. 113-134

DOI: 10.7827/TurkishStudies.14792

ISSN: 1308-2140

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Ocak 2019

✓ Accepted/Kabul: Mart 2019

✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. Umut AVCI – Doç. Dr. Hakan KOÇ

This article was checked by iThenticate.


ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL ANOMİ VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA*


Ömer Emre ARSLAN** - Ercan YAVUZ***

ÖZET

Örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel anomi arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada; örgütsel güvenin örgütsel anomiye etkisi, örgütsel adaletin örgütsel güven ve örgütsel anomiye etkisi ve ayrıca örgütsel adaletin örgütsel anomiye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü incelenmiştir. Bu amaca yönelik olarak Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kişilerden anket tekniği ile veri toplanmış ve 824 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma konuları arasında öngörülen nedensellik bağıni ortaya koymak ve araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla basit doğrusal, çoklu ve hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel anomiye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarından hareketle, aracılık etkisinin anlamlılık düzeyini belirleyebilmek için de Sobel testi yapılmıştır. İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel güven düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak, örgütsel anomi düzeylerini ise negatif ve anlamlı olarak etkilediği, örgütsel güven algılarının ise örgütsel anomi düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel adaletin örgütsel anomiye etkisinde örgütsel güvenin kısmı aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin adalet algılarının yükselmesiyle örgütsel güven duyguları artmakta ve dolayısıyla örgütsel anomi düzeyleri düşmektedir. Bu çalışma, örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu işletmelerin, örgütsel anomi ile daha etkili olarak

* Bu çalışma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından 11.09.2018 tarihinde onaylanan aynı başlıklı doktora tezinin makale olarak düzenlenmiş halidir.

**  Öğr. Gör. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi ALTSO Meslek Yüksekokulu, E-posta: omer.arslan@alanya.edu.tr

***  Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi, E-posta: eyyavuz@gmail.com

mücadele edebileceğini ortaya koyması bakımından ilgili litaretüre katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel anomie, otel işletmeleri

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE, ORGANIZATIONAL ANOMIE AND ORGANIZATIONAL TRUST: A STUDY ON HOTELS

ABSTRACT

In this research which aims to reveal the relations between organizational justice, organizational trust and organizational anomie; The effect of organizational trust on organizational anomie, the effect of organizational justice on organizational trust and organizational anomie, and the role of organizational trust in the organizational justice effects on organizational anomie have been examined. For this purpose, data were gathered from the questionnaire technique of the people working in five-star hotel companies operating in Antalya and 824 questionnaires were taken into consideration. After this phase, simple linear, multiple and hierarchical regression analyzes were performed to determine the causal link between study subjects and to test the hypotheses of the research. Sobel test was used to determine the level of significance of the mediation effect. It was found that employees' perceptions of organizational justice effect their trust levels positively and significantly, and it effects organizational anomie levels negatively and significantly, and organizational trust perceptions effects organizational anomie levels negatively and significantly. Moreover, it has been reached that organizational trust plays a partial mediating role in the effect of organizational justice to the organizational anomie. As the perceptions of the justice of the employees increase, the organizational trust feelings increase and therefore the organizational levels of the anomie decrease. This study contributes to the related literacy in terms of revealing that organizations with high organizational justice and organizational trust levels can fight more effectively with organizational anomie.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction and the aim of the study

In terms of organizational context regarding research topics; In order for a company to have a healthy organizational structure, climate and culture and to lead a happy life for the employees, there must be a fair environment within the organization. Employees must have a sense of trust towards their managers, friends and the general organization. Furthermore, the fact that the norms accepted by everyone in the organization are valid and the employees are not in a state of hopelessness and helplessness, and therefore the low levels of organizational anomie are important for organizational success. Therefore, this study is considered important in terms of presenting some

results by investigating the relationships between the relevant variables and by making recommendations to researchers, business managers, human resources specialists and educational consultants.

In this study, the concepts of organizational justice, organizational anomie and organizational trust are evaluated in the light of the related literature. As a result of the conceptual framework related to organizational justice, employees' perceptions of justice are vital importance for many organizational concepts and phenomena. It has been understood in the light of the conceptual information that the anomic feelings of the employees will have many negative consequences. The lack of organizational trust, which is another subject of the study, is likely to be related to the perceived organizational anomie level. Therefore, an important impression has been obtained that these subjects are connected to each other in the organizational level by some relationship patterns. The main purpose of this research is to take into consideration the conceptual framework and the problem situation mentioned; to investigate the relationship between five star hotels 'employees' perceptions of organizational justice and their trust in the organization and to determine whether this relationship affects the level of the organizational anomie. The research is based on four basic hypotheses. The hypothesis of the research and its model are given below.

H₁: Organizational justice has a positive effect on organizational trust.

H₂: Organizational justice has a negative effect on organizational anomie.

H₃: Organizational trust has a negative effect on organizational anomie.

H₄: Organizational trust plays a partial mediating role in the effect of organizational justice to the organizational anomie.

Method

The population of the study consists of employees working in five-star hotels operating in the province of Antalya. Between June and October 2017, 1400 surveys were delivered to related hotels. 938 of the questionnaires submitted for the implementation of five-star hotel employees were returned and 824 questionnaires were analyzed as valid. Therefore, the sample of this study consists of 824 employees working in five-star hotels in Antalya. The questionnaire, which is the data collection tool of the research, was used to measure the perceptions of employees' organizational justice, which was developed by Colquitt (2001) and four-dimensional organizational justice scale used in international literature (Gichira, 2016; Mukherjee et al.,2016). This scale also in Turkey Daglı (2016) and Cihangiroglu (2009) used by the reliability and validity of a scale is tested. The anomie scale developed by Srole (1956) was adapted to be a one-dimensional and 8 expressions scale in studies conducted by Zoghbi and Rodriguez (2007), Zoghbi and Gonzalez (2009) and Tsahuridu (2011). This scale, which is used in this study, focuses entirely on psycho-sociological processes as opposed to other anomie scales and tries to discover the processes related to the loss of right and wrong perceptions of the norms in the institution in which employees' work. There is a widespread acceptance that Srole's anomie scale measures a

pessimistic syndrome of social dissociation, individuals' feelings of loss of values (Zoghbi and Gonzalez, 2009). Organizational trust scale consisting of three dimensions was used to measure employees' perceptions of trust. This scale was first formed by Scott (1981) in the form of 29 expressions. Then it is abbreviated as 17 expressions. Similarly, Adams (2004) used the same scale in three dimensions. The scale was used by Kanten (2012) as 18 expressions in Turkey. In the study, sufficient results were obtained in terms of reliability and validity of the scale. The advantage of the scale compared to the two-dimensional scales used in different studies is that it is thought that it will better reveal the relationship patterns with more dimensions. Based on the data obtained as a result of the collection of the questionnaires, factor analyzes were conducted for the scales used. After this phase, simple linear, multiple and hierarchical regression analyzes were performed to determine the causal link between study subjects and to test the hypotheses of the research. Sobel test was used to determine the level of significance of the mediation effect.

Findings and Discussion

In this study; It is determined that organizational justice has a positive and meaningful relationship with organizational trust and affects organizational trust. The feeling of trust of employees who perceive the organizational environment as fair is rising. The feelings of truthfulness, honesty and trust towards the person, group or system are affected by the perceptions of justice in the distribution of resources, distribution processes, interpersonal relations, informational and communicative processes. From this point of view, the first hypothesis (H_1) of the research which was established as organizational justice had a positive effect on organizational trust was supported. In the results of study; It is determined that employees' organizational justice perceptions affect the level of anomie negatively and statistically significantly. It was concluded that the perception of organizational justice negatively affected the anomie in the workplace. In organizations with high perceptions of organizational justice, the anomie levels of employees are decreasing, and there is a decrease in the alienation, irregularity, feelings of worthlessness and organizational deviation behavior that develops depending on it. Thus, the second hypothesis (H_2) of the research, which is stated as organizational justice has a negative effect on organizational anomie, is supported.

It has been concluded that the organizational trust perception of employees has a negative and significant effect on the organizational anomie level. When the literature is examined, it has not been found that the studies on the relationship between organizational trust and organizational anomie were examined directly. However, from a conceptual point of view, studies that relate trust and anomie (Nedkovski et al., 2017; Mols and Jetten, 2016; Teymoori, 2016; Coleman, 2014; Zhao and Cao, 2010) have insights that employees' sense of trust will decrease their anomie levels. It is stated that the concept of trust can be included in the models of attitude-behavior and outcome relation as a requirement of social change theory (Ashnai et al., 2016). Therefore, the relevant conceptual thoughts and results in the literature are similar in the conceptual and theoretical plane with the results of this study. From this point of view, the third hypothesis (H_3) of the study, which is stated

as organizational trust has a negative effect on organizational anomie, is supported. Moreover, it has been reached that organizational trust plays a partial mediating role in the effect of organizational justice to the organizational anomie. As the perceptions of the justice of the employees increase, the organizational trust feelings increase and therefore the organizational levels of the anomie decrease. Therefore, the fourth research hypothesis (H4), which is expressed as organizational trust plays a partial mediating role in the effect of organizational justice to the organizational anomie, is supported. It has been determined that the effect of organizational justice on the organizational anomie occurs through partial mediation of organizational trust.

Keywords: Organizational justice, organizational anomie, organizational trust, hotels

1. Giriş

İşletmeler çevre faktörleri ile sürekli etkileşim içerisinde olan sosyal ve ekonomik yapılardır. Dolayısıyla olumlu ve olumsuz açıdan değişmekte olan tüm çevre unsurlarını göz önünde bulundurarak faaliyet göstermek zorundadırlar. Müşteriler ve işgörenler, işletmelerin ilişki içerisinde olduğu en önemli unsurlardır. Özellikle turizm sektöründe faaliyet gösteren otellerin ürettiği hizmet, işgörenlerin ve müşterilerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir üründür. Bu açıdan bakıldığında işgörenlerin gösterecekleri performans ile onların içerisinde buldukları olumlu veya olumsuz örgüt ortamı arasında doğal bir ilişki olduğu açıktır (Yıldırım ve Acar, 2018). Bu çalışmanın konularından olan ve işgörenlerin umutsuzluk ve duygusal yalnızlaşma durumunu belirten sosyal ve psikolojik bir süreci ifade eden örgütsel anomi kavramı (Srole, 1956), işletmeler açısından istenmeyen ve gerekli tedbirlerin alınmasını gerektiren bir olgu durumundadır. Dolayısıyla örgütte çalışan işgörenlerin adil ve eşitlikçi bir ortamda çalışmasını ifade eden örgütsel adalet kavramı (Greenberg, 1987) ve işgörenlerin çalıştıkları kuruma ve kurumdaki her düzeyden grup üyesine olan güvenlerini ifade eden örgütsel güven kavramı (Scott, 1981) işletmeler tarafından arzulanan olumlu durumlardır.

Örgütsel adaletin, işgörenlerin güven algılarını ve anomi düzeylerini etkileyen bir unsur olduğu düşünülmektedir. Ancak, araştırmaya konu olan üç örgütsel olgunun birlikte değerlendirildiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada beş yıldızlı otel işgörenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel güven ve örgütsel anomi düzeylerine etkisi incelenmiş ve ayrıca örgütsel adaletin işgörenlerin anomi düzeylerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarının, literatürde görece sınırlı sayıda çalışma yapılan örgütsel anomi ile örgütsel adalet ve güven arasındaki nedensellik ilişkilerini tespit ederek ilgili alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırma Hipotezleri

Örgütsel adalet ile işgörenlerin tutumsal ve davranışsal çıktılarının birçoğunda olduğu gibi, örgütsel güven ile arasında da birbirini destekleyen bir bağ bulunmaktadır (Nair ve Salleh, 2015). İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olmasının olumlu bir iş ortamının belirleyicisi ve işgörenlerin örgütle ilgili kişi ve süreçlere güvenmelerini sağlayan bir unsur olduğu vurgulanmaktadır (Stinglhamber, De Cremer ve Mercken, 2006). İşlemsel ve dağıtımsal adalet algısının işletmedeki karar, süreç ve uygulamaların adil olarak algılanması ile ilgili olması nedeniyle işgörenlerin örgüte güvenlerini etkilemekteyken, etkileşimsel adaletin ise işgörenler ve yöneticiler arasındaki ilişkinin nasıl algılandığı ile ilişkili olması nedeniyle yöneticiye olan güveni etkilemesi beklenmektedir. Etkileşimsel adaletin örgüte güvene, yöneticiler üzerinden dolaylı bir etkide bulunduğu ifade edilmektedir (Kanten, 2012, s.143). İşgörenler, örgütsel düzlemde adalet ve güven gibi temel duyguları yeterli düzeyde hissederse, bu durum iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi birçok mesleki olumlu sonucun oluşmasını sağlayacaktır (Bidarian ve Jafari, 2012; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008). Dolayısıyla aksi takdirde, örgütsel adalet

ve örgütsel güven algılarındaki düşüklük neticesinde işgörenlerin; anomi, yabancılaşma, tatminsizlik, sapma, performans düşüklüğü, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz olarak değerlendirilen sonuçlarla karşılaşabileceği ifade edilebilir.

Nair ve Salleh (2015) örgütsel adalet alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel, kişiler arası ve bilgisel adalet boyutlarının performans değerlendirme konusundaki düzeyinin, işgören katılımını olumlu etkilediğini belirtmiş, bu etkide, güven unsurunun her bir adalet boyutu ve işgören katılımı arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını, kurduğu modelde ifade etmiştir. Bidarian ve Jafari'nin (2012) örgütsel adaletin boyutlarından olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet ile örgütsel güven arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışma sonucunda, işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutları ile genel örgütsel güven arasında güçlü istatistiksel ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bazı çalışmalara bakıldığında da, örgütsel adaletin, örgütsel güveni etkilediği ve işgörenlerin işlemsel adalet algısının örgüte duyulan güvenin, dağıtımsal adaletin algısının ise yöneticiye duyulan güvenin bir açıklayıcısı olduğu belirtilmektedir (Ambrose ve Schminke, 2003; Zeffane ve Connell, 2003). Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algısının işgörenlerin yöneticilerine güvenmeleri açısından bir değişken olduğu belirtilmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001). İşgörenlerin örgüt içindeki karar, süreç ve uygulamaların adaletine ilişkin algılarının, örgüte ve yöneticilerine duydukları güveni etkileyeceği vurgulanmaktadır (Kanten, 2012, s.142). Örgütsel adalet algısı, örgütsel güvenin varlığı ve düzeyinin ortaya konmasında öncül bir değişken olarak nitelendirilmektedir (Polat, 2007). Dolayısıyla, yukarıda bahsedilen teorik çerçeve ve ilgili çalışmalardan hareketle araştırma modeline dahil edilen birinci hipotez; "*H₁: Örgütsel adaletin örgütsel güven üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.*" şeklinde kurulmuştur.

Coleman (2014, s.36-37), Durkheimci bakış açısının anomi kavramına eşitlik ve adalet kavramları açısından yaklaştığını belirtmektedir. Bu bakış açısına göre anominin toplumun bireyleri üzerinde yaratacağı olumsuz duygularla, adalet ve eşitlik olguları ile mücadele edilebilmektedir. Adalet olgusu, bireylerin anomi duygusunun bastırılması açısından etkili olarak değerlendirilmektedir. Toplum içindeki gruplar arasındaki şiddetli çatışmalar ile anomi olgusunun ilişkili olduğu vurgulanmaktadır. Durkheim'in ortaya çıkış kaynağını vurguladığı, Merton'un somut olumsuz sonuçlarını öngördüğü anomi; adaletsizlik ve eşitsizlik algıları neticesinde ortaya çıkan çatışmalardan ortaya çıkmakta, bir açıdan da bu çatışmaları şiddetlendirmektedir (Braithwaite ve diğ., 2010). Zoghbi ve Gonzalez (2009), örgütsel adalet ve alt boyutları olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin, online örgütsel vatandaşlık davranışı olarak görülen, iş yerinde internet kullanımında örgütün güvenliğinin korunması ve internette boşa zaman geçirilmemesini ifade eden bir kavram olan sifersivizme etkisinde, işgörenlerin anomik hisselerinin aracı rolünü incelemiştir. Çalışmada, örgütsel adaletin boyutları olan; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ile anomi arasında olumsuz ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel adaletin yüksek olduğu örgütlerde, işgörenlerin anomi düzeylerinin daha düşük olması beklenmektedir. Dolayısıyla, bahsedilen teorik çerçeve ve ilgili çalışmalardan hareketle bu çalışmada araştırma modeline dahil edilen ikinci hipotez ise; "*H₂: Örgütsel adaletin örgütsel anomi üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.*" şeklinde kurulmuştur.

Anomi; ekonomik eşitsizlikler (Zhao, 2008), sosyal sermaye eksiklikleri, sosyal yapıdaki hızlı değişimler (Messner ve Rosenfeld, 2001; Zhao ve Cao, 2010) ve güven duygusundaki düşüklükler (Teymoori, 2016) ile ilişkilendirilmektedir. Garfinkel'den (1963) aktaran Zucker (1986), bireylerin beklentilerinin karşılanmaması sonucunda güven duygularının azalmasıyla; öfke, egoizm, endişe ve anomi gibi duygu ve davranışların görülebileceğini vurgulamıştır. Durkheimci bakış açısına göre, totaliter yönetim anlayışının da sosyal güven düzeyini etkileyerek bireyler üzerindeki anomik hisseleri arttırabileceğine yönelik işaretler bulunmaktadır (Coleman, 2014, s.42-43). Özgürlükçü ve katılımcı bir yönetim anlayışının ise sosyal adaleti arttırarak, sosyal güven duygusunu olumlu etkileyeceği ve dolaylı olarak toplumdaki anomi düzeyini azaltacağına ilişkin görüşler bulunmaktadır (Zhao ve Cao, 2010). Örgüt içinde işgörenlerin güvensizlik duygularının oluşmaya başlamasıyla beraber, işgörenler örgütsel

rollerinin ne olduğu noktasında bir belirsizlik hissetmeye başlayarak iş güvenceleri hakkında endişe etmeye başlayabilirler (Solomon ve Flores, 2001, s.48). İşgörenlerin sosyal destek algısı, çalıştıkları iş yerinde güvenceler ve kendi iyiliklerine davranacak insanların olduğu kabulüne dayanmaktadır. Dolayısıyla, destek olacak insanlara duyulan bu güven duygusu ile örgüt içindeki anomi düzeyi birbiri ile ters orantılı olmak durumundadır. Anomiyi oluşturması muhtemel ekonomik, sosyal ve psikolojik tüm olumsuzluklar, toplum/grup üyelerinin aralarında var olan yüksek güven düzeyinin ve güçlü bir sosyal kimliğin grup üyelerini olumlu anlamda bir arada tutması (Mols ve Jetten, 2016), anominin oluşmaması veya en azından şiddetlenmemesi açısından önemlidir. Bu açıdan literatürde bahsedilen kavramsal bilgiler ışığında araştırmanın üçüncü hipotezi de *H₃: “Örgütsel güvenin örgütsel anomi üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır.”* şeklinde kurulmuştur.

Toplumdaki ve bireylerdeki anomi bütünüyle yok edilebilen bir olgu olmasa da etkisinin azaltılabileceği ve kontrol altında tutulabileceği ifade edilmektedir. Bu açıdan, örgütsel ortam çerçevesinde yönetici olarak görev yapanların, işgörenlerin anomi düzeylerini ortaya koymaları ve azaltmak için gerekli davranış ve uygulama kalıplarını geliştirmeleri gerekmektedir (Maciejewska, 2016, s.169). Güven duyulmayan bireylerin şüphe, yabancılaşma, küskünlük gibi duygular hissetmesi söz konusu olmakta, bu durum ise onların davranışlarına olumsuz olarak yansımaktadır (Solomon ve Flores, 2001, s.50). Durkheim’in anomi kavramını ortaya atmasından itibaren, anomi ile sapma davranışının ilişkili değerlendirildiği bir bakış açısı mevcuttur (Merton, 1938). Anominin toplum yapısındaki sapkın durumu açıkladığına ilişkin olarak (Cohen, 1995; Nowodzinski, 2015) ve özellikle Srole (1956) ile birlikte anomi kavramının sosyal düzeyden bir ölçüde bireysel düzeyde değerlendirilmeye başlanması ile birlikte bir kuralsızlık ve değersizlik hissi olarak örgütsel çalışmalarda (Hodson, 1999; Zoghbi, 2008, Zoghbi ve Rodriguez, 2007; Maciejewska, 2016) bireylerin sapma davranışlarının en önemli nedeni ve çoğu zaman kendisi olduğu ifade edilmiştir. İşgörenlerin özgüvenleri ve çalışma arkadaşlarına duyguları güven ne kadar yüksek olursa, örgüt içindeki olumsuz koşul, uygulama ve duygularla başa çıkmaları o kadar mümkün olacaktır (Asunakutlu, 2002). Bu durum ise anomi ile ilgili olarak ifade edilen olumsuz sonuçların ortaya çıkmasını engelleyecektir. Literatürdeki kavramsal çerçeve ve daha önce yapılan çalışmalardan hareketle örgütsel adalet ve örgütsel güven ile örgütsel anomi arasındaki ilişkilere yönelik kurulan hipotezler dikkate alındığında ve ayrıca örgütsel adaletin çeşitli örgütsel faktörlere yönelik etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolüne ilişkin olarak yapılmış bir takım çalışmalar da (Nair ve Salleh, 2015; Farooq ve Farooq, 2014; Chhetri, 2014; Jeon, 2009; Aryee, Budhwar ve Chen, 2002) göz önünde bulundurulduğunda örgütsel düzeydeki adalet algısının, anomi düzeyine etkisinde güvenin aracılık rolüne ilişkin güçlü bir olasılık olduğu düşünülmüştür. Dolayısıyla, araştırma modeline dahil olan dördüncü hipotez ise, *“H₄: Örgütsel adaletin örgütsel anomiye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.”* şeklinde ortaya konmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; adil ve ahlak açısından uygun uygulama ve süreçlerin kurum içerisinde hâkim kılınmasını ve özendirilmesini içeren, işgörenlerin, amiri pozisyonunda olan yöneticilerinin davranışlarını adil, ahlaki ve rasyonel olarak değerlendirdiği bir kavramdır (İşcan ve Naktiyok, 2004). Çalışanlara karar alma süreçlerine katılım şansı vermek, yapılan yanlışlıkların düzeltilmesi için zaman ve imkân sağlamak, kuralları ve politikaları sürekli olarak nesnel bir şekilde uygulamak ve önyargılardan uzak bir şekilde karar almak, örgüt içindeki uygulamaların işgörenler açısından adil olarak algılanması için gerekli kriterler sayılabilir (Leventhal, 1980). Örgütsel adaletsizlik; zaman ve enerji kaybı, performans ve motivasyon kayıpları ve birçok psikolojik sorunları beraberinde getiren olumsuz etkilere neden olabilecek, istenmeyen bir durumdur (Nerdinger, 2007).

Örgütsel adalet teorileri bağlamında literatürde, örgütsel adaletin boyutlarının ortaya konulduğu görülmektedir. Adams’ın (1965) eşitlik kuramından hareketle kaynaklara dair örgütsel düzlemdeki girdi ve çıktılarının eşit bir oranda dağılmasının ve kaynakların dağılıma ilişkin normu ifade eden dağıtımsal

adalet boyutundan söz edilmektedir (Colquitt, 2012). Bahsedilen bu kaynak tahsisi sürecinin işletilmesine ilişkin işgörenlerin adalet algıları işlemsel adalet boyutunu ortaya çıkarmaktadır (Thibaut ve Walker, 1975). Bies ve Moag (1986) ise özellikle kişiler arasındaki karşılıklı süreçlerde ve bilginin paylaşılmasını ifade eden durumlardaki adalet algılarının önemini vurgulayarak üçüncü bir boyutu ortaya çıkarmıştır. Bu üçüncü örgütsel adalet boyutu etkileşimsel adalet olarak ifade edilmiştir. Greenberg (1993) ise örgütsel adaletin üçüncü boyutu olarak kabul edilen etkileşimsel adalet boyutunun da örtük iki boyutu ifade edebileceğini belirtmiştir ve bu boyutlar da kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlamda, Colquitt (2001) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeğinde de dört boyutun kullanıldığı görülmektedir. Özellikle son dönemde yapılan örgütsel adalet çalışmalarında konu, Colquitt'in (2001) çalışmasından hareketle dört boyutlu olarak incelenmektedir (Gichira, 2016; Dağlı, 2016; Mukherjee, Singh ve Mehrotra, 2016; Cihangiroğlu, 2009; Colquitt, 2001). Bu boyutlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, kişiler arası adalet ve bilgisel adalettir (Colquitt, 2012; Colquitt, Greenberg, ve Zapata- Phelan, 2005).

Dağıtımsal adalet, bir işgörenin bir kararın sonuçlarına, örgütsel ödül ve faydaların paylaşımına yönelik olarak algıladığı adalettir (Adams, 1965). Dağıtımsal adalet, örgüt içerisindeki kararlara ilişkin olarak kişilerin adalet algılamaları veya başka çalışanlarla eşitlik durumlarına dair algılamalarını içermektedir (Greenberg, 1987). Çalışanlar ücret, ücret artışı veya terfi gibi çıktılarda kendilerini diğer çalışanlarla karşılaştırmak suretiyle kurum içi uygulamaların adil ve adil olmadığı düşüncesine sahip olurlar (Gichira, 2016, s.66). Örgütte kaynakların adil dağıtımına ek olarak, ödül ve ceza sisteminin de adaletli bir şekilde yürütülmesi, dağıtımsal adaletin olumlu algılanması açısından önemlidir (Özdevecioğlu, 2003). İşlemsel adalet, işletme içinde dağıtım kararlarının alınma süreçlerinin, çalışanlar tarafından adaletli olarak kabul edilmesi olarak anlaşılabilir (Dağlı, 2016, s.90). Judeh (2011) tarafından işlemsel adalet, örgütsel çıktı ve faydaların, yürütmekte olan metot ve süreçlerin adil olup olmaması ile ilişkili bir örgütsel adalet boyutu olarak ifade edilmiştir. Kişiler arası adalet, işgörelere karşı olumsuz ifadelerde bulunulmaması, onlara uygunsuz soruların yönlendirilmemesi, kişisel saldırıda bulunulmaması, dolayısıyla işgörelere saygılı, samimi, önyargıdan uzak ve tarafsız davranılması şeklinde tanımlanmaktadır. Bilgisel adalet algılaması ise bireylerin, örgütün yöneticilerinin kurumsal kararları neden aldığına veya faydaların neden belirli bir şekilde dağıtıldığına ilişkin kararları ve kararların uygulanmasında kullanılan metotların gerekçesinin yeterliliğini ve dürüstlüğünü ifade etmektedir (Colquitt, 2001).

2.2. Örgütsel Anomi

Anomi an- (yokluk, eksiklik) ve -nomos (kural) olmak üzere Yunan dilinden gelen bir sözcüktür ve anomi normatif standartların eksikliği sonucunda ortaya çıkar (Zoghbi ve Rodriguez, 2007). Mansfield'a (2004) göre anomi, bir toplum veya gruptaki değişimle beraber eski kurallar yapısının kesintiye uğradığı ve yeni kurallar yapısının henüz kurulamadığı durumu işaret etmektedir. Anomi, sosyal yapının ve sosyal değerlerin hızla bozulmasını ifade eden bir sosyolojik kavram olarak tanımlanmış, sosyal kurumların işlevini yitirmesine ve etik ilkelerinin bozulmasına vurgu yapan bir kavram olarak kullanılmıştır (Allport, 2016, s.269). Durkheim'dan alınan bir kavram olan anomi, kültürel amaçlar ve bu amaçlara ulaşmayı sağlayacak kurumsal araçlar arasındaki kopukluğun bir sonucudur (Poloma, 1993).

Örgütsel anomi, işgörelere bireysel normlarının ve değerlerinin verimsizleştiği, çalışanların zamanla örgütsel açıdan sapkın bir şekilde hareket etmesine neden olan, örgütün işgücü ve sosyal uygunluğuna ilişkin algısındaki noksanlıkla ortaya çıkan bir olgudur (Formiga ve diğ., 2016). Örgütsel anomi, örgüt yapısında değerler bütünü var olmasına rağmen, işgörelere bu mevcut değerlere saygı duymamasına, işveren veya yöneticilerini aldatmak için kendilerince haklı bir gerekçe üretmesine neden olan bir durumdur. Anomik hislerle davranan işgören, aldatma davranışını, koşulları kendi faydasına yönelik olarak değiştirmek gibi bir gerekçeye dayandırmaktadır (Maciejewska, 2016, s.163). Anomi, bireylerin etik karar verme sürecine etki edecek bir unsurdur. Örgütsel adalet algısının, işgörelere etik

sürecinin bir ara aşaması olarak hareket etmesine rağmen, anomi, bireylerin ahlaki davranmaktan vazgeçmesine yol açabilecek normatif bir çöküş durumuna neden olabilir (Zoghbi ve Gonzalez, 2009). Anomi, tüm sosyal normlar sisteminin çökmesine ve sonuç olarak toplumsal bağların bozulmasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla işgörenler, örgütlerinde yürürlükte olan norm ve değerlerin kendi çıkarları ile uyumlu olmadığını düşünebilmektedir. Norm ve değerlere uyulmaması olarak ifade edilen anomi, örgütsel davranışları ve motivasyonu olumsuz yönde etkileyebilecektir (Nowodzinski, 2015). Anominin belirli bir toplumdaki kabul edilen değerler ve hedefler ile bunlara ulaşabilecek standartlar ve araçlar arasındaki uyumsuzluğun tetiklediği yapısal ve işlevsel doğası, dolaylı olarak anominin kaynağı hakkındaki sorunun, örgütsel yapının anlaşılması açısından da sorulabilmesini sağlamaktadır (Maciejewska, 2016, s.162).

Örgütsel anomi deyiimi Cohen (1993) tarafından iş yerinde etik üzerine odaklanmıştır. Örgüt içindeki etik dışı davranışlar “kuralsızlık” duygusunu oluşturmaktadır. Hodson (1999) ise örgüt çevresinde kuralsızlık durumunun hangi normlardan kaynaklandığını açıklamaya yönelik yaptığı çalışmada örgütsel anomi kavramından bahsetmiştir. Zoghbi ve Rodriguez (2007) ise örgütsel anomiyi istenmeyen işgören tavırlarının ve örgütsel vatandaşlık davranışının bir ara değişkeni olarak incelemiştir. Tsahuridu’ya (2011) göre kişiler, iş yerlerinde somut nedenler olmasa bile çalıştıkları kurum ile ilgili anomik duygulara sahip olabilirler. Tsahuridu’nun (2006) Hampden-Turner’dan (1970) aktardığına göre; anomik kişiler sıklıkla aldatılmışlık, çaresizlik, itaatkârlık, düşmanlık ve acımasızlık gibi karmaşık duygular içerisinde olabilirler. Çalışma yaşamı açısından incelenen anomi, mevcut teori ve geliştirilen ölçme araçları ile çalışılması yanında, geliştirilen yeni araçlar veya anomi teorilerinin kombine edilmesiyle de akademik anlamda çalışma konusu olmuştur (Switzer, 2013). Birtakım araştırmacılar (Hodson, 1999; Martin, Johnson ve Cullen, 2009) Durkheim’in anomi teorisini iş yerinde uygulamışlardır. Örgütlerde Durkheim’in anomi teorisi çerçevesinde çalışan yazarlar iş yerindeki normsuzluk (kuralsızlık) ve düzen eksikliği konularına odaklanmışlardır. Örgüt içerisinde anomiyeye ilişkin çalışan bazı yazarlar (Mansfield, 2004; Martin ve diğ., 2009; Passas, 2001; Skiba, Smith ve Marshall, 2009; Zahra, Priem ve Rasheed 2005), Merton’un anomi teorisini temel almışlardır. Merton teorisi çerçevesinde iş yerinde anomiyeye ilişkin çalışma yapan yazarlar, işletmelerin “araç-amaç” uyumsuzluğunun anomiyi ortaya çıkarması konusu üzerine odaklanmışlardır (Switzer, 2013, s.35). İş yerinde anomiyeye ilişkin yapılan çalışmaların önemli bir kısmı da (Tsahuridu, 2011; Zoghbi ve Gonzalez, 2009; Zoghbi, 2008; Carter ve Carter, 2007; Zoghbi ve Rodriguez, 2007; Tsahuridu, 2006; Caruana, Ramaseshan ve Ewing, 2001; Cohen, 1995) Srole’un anomi teorisine dayanmaktadır. Srole’un “anomia” ölçeği en fazla kullanılan ölçektir ve Srole ölçeği kullanılarak yapılan çalışmaların işgörenlerin umutsuzluk, çaresizlik duyguları ve işletmenin beklentileriyle ilişkili olmayan uyumsuz algulamaları üzerine odaklandığı görülmektedir (Switzer, 2013, s.36).

2.3. Örgütsel Güven

Kişinin kontrol etme ve dikkat etme ihtiyacı hissetmeksizin, karşı tarafın hareketlerini savunmasız bir şekilde kabullenmesi (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995) şeklinde yapılan güven tanımlarına paralel olarak, örgütsel güvenin de işgörenlerin; yöneticilerin dürüstlüğüne ve doğruluğuna olan inançlarını ve örgütün işgörene verdiği desteğe ilişkin algılarını ifade ettiği vurgulanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) da örgütsel güveni; örgüt içindeki beklentiler, etkileşim, roller ve tarafların karşılıklı sorumluluklarının sonuçlarına ilişkin örgüt çalışanlarının sahip olduğu pozitif algılar olarak tanımlanmıştır. İşletme içinde güven duygusunun sağlanması için örgütsel süreçlerin iyi planlanmasının, adil olmasının ve örgütü temsil eden yöneticilerin dürüstlük ilkesinden taviz vermeden çalışanlara verdiği sözleri yerine getirmesinin önemli olduğu ifade edilmektedir (Galford ve Drapeau, 2003).

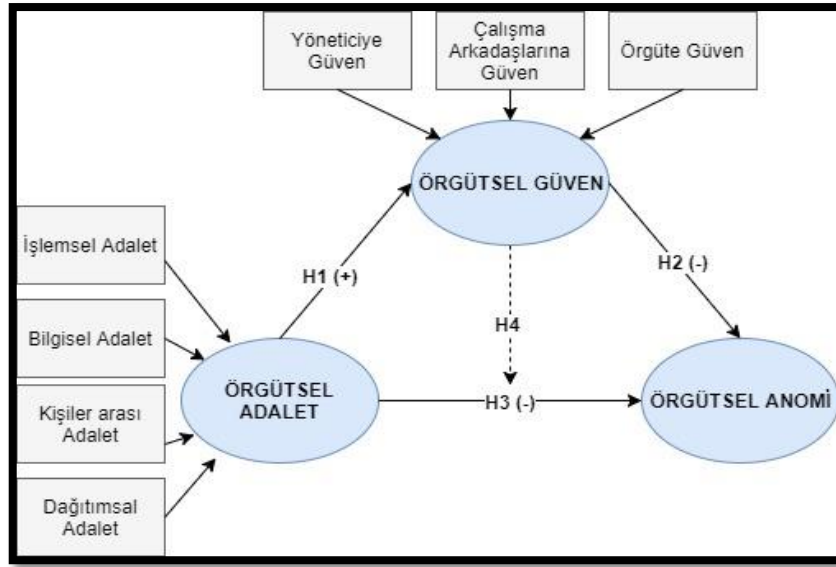
Örgütsel güvene ilişkin yapılan çalışmalarda konunun farklı boyutlar açısından değerlendirildiği görülmektedir. McAllister (1995), Cummings ve Bromiley (1996) örgütsel güveni bilişsel, duyuşsal ve niyetsel olmak üzere üç boyutta ifade etmiştir. Ancak konuya ilişkin uygulama sürecinde örgütsel güven

kavramı bilişsel ve duyuşsal olarak iki boyutu ile de çalışılmıştır (Yıldırım, 2014, s.59). Örgütsel güven bir başka bakış açısına göre; kişiler arası düzeyde ele alınarak, üstlere güven, astlara güven ve eş düzeylere güven olarak da ele alınmıştır (McCauley ve Kuhnert, 1992). McKnight ve Chervany'ye (2001) göre de kurumsal güven, kişiler arası güven ve başkalarına güvenme eğilimi olmak üzere üç tip güvenden söz edilebilir. Örgütsel düzeyde güvene ilişkin boyutlarla ilgili olarak bir diğer bakış açısı ise, örgütsel güvenin; çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere üç boyut olarak ele alınmasıdır (Scott, 1981; Adams, 2004; Dietz ve Hartog, 2006; Pekcan, 2010; Kanten, 2012; Nedkovski ve diğ., 2017). Boyutların bu şekilde ele alınmasında çıkış noktası olan güven modeli, Luhmann'ın güven modelidir (Kanten, 2012, s.131).

Yöneticiye güven; işgörenlerin işleriyle ilgili olarak muhatap oldukları yöneticilerinin bilgi, tecrübe, yetenek ve karar alma hususlarındaki yeterliliğine ilişkin duydukları güveni ifade etmektedir (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Çalışanların amirlerine duyduğu güven, amirlerin gerekli bilgileri paylaşma düzeyiyle de ilişkilendirilmekte ve yöneticisine güven duyan işgörenin, kurumun politika ve süreçlerine daha kolay adapte olacağı ve performansının artacağı ifade edilmektedir (Kanten, 2012, s.134). Lapiere (2007), yöneticinin işgörene olumlu davranış göstermesi dışında, işgörenlerin birbirlerine karşı da olumlu niyet ve davranışlar içinde olmasının, örgütsel güven ortamı açısından önemli rol oynadığını ifade etmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları kurumdaki diğer işgörenlere duydukları güven, gruplar arası veya bireysel çatışmaları engelleyecek önemli unsurlardır biridir (Huff ve Kelley, 2003). İşgörenlerin yüksek özgüven duyguları ve birbirlerine yönelik güvenleri, olumlu bir örgütsel atmosferi oluşturmada ve çalışma şartlarına yansımaktadır. Örgüte güven ise, örgüt içerisinde adil, eşitlikçi ve etik davranılacağına dair işgörenlerin sahip olduğu beklenti ve inançların kurum içerisinde oluşturduğu güven ortamı olarak ifade edilmektedir (Huff ve Kelley, 2003). Örgüte güven, işgörenin hem bir kurum olarak örgütüne hem de dolaylı da olsa en üst yönetimine güveniyle alakalı bir boyuttur (Pekcan, 2010, s.30-31). İşgörenlerin örgütün adil olduğuna, kurumun verdiği sözleri ve yükümlülüklerini yerine getireceğine ilişkin bir kanaat ve örgütün tüm işlemlerinin ve politikalarının çalışanlar tarafından algılanma şeklini yansıtmaktadır (Kanten, 2012, s.134).

3. Yöntem

Araştırmanın konularına ilişkin bahsedilen kavramsal çerçeve ve ortaya konan problem durumu dikkate alınarak bu araştırmanın temel amacı; “Beş yıldızlı otel işgörenlerinin, örgütsel adalet algıları ile örgüte yönelik duydukları güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak ve olası bu ilişkinin, örgüte yönelik anomi düzeyini etkileyip etkilemediğini saptamak” olarak belirlenmiştir. Bu araştırmanın yöntemi nicel araştırma tasarımlarından nedensel ilişki desenine dayanmaktadır (Büyüköztürk ve diğ., 2011). Bu çerçevede anılan kuramsal bağlamda belirlenen araştırma hipotezlerinin yer aldığı araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın evrenini, Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Otel işletmelerinde yatak ve oda başına düşen işgören oranını gösterir hesaplama tablosu (Ağaoğlu,1992) kullanılarak, araştırma evreni olarak kabul edilen işgören sayısı 128588 olarak belirlenmiştir. Beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerin seçilme nedeni, bu sınıf otellerde daha kurumsal ve profesyonel bir yönetim yapısının var olmasından dolayı örgütsel davranışa ilişkin atmosferin daha belirgin hale gelmesidir. Alan araştırmasında veri toplama aracı olarak kullanılan anketler Alanya, Manavgat, Serik, Aksu, Konyaaltı, Muratpaşa ve Kemer ilçeleri olmak üzere Antalya ili içinde beş yıldızlı otel sayısı açısından yoğunluğu olan bölgelerde uygulanmıştır. 2017 yılının Haziran-Ekim ayları arasında, olanaklar ölçüsünde, 1400 adet anket, uygulanması için ilgili bölgelere yönlendirilmiştir. Beş yıldızlı otel işgörenlerine uygulanması için gönderilen anketlerin 938 adeti geri dönmüş, bunların içerisinde de 824 anket geçerli olarak kabul edilerek analiz edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırmanın örneklemini Antalya ilinde beş yıldızlı otellerde çalışan 824 işgören oluşturmaktadır.

Araştırmanın veri toplama aracı olan ankette, işgörenlerin örgütsel adalet algılarını ölçmek amacıyla, Colquitt (2001) tarafından geliştirilen, Gichira (2016) ve Mukherjee ve diğ. (2016) olmak üzere uluslararası literatürde kullanılan dört boyutlu örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Türkiye’de de Dağlı (2016) ve Cihangiroğlu (2009) tarafından kullanılmış, güvenilirlik ve geçerliliği sınanmış bir ölçektir. Colquitt (2001) tarafından dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere dört boyuttan oluşturulan örgütsel adalet ölçeği 17 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler sonucunda yapılan faktör analizinde literatürle uyumlu bir şekilde dört boyut elde edilmiştir (KMO: 0,817; Bartlett: 5676,342). Açıklanan toplam varyans %60,349 olarak gerçekleşirken, boyutların varyansı açıklama oranları; %20,528’i dağıtımsal, %17,182’i işlemsel, %11,493’ü kişiler arası, %11,146’sı ise bilgisel adalet olarak gerçekleşmiştir. Örgütsel adalet ölçeğinin genel güvenilirlik (α) düzeyi ise 0,853’dür.

İşgörenlerin anomik hislerinin ölçülmesine yönelik olarak, temelde Srole (1956) tarafından geliştirilen ölçek, Zoghbi ve Rodriguez (2007), Zoghbi ve Gonzalez (2009) ve Tsahuridu (2011) tarafından yapılan çalışmalarda tek boyutlu ve 8 ifadeden oluşan bir ölçek haline uyarlanmıştır. Bu ölçek diğer anomik ölçeklerinden farklı olarak tamamen psiko-sosyolojik süreçlere odaklanmakta ve işgörenlerin çalıştıkları kurumdaki normlara ilişkin doğru ve yanlış algılamalarının kaybolmasına ilişkin süreçleri keşfetmeye çalışmaktadır. Srole’un anomik ölçeğinin, sosyal ayrılmaya yönelik kötümser bir sendromu, bireylerin değerlerinin kaybolması duygularını ölçtüğüne ilişkin yaygın bir kabul vardır

(Zoghbi ve Gonzalez, 2009). Bu çalışmada toplanan veriler sonucunda yapılan faktör analizinde literatürle uyumlu bir şekilde tek boyut elde edilmiştir (KMO: 0,802; Bartlett: 2394,320). Açıklanan toplam varyans %48 olarak gerçekleşirken, örgütsel anomi ölçeğinin genel güvenilirlik (α) düzeyi ise 0,845'tir.

Örgütsel güven ile ilgili olarak işgörenlerin güven algılamalarını ölçmek üzere üç boyuttan oluşan örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, Scott (1981) tarafından ilk olarak 29 ifade şeklinde oluşturulmuştur. Daha sonra ise 17 ifade şeklinde kısaltılmıştır. Benzer biçimde, Adams (2004) aynı ölçeği üç boyutlu olarak kullanmıştır. İlgili ölçek Türkiye'de de Kanten (2012) tarafından 18 ifadeli olarak kullanılmıştır. Bahsedilen çalışmada Türkiye'de kullanılabilirliği açısından güvenilirlik ve geçerlilik anlamında yeterli sonuçlara ulaşılmıştır. Ölçeğin daha farklı çalışmalarda kullanılan iki boyutlu ölçeklere göre avantajı, daha çok boyut ile kavrama ait ilişki örüntülerini, bu çalışmanın diğer konuları da göz önünde bulundurulduğunda, daha iyi ortaya koyacağına düşünülmesi olmalıdır. Bu çalışmada elde edilen veriler sonucunda yapılan faktör analizinde literatürle uyumlu bir şekilde üç boyut elde edilmiştir (KMO: 0,853; Bartlett: 7504,407). Ancak ölçekteki bir ifade (17. ifade) faktör yapısını bozduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Analiz sonucunda, açıklanan toplam varyansın %61,761 olarak gerçekleştiği, boyutların varyansı açıklama oranlarının ise; %23,516 ile çalışma arkadaşlarına güven, %22,709 ile yöneticiye güven ve %15,535 ile örgüte güven olduğu belirlenmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin genel güvenilirlik (α) düzeyi ise 0,874'dür.

Örgütsel adalet, örgütsel anomi ve örgütsel güven arasındaki ilişkileri beş yıldızlı otel işgörenlerinin algıları üzerinden inceleyen bu çalışma; problem konusu, hipotezleri, amacı ve araştırma soruları kapsamında tahmin edici ilişkisel bir çalışmadır. Araştırma konuları arasında öngörülen bu nedensellik bağımlı ortaya koymak ve araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla basit doğrusal, çoklu ve hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel anomiye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü ortaya koymak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarından hareketle, aracılık etkisinin anlamlılık düzeyini belirleyebilmek için de Sobel testi yapılmıştır.

4. Bulgular

Tablo 1'de örgütsel adalet ve alt boyutlarının örgütsel güven üzerindeki etkisine yönelik basit ve çoklu regresyon analizlerinin sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 1: Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit ve Çoklu Regresyon Analizi

Model 1	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	1,541	0,06	-	25,497	0,000
Örgütsel Adalet	0,57	0,022	0,666	25,6	0,000
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	655,379	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,666		<i>R²</i>	0,444	2,221
Model 2	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	1,510	0,064	-	23,700	0,000
İşlemsel Adalet	0,196	0,015	0,362	12,759	0,000
Bilgisel Adalet	0,050	0,016	0,089	3,104	0,002
Kişiler Arası Adalet	0,141	0,020	0,198	7,100	0,000
Dağıtımsal Adalet	0,198	0,018	0,306	10,831	0,000
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	181,535	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,686		<i>R²</i>	0,470	2,164

Örgütsel adalet ve örgütsel güven arasındaki basit regresyon modeline göre, örgütsel adalet örgütsel güvenin yaklaşık %44'ünü, 0,001 anlamlılık düzeyinde açıklamaktadır ($R=0,666/R^2=0,444$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına bakıldığında örgütsel adaletin örgütsel güvenin tahmininde; 0,666 değerinde ve 0,001 anlamlılık düzeyinde öneme sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle “örgütsel adaletin örgütsel güven üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır” şeklinde kurulan araştırmanın ilk hipotezi (H_1) desteklenmiştir.

Örgütsel adaletin alt boyutları olan işlemsel adalet, bilgisayar adalet, kişilerarası adalet ve dağıtımsal adalet dahil edilerek yapılan çoklu regresyon modelinde (Tablo 1, model 2), bu alt boyutların örgütsel güvene olan etkisini belirlemek için yapılan analiz sonucunda her dört boyutun yer aldığı regresyon modelinin örgütsel güvenin %47'sini açıkladığı görülmektedir ($R=0,686/R^2=0,470$). Standardize edilmiş beta katsayıları incelendiğinde, örgütsel adaletin alt boyutlarının örgütsel güveni açıklamadaki önem sırasının; işlemsel adalet ($\beta=0,362$), dağıtımsal adalet ($\beta=0,306$), kişilerarası adalet ($\beta=0,198$) ve bilgisayar adalet ($\beta=0,089$) şeklinde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulardan hareketle örgütsel adaletin örgütsel güvene olan pozitif etkisinde en önemli etkide bulunan boyutların işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet olduğu söylenebilir.

Tablo 2’de örgütsel güven ve alt boyutlarının örgütsel anomi üzerindeki etkisine yönelik basit ve çoklu regresyon analizlerinin sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarının Örgütsel Anomi Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit ve Çoklu Regresyon Analizi

Model 1	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	4,744	0,139	-	34,145	0,000
Örgütsel Güven	-0,600	0,045	-0,423	-13,369	0,000
<hr/>					
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	178,731	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,423		<i>R</i> ²	0,179	1,939
Model 2	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	4,664	0,143	-	32,611	0,000
Yöneticiye Güven	-0,335	0,045	-0,298	-7,391	0,000
Ç. Arkadaş. Güven	-0,149	0,038	-0,136	-3,934	0,000
Örgüte Güven	-0,102	0,033	-0,116	-3,093	0,002
<hr/>					
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	63,486	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,434		<i>R</i> ²	0,188	1,976

Tablo 2’deki örgütsel güven ve örgütsel anomi arasındaki basit regresyon modeline, örgütsel güven örgütsel anominin yaklaşık %18’ini, 0,001 anlamlılık düzeyinde açıklamaktadır ($R=0,423/R^2=0,179$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına bakıldığında (β) örgütsel güvenin örgütsel anominin tahmininde ; -0,423 değerinde ve 0,001 anlamlılık düzeyinde öneme sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, “örgütsel güvenin örgütsel anomi üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır” şeklinde belirtilen araştırmanın üçüncü hipotezi (H_3) desteklenmiştir.

Örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven ile beraber yapılan çoklu regresyon analizinde (Tablo 2, model 2), bu alt boyutların örgütsel anominin yaklaşık %19’ünü açıkladığı görülmektedir ($R=0,434/R^2=0,188$). Örgütsel güvenin alt boyutlarının örgütsel anomiye açıklamadaki önem sırası; yöneticiye güven ($\beta=-0,298$), çalışma arkadaşlarına güven ($\beta=-0,136$) ve örgüte güven ($\beta=-0,116$) şeklindedir. Dolayısıyla örgütsel güvenin

örgütsel anomiyeye olan negatif etkisinde en fazla etkide bulunan boyutun yöneticiye güven boyutu olduğu ifade edilebilir.

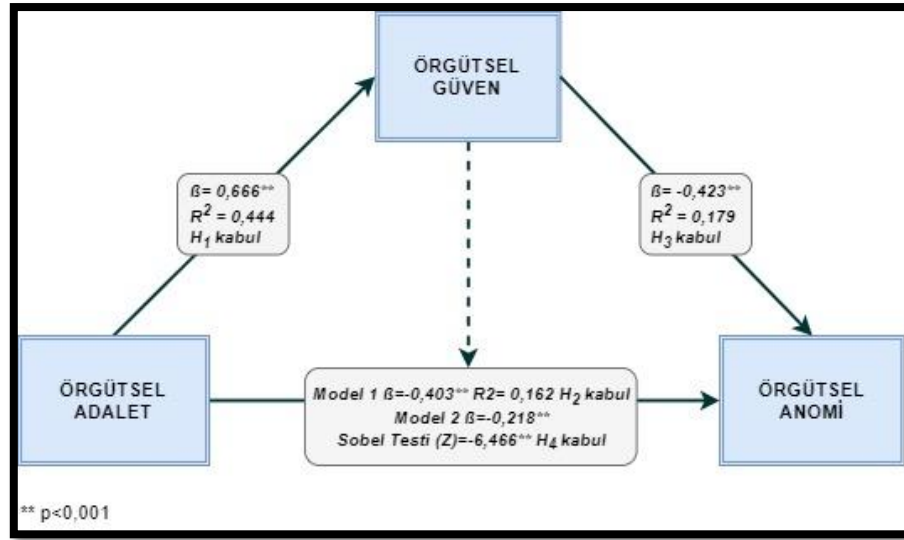
Tablo 3'te örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Adaletin Örgütsel Anomiyeye Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model 1	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	4,206	0,105	-	39,935	0,000
Örgütsel Adalet	-0,490	0,039	-0,403	-12,624	0,000
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	159,366	<i>Durbin-Watson</i>
<i>R</i>	0,403		<i>R</i> ²	0,162	1,938
Model 2	B	S.Hata	β	t	Sig. (p)
Sabit	4,813	0,137	-	35,030	0,000
Örgütsel Adalet	-0,266	0,051	-0,218	-5,235	0,000
Örgütsel Güven	-0,394	0,059	-0,277	-6,644	0,000
<i>p</i>	0,000		<i>F</i>	105,939	<i>Sobel Testi</i>
<i>R</i>	0,453		<i>R</i> ²	0,205	-6,466 <i>p</i> <0,001

Tablo 3'teki analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel adalet ve örgütsel anomiyeye arasındaki basit regresyon modeline (model 1) göre, örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye yaklaşık %16'sını, 0,001 anlamlılık düzeyinde açıkladığı görülmektedir ($R=0,403/R^2=0,162$). Örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye ile ilişkisinde standardize edilmiş regresyon katsayısına bakıldığında (β) -0,403 değerinde ve 0,001 anlamlılık düzeyinde öneme sahip olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle “örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye üzerinde negatif yönlü bir etkisi vardır” şeklinde belirtilen araştırmanın ikinci hipotezi (H_2) de desteklenmiştir.

Tablo 3'te örgütsel güvenin yer almadığı Model 1'de örgütsel adalet, örgütsel anomiyeye tahmininde $\beta=-0,403$ değerinde öneme sahip olduğu görülmekteyken, örgütsel güvenin dâhil edildiği regresyon modelinde, örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye ile anlamlı bir ilişkisi devam etse de ($p<0.05$), önem düzeyinin düştüğü ($\beta=-0,218$) belirlenmiştir. Bu durum neticesinde, aracı değişkenin dâhil edilmesiyle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması söz konusu olmuştur. Baron ve Kenny'nin (1986) “bağımsız değişkenin (adalet) aracı değişken (güven) üzerinde etkisi olmalı” ve “bağımsız değişkenin bağımlı değişken (anomiyeye) üzerinde etkisi olmalı” koşullarının sağlandığı ve ayrıca, “aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide azalma gerçekleşmesi” koşulunun sağlanmasından dolayı kısmi aracılık etkisi şartları tamamlanmıştır (Rucker ve diğ., 2011). Dolayısıyla bu sonuç örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır. Aracılık etkisini ortaya koymak için Sobel testi de yapılmıştır ve testin sonuçlarına göre, örgütsel güvenin kısmi aracılık etkisi anlamlı olarak tespit edilmiştir ($Z=-6,466$, $p<0,001$). Bu bulguların yorumlanmasıyla “örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır” şeklinde ifade edilen dördüncü araştırma hipotezi de (H_4) desteklenmiştir. Örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye üzerindeki etkisinin, örgütsel güvenin kısmi aracılığıyla meydana geldiği belirlenmiştir.



Şekil 2: Araştırma hipotezlerine ilişkin analiz bulguları

Şekil 2’de araştırmanın modeli ve hipotez testlerinin sonuçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın dört hipotezi de desteklenmiştir. Örgütsel adalet örgütsel güveni pozitif olarak (H_1), örgütsel güven örgütsel anomiyi negatif olarak (H_3) etkilemektedir. Örgütsel adalet de anomiyi negatif olarak (H_2) etkilemektedir. Örgütsel adaletin örgütsel anomi üzerindeki bu etkisinin ise, örgütsel güvenin kısmi aracılığıyla (H_4) gerçekleştiği belirlenmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada; örgütsel adaletin, örgütsel güven ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu ve örgütsel güveni etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürdeki birtakım çalışma ile (Nair ve Salleh, 2015; Chhetri, 2014; Seifert, Stammerjohan ve Martin, 2014; Akyel, 2014; Farooq ve Farooq, 2014; Jeon, 2009; Polat, 2007; Aryee ve diğ., 2002; Wong, Ngo ve Wong, 2002; Dirks ve Ferrin, 2002) paralellik göstermektedir. Örgüt ortamını adil olarak algılayan işgörenlerin güven duyguları gelişmektedir. Karşıdaki kişi, grup veya sisteme yönelik doğruluk, dürüstlük, açıklık ve itimat edilebilirlik (Lewicki ve Bunker, 1996; Mayer ve diğ., 1995; Mishra ve Morrissey, 1990) duyguları, kaynakların dağıtımında, dağıtım süreçlerinde, kişiler arası ilişkilerde, bilgisel ve iletişimsel süreçlerde adil ve hakkaniyetli olduğuna ilişkin algılardan etkilenmektedir.

Çalışma sonucunda; işgörenlerin örgütsel adalet algılarının anomi düzeylerini negatif ve istatistiki olarak anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç, Zoghbi ve Gonzalez (2009) tarafından doğrudan örgütsel düzlemde adalet ve anomi arasında yapılan çalışmayla paralellik göstermektedir. Benzer şekilde, örgütsel adalet algısının, işyerindeki anomik hisleri olumsuz olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adalet ve örgütsel anomi arasında doğrudan yapılan çalışmalara çok fazla rastlanmamaktadır. Ancak adalet ile anomiyeye ilişkin kavramsal çalışmalar (Teymoori, 2016; Nedkovski ve diğ., 2017; Coleman, 2014; Maciejewska, 2016; Zhao ve Cao, 2010; Braithwaite ve diğ., 2010) ve anomi ile çok yakından ilişkilendirilen sapma davranışları, yabancılaşma ve kuralsızlık konuları ile ilgili yapılan bazı çalışmalar (Yıldırım ve Türker, 2018; Lilly, 2017, Augustyn ve Ray, 2016; Zoghbi ve Gonzalez, 2009) incelendiğinde, bu araştırma sonucunun, literatürdeki ilgili çalışmalarla da benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örgütsel adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde, işgörenlerin anomi düzeyleri düşmekte ve ona bağlı olarak gelişen yabancılaşma, kuralsızlık, değersizlik hisleri ve örgütsel sapma davranışlarında azalma olmaktadır.

Bu araştırmanın sonucunda; işgörenlerin örgütsel güven algılarının örgütsel anomi düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde örgütsel güven ve örgütsel anomi arasındaki ilişkilerin doğrudan incelendiği çalışmalara rastlanamamıştır. Ancak kavramsal açıdan güven ve anominin ilişkilendirildiği çalışmalara bakıldığında (Nedkovski ve diğ., 2017; Mols ve Jetten, 2016; Teymoori, 2016; Coleman, 2014; Zhao ve Cao, 2010) güven duygusunun grup üyelerinin anomi düzeylerini azaltarak kontrol altında tutacağına ilişkin olarak ortaya konan düşünceler bulunmaktadır. Güven kavramının, sosyal değişim teorisini gereği olarak tutum-davranış ve sonuç ilişkisine ilişkin modellere dahil edilebildiği ifade edilmektedir (Ashnai ve diğ., 2016). İşgörenlerin olumlu psikolojik durumları ile dışlanmışlık ve izole olmuşluk hissi arasında ters bir orantı bulunmaktadır (Yakut ve Yakut, 2018). Dolayısıyla, literatürdeki ilgili kavramsal düşünce ve sonuçlar, bu çalışmanın sonuçları ile kavramsal ve teorik düzlemde benzerlik göstermektedir. Son olarak bu araştırma sonucunda; örgütsel adaletin örgütsel anomiyeye etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin adalet algılarının yükselmesiyle örgütsel güven duyguları artmakta ve dolayısıyla örgütsel anomi düzeyleri düşmektedir. Bu araştırmadan hareketle doğrudan veya dolaylı olarak birtakım yorum ve öneriler getirilebilir. Bu yorum ve öneriler aşağıda belirtilmiştir.

Bireyler, toplumdan ve devletten bekledikleri adalet anlayışını (Yazıcı ve Yazıcı, 2018), işgören sıfatıyla çalıştıkları işletmelerden de talep etmektedir. Dolayısıyla işletme yöneticileri işe yerleştirme, terfi, ödül, ceza, ücretlendirme ve kariyer yönetimi gibi fayda ve kaynakların dağıtımını adil bir şekilde yapmalıdır. İşgörenlerin performans ve ödül arasındaki dengeye ilişkin görüşleri olumlu olarak arttırılmalıdır. Daha çok emek verenin daha çok fayda sağladığı bir düzende adalet algısı yükselecek ve işgörenlerin performansları artacaktır. İşgörenlerin, karar alma süreçlerine katılmaları sağlanmalı, kaynak dağılımında kullanılan ilke ve politikalara katkı yapmaları teşvik edilmelidir. Örgüt tarafından kullanılan ilke ve politikalara ise özellikle örgütün yöneticilerinin uyması gerekmektedir. Aksi takdirde sistemin adaletine ilişkin olarak işgören algıları zedelenebilir. Güven ve adalet algısının azalmasının, işgörenleri kuralsızlık, umutsuzluk, değersizlik, belirsizlik gibi duygulara, diğer bir deyişle anomiyeye sevk ettiği göz ardı edilmemelidir. Örgüt yönetiminin koyduğu normların, yöneticiler tarafından ihlal edilmesi sonucunda oluşan güvensizlik ortamı işgörenlerin normları sorgulamasına neden olacaktır. Bu sonuç neticesinde işgörenler, örgütte neyin doğru ve neyin yanlış olduğuna ilişkin bakış açılarını yitireceklerdir. Dolayısıyla işletme yöneticileri koyulmuş kurallara öncelikli olarak kendileri uymalıdır. Örgütsel değerler ve normlar, değişen çevre koşulları ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak koyulmalı ve zaman zaman makul bir şekilde ve yavaşça güncellenmelidir. Örgütsel değişimlerin aşırı hızlı gerçekleşmesi, mevcut norm ve değerleri ortadan kaldırmaktadır. Değişimin getireceği yeni norm ve değerlerin ise oluşması zaman almaktadır. Bu aradaki süreç örgütsel anominin üst düzeye çıkacağı bir zaman aralığıdır. Yüksek anomi düzeyi ise işgörenin psikolojik durumunu olumsuz etkileyerek performansını azaltmakta ve iş yerindeki istenmeyen sapma davranışlarını arttırabilmektedir. İşletme yöneticileri, örgüt açısından ciddi maddi ve manevi maliyetlere neden olabilecek bu süreci engellemeye yönelik tedbirleri almalıdır.

Literatür incelendiğinde özellikle örgütsel adalet ve örgütsel güven ile ilgili yapılan çalışmaların çok fazla olduğu görülmektedir. Örgütsel anomi konusu için ise durum tam tersidir. Anomi konusu başlangıcı Durkheim'a kadar uzanan çok eski bir konu olmasına ve birçok çalışma yapılmasına rağmen, örgütsel düzlemdeki anomi çalışmaları çok sınırlıdır. Bu açıdan özellikle otel işletmelerinde yapılacak örgütsel anomi çalışmaları ilgili literatüre katkı sağlayarak, çalışmalar arasında karşılaştırma yapabilme imkânı sunacaktır. Bu çalışmada örgütsel anomiyeye ilişkin bakış açısı ve kullanılan ölçek, bireylerin psikolojik durumlarına odaklanan Srole (1956) temeline dayanmaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda örgütsel anomi, Hodson'a (1999) göre irdelenerek; yönetimin kötüye kullanılması, işten çıkarma, iletişim, üretimin organizasyonu, liderlik ve onarım seviyesi olmak üzere altı boyutta ele alınarak incelenebilir. Bu bakış açısıyla, işgörenlerin bireysel anomi hislerinden ziyade, örgütün somut ve beşerî

unsurlarının anomi düzeyini araştıran çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, bu çalışmada bağımlı bir değişken olarak ele alınarak bir sonuç olarak değerlendirilen anomi, ileride yapılacak çalışmalarda, örgütsel sapma veya örgütsel etik iklimi gibi konuların öncülü olarak değerlendirilerek de çalışılabilecek bir konu durumundadır.

KAYNAKÇA

- Adams, J.S. (1965). "Inequity in social exchange", *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol.2, 267-299.
- Adams, S.H. (2004). The relationships among adult attachment, general self- disclosure, and perceived organizational trust. Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.
- Ağaoğlu, O.K. (1992). İşgücünü verimli kullanma tekniklerinin turizm sektörüne uygulanması. *Verimlilik Dergisi*, Milli Produktivite Yayını, 457, 110-121.
- Akyel, Y. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Allport, G. W. (2016). Önyargının doğası (N. Nirven, Çev.). 1. Basım, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Kültür Yayınları.
- Ambrose, M.L., & Schminke, M. (2003). "Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust", *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, 295-305.
- Aryee, S., Budhwar, P.S., & Chen, Z.X. (2002). "Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, 267-285.
- Ashnai, B, Henneberg, S.C., Naude, P., & Francescucci, A. (2016). "Inter-personal and inter-organizational trust in business relationships: An attitude-behavior-outcome model", *Industrial Marketing Management*, Vol.52, 128-139.
- Asunakutlu, T. (2002). "Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Augustyn, M. B., & Ray, J. V. (2016). "Psychopathy and perceptions of procedural justice", *Journal of Criminal Justice*, Vol.46, 170-183.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, 1173-1182.
- Bidarian, S., & Jafari, P. (2012). "The relationship between organizational justice and organizational trust", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.47, 1622-1626.
- Bies, R.J., & Moag, J.S. (1986). "Interactional justice: Communication criteria of fairness", *Research on Negotiation in Organizations*, 1, 43-55.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 10. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Braithwaite, J., Braithwaite, V., Cookson, M., & Dunn, L. (2010). *Anomie and violence: Non-truth and reconciliation in Indonesian peacebuilding*. Canberra: ANU E Press.

- Carter, E.M., & Carter, M.V. (2007). "A social psychological analysis of anomie among national football league players", *International Review for the Sociology of Sport*, Vol.42, No.3, 243 – 270.
- Caruana, A., Ramaseshan, B., & Ewing, M.T. (2001). "Anomia and fraudulent behavior by retail customers: A study among employees", *Journal of Retailing and Consumer Services*, 8, 181-187.
- Chhetri, P. (2014). "The role of cognitive and affective trust in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: A conceptual framework", *Business: Theory and Practice*, Vol.15, No.2, 170–178.
- Cihangiroğlu, N. (2009). Örgütsel bağlılığın belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve kararlara katılım. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). "The role of justice in organizations: A meta analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.86, No.2, 278-321
- Cohen, D.V. (1993). "Creating and maintaining ethical work climates: Anomie in the workplace and implication for managing change", *Business Ethics Quarterly*, Vol.3, No.4, 343 – 358.
- Cohen, D.V. (1995). Ethics and crime in business firms: Organizational culture and the impact of anomie. F. Adler & W.S. Laufer (Eds.), *The legacy of anomie theory*, (pp. 183 – 206), New Brunswick, NJ: Transaction.
- Coleman, M. (2014). Anomie: Concept, theory, research promise. Senior Honors Thesis, Oberlin College Sociology Department, Oberlin, OH.
- Colquitt, J.A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.3, 386-400.
- Colquitt, J.A. (2012). Organizational justice. 2012. In S.W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Industrial/Organizational Psychology* (Vol.1, p.p. 526-547), New York: Oxford University Press.
- Colquitt, J.A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C.P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *The Handbook of Organizational Justice* (pp. 3–56). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cummings, L.L., & Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTI). R.M. Kramer & T.R. Tyler (Eds.), In *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 302-319).
09.02.2017 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/232553329_The_Organizational_Trust_Inventory_OTI_Development_and_Validation adresinden alınmıştır.
- Dağlı, M. (2016). Psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet algısı ilişkisine yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalgın, T. (2015). Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü: Muğla konaklama sektörü örneği. Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Dietz, G., & Hartog, D.N.D. (2006). "Measuring trust inside organisations", *Personnel Review*, Vol.35, No.5, 557-588.
- Dirks, K.T., & Ferrin, D.L. (2001). "The role of trust in organization settings", *Organization Science*, Vol.12, No.4, 450-467.

- Farooq, M., & Farooq, O. (2014). "Organizational justice, employee turnover, and trust in the workplace: A study in south asian telecommunication companies", *Global Business and Organizational Excellence*, Vol.33, No.3, 56-62.
- Formiga, N., Fleury, L.F., Fandino, A.M., & Souza, M.A. (2016). "Empirical evidence of an organizational anomie the measure in Brazilian workers", *Revista de Psicologia*, Vol.18, No.1, 134-149.
- Galford, R., & Drapeau, A.S. (2003). "The enemies of trust", *Harvard Business Review*, Vol.81, 89-92.
- Gichira, P.M. (2016). Influence of organizational justice on commitment of employees in health sector non-governmental organizations in Kenya. Doctoral Dissertation. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology, Kenya. Retrieved from <http://ire.jkuat.ac.ke/>
- Greenberg, J. (1987). "A taxonomy of organizational justice theories", *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hodson, R. (1999). "Organizational anomie and worker consent", *Work and Occupations*, Vol.26, No.3, 292-323.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). "Levels of organizational trust in individualistic versus collectivist societies: A seven-nation study", *Organization Science*, Vol.14, No.1, 81-90.
- İşcan, Ö.F., & Naktiyok, A. (2004). "Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt.59, Sayı:1, 181-201.
- Jeon, J. (2009). The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management. Doctoral Dissertation, The Faculty of The Graduate School of The University Of Minnesota, Minnesota.
- Judeh, M. (2011). "Ethical decision making and its relationship with organizational justice", *International Journal of Academic Research*, Vol.3, No.4, 215-220.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kim, T., Kim, W.G., & Kim, H.B. (2009). "The effects of perceived justice on recovery satisfaction, trust, word-of-mouth, and revisit intention in upscale hotels", *Tourism Management*, Vol.30, 51-62.
- Lapierre, L.M. (2007). "Supervisor trustworthiness and subordinates' willingness to provide extra-role efforts", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol.37, No.2, 272-297.
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. 04 Ocak 2016 tarihinde <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED142463.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). Trust in organizations: Developing and maintaining trust in work relationships. In R.M. Kramer & T.R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: frontiers of theory and research* (pp. 114-139). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lilly, J.D. (2017). "What happened to civility? Understanding rude behavior through the lens of organizational justice", *Business Horizons*, Vol.60, 707-714

- Maciejewska, R. (2016). Employee anomie in the organization. *Annales Universitatis Mariae Curie-Sklodowska, Lubnin*, 41 (2), 159-172. 02.03.2018 tarihinde <http://journals.umcs.pl/i/article/viewFile/4653/4005> adresinden erişilmiştir.
- Mansfield, P. (2004). "Anomie and disaster in corporate culture: the impact of mergers and acquisitions on the ethical climate of marketing organizations", *Marketing Management Journal*, Vol.14, No.2, 88-99.
- Martin, K.D., Johnson, J.L., & Cullen, J.B. (2009). "Organizational change, normative control deinstitutionalization and corruption", *Business Ethics Quarterly*, Vol.19, No.1, 105-130.
- Mayer, R., Davis, J. & Schoorman, D. (1995). "An integrative model of organizational trust", *The Academy of Management Review*, Vol.20, No.3, 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). "Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations", *The Academy of Management Journal*, Vol.38, No.1, 24-59.
- McCauley, D.P, & Kuhnert, K.W. (1992). "A theoretical review and empirical investigation of employee trust in management", *Public Administration Quarterly*, Vol.16, No.2, 265-284.
- McKnight, D.H., & Chervany, N.L. (2001). "What trust means in e-commerce customer relationships: An interdisciplinary conceptual typology", *International Journal of Electronic Commerce*, Vol.6, No.2, 35-59.
- Merton, R.K. (1938). "Social structure and anomie. *American Sociological Review*", Vol.3, 672-682.
- Messner, S.F. & Rosenfeld, R. (2001). *Crime and the American dream*. 3rd Edition, Belmont, CA: Wadsworth.
- Mishra, J., & Morrissey, M.A. (1990). "Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers", *Public Personnel Management*, Vol.19, No.4, 443-463.
- Mols, F., & Jetten, J. (2016). "Explaining the appeal of populist right-wing parties in times of economic prosperity", *Political Psychology*, Vol.37, No.2, 275-292.
- Mukherjee, S., Singh, A., & Mehrotra, S. (2016). "Organizational justice in relation to competence, commitment and self motivation" *The International Journal of Indian Psychology*, Vol.3, No.2(5), 33-59.
- Nair, M.S., & Salleh, R. (2015). "Linking performance appraisal justice, trust and employee engagement: A conceptual framework", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1155-1162.
- Nedkovski, V., Guerci, M., De Battisti, F. & Siletti, E. (2017). "Organizational ethical climates and employee's trust in colleagues, the supervisor, and the organization", *Journal of Business Research*, Vol.71, 19-26.
- Nerdinger, F. W. (2007). "Wenn ungerechtigkeit teuer wird – kontraproduktives Verhalten im Unternehmen [When injustice gets expensive – Counterproductive behavior in companies]", *Organisations Entwicklung*, Vol.26, No.1, 32–35.
- Nowodzinski, P. (2015). Anomia strategiczna – próba konceptualizacji. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 39 (4), 223-234. 12.03.2018 tarihinde https://wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip39-2015/SiP-39-t4-223.pdf adresinden erişildi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.21, Sayı:2, 77-96.

- Passas, N. (2001). "False accounts: Why do company statements often offer a true and fair view of virtual reality", *European Journal on Criminal Policy and Research*, Vol.9, No.2, 117-135.
- Pekcan, A. (2010). Yöneticiye güvenin yenilikçi örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde örgüte güvenin etkisi. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Poloma, M. (1993). *Çağdaş sosyoloji kuramları* (H.M. Erbaş, Çev.), Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Rucker, D.D., Preacher, K.J., Tormala, Z.L., & Petty, R.E. (2011). "Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations", *Social and Personality Psychology Compass*, Vol.5, No.6, 359-371.
- Scott, D. (1981). The development of four new organizational measures of trust. In D. Ray (Ed.), *The relationship between theory, research, and practice: An assessment of fundamental problems and their possible resolution*. (pp. 107-109). Southern Management Association.
- Seifert, D.L., Stammerjohan, W.W., & Martin, R.B.. (2014). "Trust, organizational justice and whistleblowing: A research note", *Behavioral Research in Accounting*, Vol.26, No.1, 157-168.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). "Organizational trust: What it means, why it matters", *Organization Development Journal*, Vol.18, No.4, 35-48.
- Skiba, M., Smith, D.R., & Marshall, K.P. (2009). "Applying Merton's theory of anomia to career disruptions", *Management Research News*, Vol.32, No.4, 392-404.
- Solomon, R.C., & Flores, F. (2001). *İş dünyasında, politikada, ilişkilerde ve yaşamda güven yaratmak*. İstanbul: Mess Yayınevi.
- Srole, L. (1956). "Social integration and certain corollaries: An exploratory study", *American Sociological Review*, Vol.21, No.6, 709-716.
- Stinglhamber, F., De Cremer, D., & Mercken, L. (2006). "Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust", *Group & Organization Management*, Vol.31, No.4, 442-468.
- Switzer, T.G. (2013). *Measuring normlessness in the workplace: a study of organizational anomie in the academic setting*. A Ph.D. Dissertation in Leadership and Change Program, Antioch University.
- Teymoori, A. (2016). *The psychology of anomie*. Doctoral Dissertation, The University of Queensland School of Psychology, Australia.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E. (2008). "Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi", *Kamu-İş*, Cilt.9, Sayı:4.
- Tsahuridu, E.E. (2006). "Anomie and ethics at work", *Journal of Business Ethics*, Vol.69, No.2, 163-74.
- Tsahuridu, E.E. (2011). "An exploration of factors affecting work anomia", *Journal of Business Ethics*, Vol.99, No.2, 297-305.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W.K. (2000). "A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust", *Review of Educational Research*, Vol.70, No.4, 547-593.

- Wong, Y., Ngo, H., & Wong, C. (2002). "Affective organizational commitment of workers in Chinese joint ventures", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17, No.7, 580–598.
- Yakut, S., & Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi, *Turkish Studies – International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic (Social Sciences)*, Volume 13/18, Summer 2018, p. 1357-1376, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13883>, ANKARA-TURKEY.
- Yazıcı, A. & Yazıcı, S. (2018). John Rawls ve adalet duygusu, *Turkish Studies – International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic (Social Sciences)*, Volume 13/26, Fall 2018, p.173-184, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: [10.7827/TurkishStudies.14696](http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.14696), ANKARA-TURKEY.
- Yıldırım, M., & Acar, A. (2018). "Influence of the work-family conflict on organizational cynicism and intermediary role of the life satisfaction", *Journal of Yasar University*, Vol.13, No.51, 267-280
- Yıldırım, M., & Türker, N. (2018). "The effect of emotional labor on work alienation: A study at hotel businesses", *Journal of Business Research-Turk*, Vol.10, No.3, 606-621.
- Yıldırım, M. (2014). Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel sinizm ile ilişkisi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zahra, S.A., Priem, R.L., & Rasheed, A.A. (2005). "The antecedents and consequences of top management fraud", *Journal of Management*, Vol.31, No.6, 803 – 828.
- Zeffane, R. & Connell, J. (2003). "Trust and HRM in the new millennium", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.14, No.1, 3-11.
- Zhao, L.S. (2008). "Anomie theory and crime in a transitional China (1978-)", *International Criminal Justice Review*, Vol.18, No.2, 137-157.
- Zhao, R., & Cao, L. (2010). "Social change and anomie: A cross-national study", *Social Forces*, Vol.88, No.3, 1209-1229.
- Zoghbi, P. (2008). Should faith and hope be included in the employees' agenda? *Journal of Managerial Psychology*, 23 (1), 73-88.
- Zoghbi, P., & Gonzales, S.M. (2009). "The role of anomia on the relationship between organisational justice perceptions and organisational citizenship online behaviours", *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, Vol.7, No.1, 72-85.
- Zoghbi, P., & Rodriguez, T. E. (2007). "Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel", *Personnel Review*, Vol.36, No.6, 843-866.