

Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Adaletin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Nevşehir’de Bir Araştırma

Mehmet Tekeli*, Lütfi Buyruk

ÖZET

Anahtar Kelimeler:
Konaklama İşletmeleri
Örgütsel Adalet
İşe Yabancılaşma
Nevşehir
Makale Geçmişi:
Geliş: 04.08.2018
Kabul: 30.11.2018

Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algıları ve işe yabancılaşma eğilimleri araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin algıladıkları örgütsel adaletin işe yabancılaşma eğilimleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Dolayısıyla örgütsel adalet ve işe yabancılaşma değişkenleri dikkate alınarak literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması temel alınarak oluşturulan üç ana hipotezi değerlendirmek amacıyla, Nevşehir ilindeki 3, 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır. Yapılan bu çalışmanın verileri 2016 Ocak ve Şubat aylarında elden bırakıp alma ve yüz yüze anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden yargısal örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya dahil edilen 25 otelden toplam 242 analize elverişli anket geri toplanmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları bilgisayar ortamında, uygun program ve uygun analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Temel olarak korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel adalet algısının orta düzeyde çıktığı görülürken işe yabancılaşma eğiliminin ise düşük düzeyde çıktığı görülmektedir. Yine analizler sonucunda dağıtım adaletinin işe yabancılaşma eğilimine anlamlı bir etkisinin olmadığı, prosedür adaleti ve etkileşim adaletinin işe yabancılaşma eğilimine olan etkisinin ise doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu elde edilmiştir.

The Effect of Perceived Organizational Justice to Work Alienation in Hospitality Industry: The Case of Nevşehir

ABSTRACT

Keywords:
Hospitality Enterprises
Organizational Justice
Alienation to Work
Nevşehir
Article History:
Submitted: 04.08.2018
Accepted: 01.12.2018

The issue of research constitutes the perceptions of organizational justice and tendencies of alienation to work the employees of the hospitality enterprises. The aim of the research in this direction is to reveal the influence of the organizational justice perceived by the occupations in the accommodation enterprises on the tendencies of alienation to work. In this direction, the literature search was conducted considering the variables of organizational justice and alienation to work. In order to evaluate the three main hypotheses based on the literature review, a field study was conducted on the employees of the 3, 4 and 5 star hospitality enterprises in Nevşehir province. The data of this study were collected using face-to-face survey technique in January and February 2016. Judgmental sampling technique from non-probability sampling methods has been used for the collection of data A total of 242 analytical surveys were collected from 25 hotels included in the survey.

The results of this research were analyzed on a computer using appropriate program and appropriate analysis techniques. Correlation and regression analysis were basically performed. As a result of the analyzes made, the perception of organizational justice appeared moderate, while the tendency of alienation to work appeared to be low. Again, as a result of the analysis, it is concluded that the distribution justice has no meaningful effect on the tendency to alienate the work, whereas the effect of procedural justice and interaction justice on the tendency to alienate the work is linear and negative.

Doi: <http://dx.doi.org/10.31822/jomat.457364>

* Corresponding Author

Mehmet Tekeli: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Email: tekeli.mehmet@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-6069-4740

Lütfi Buyruk: Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Email: buyruk@nevsehir.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-1921-7782

Research Paper



Jomat is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-Derivable 4.0 International License.

1. Giriş

Adalet geçmişten günümüze kadar sosyal bir olgu olmuştur. Bireylerin sosyal ve örgütsel hayatında hep içinde olduğu adalet konusu, onlar için vazgeçilmez unsurlardan biridir. Örgütlerin en önemli kaynağını işgörenler oluşturmaktadır. Eğitimli birçok işgören, işletmelerde yer bulmaktadır (Eren ve Onat, 2018; Karakuş, Onat ve Yetiş, 2018). İşgörenler daha vasıflı ve eğitimli bir hale geldikçe sadece iyi işler talep etmekle yetinmemekte olup, işyerinde saygı ve samimiyet de beklemektedirler. Bunun yanında, işletmelerde adaletli davranılıp davranılmadığı konusu da, işgörenlerin beklentileri arasında ön sıralarda yer almaktadır.

Örgütsel adalet ile işe yabancılaşma hakkındaki olumsuz algı, işgörenlerde motivasyon düşüklüğü, verimsizlik, işten ayrılma niyeti, düşük örgütsel bağlılık gibi benzer sonuçlar doğurabilmektedir. Örgütsel adalet algısı sonucu bireylerde devamsızlık, performans düşmesi, işten ayrılma gibi bazı olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir. Bu olumsuzluklardan biri de bireylerin işe yabancılaşmasıdır.

Turizm işletmelerinin hizmet-yoğun olması nedeniyle bireylerde meydana gelen yabancılaşma işletme açısından büyük önem teşkil etmektedir. Özellikle yoğun bir rekabet ortamı içerisinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde işgörenlerin performansları oldukça önemlidir (Özdemir ve Yılmaz, 2016). Bu nedenle turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin işe yabancılaşmalarının ne düzeyde olduğu ve bu durumun oluşmasına neden olan faktörlerin ortaya konulması, gerekli önlemlerin alınması için önemlidir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel adaletin işe yabancılaşma üzerine etkisini ortaya koymaktır.

Turizm sektörü açısından turizm işletmelerinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Ülke turizminin, gelişen dünya turizminden büyük miktarda pay alarak, kendini daha iyi bir düzeye getirebilmesi açısından turizm işletmeleri önemli bir bileşendir. Bu noktada turizm işletmeleri çalışanları da turizmin gelişmesi açısından önemli bir yer teşkil etmektedir. Paydaş çeşitliliği anlamında zengin

olan turizm sektöründe (Karakuş ve Çoban, 2018) insan gücü vazgeçilmez bir paydaş ve toplam ürünün bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle turizm işletmesi çalışanları ülke turizmi açısından her biri ayrı ayrı bir ayna ve ülkenin temsilcisi konumundadır. Bu açıdan bakıldığında işgörenlerin çalışma esnasında göstermiş oldukları verimlilik, etkinlik, performans vb. unsurlar yapılan işin kalitesini ortaya koymaktadır. Yani turizm işletmelerinde yapılan işin kalitesi çalışanların göstermiş oldukları davranışlar ve bu davranışların kalitesi belirlemektedir.

2. Literatür Taraması

Örgütsel Adalet Kavramı

İnsanoğlunun dünyaya gelmesiyle birlikte var olan ve günümüzde de gittikçe önem kazanan (Kılıç ve Demirtaş, 2015: 47) adalet kavramının temeli felsefe, politik bilimler ve dine kadar uzanmaktadır (Konovsky, 2000: 489). Adalet, sosyal bilimlerin inceleme alanında olan ve bir çok bakış açısıyla ele alınmış bir konu durumundadır (Greenberg ve Bies, 1992: 433).

Felsefe ve sosyal bilimciler adalet kavramı konusunda tanımlamalar yaparken, aralarında farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Felsefede adaletle ilgili kurallar ve normatif tanımlar geliştirilmeye, etik kararlar verilirken uyulması gereken ilkeler ve standartlar oluşturulmaya çalışılırken; sosyal bilimciler ve örgüt bilimcilere göre adalet, bir davranışın adil olması, bireyin o davranışı adil bulması ile ilgilidir. Bu tür tanımlamalar subjektiflik taşımaktadır ve adaletin algısal bir durum olduğunu ortaya koymaktadır (Günsal, 2010: 3).

Son yıllarda gelişme gösteren örgütsel kuramların, kişiler arası etkileşim ile bu etkileşimden kaynaklanan sorunlar üzerinde yoğunlaştığı gözlemlenebilmektedir. Bu bağlamda “sosyal adalet” kavramının da örgütlere uyarlandığı ve örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan kazanımların adil dağıtımını ifade eden “örgütsel adalet” kavramının geliştirildiği görülmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 198).

Örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların başlangıcı Adams'ın (1965) "Adalet Teorisi"ne dayanmaktadır. Eşitlik teorisinde, kişilerin iş başarıları ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamlara ya da örgütlerle ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir (Özdevecioğlu, 2003: 78). Adams teorisini, çalışanların sarf ettiği emekleri ile örgüte yaptıklarına inandıkları katkıya karşılık olmak üzere, elde ettikleri sonuçları başka örgütte çalışanların elde ettikleri ile karşılaştırmaları öngörüsüne dayandırmaktadır (Tetik, 2012: 240).

Örgütsel adalet kavramı daha çok "algılanan" örgütsel adalet şeklinde ifade edilmektedir. Bunun nedeni ise bireyin kendisine ne ölçüde adaletli davranıldığından çok, kendisinin bu davranışı ne ölçüde adaletli olarak algıladığının önemli olmasıdır (Greenberg, 1987).

Greenberg ilk kez örgütsel anlamda, adalet kavramını; "işgörenlerin örgütsel uygulamalara ve kararlara ilişkin adalet algılamaları ve bu algıların işgören davranışları üzerinde etkisi" olarak tanımlamıştır (Ertürk, 2014: 70).

Bunun yanı sıra örgütsel adalet kavramı, "işgörenlerin örgütlerde kendilerine adil davranılıp davranılmadığı konusunda nasıl karar verdikleriyle ve bu kararların işle ilgili diğer değişkenleri nasıl etkilediğiyle ilgili bir kavram" (Moorman, 1991: 845), "bireylerin örgütteki adalet algıları" (Schmiesing, Safrit ve Gliem, 2003: 28), "işgörenlerin etik ve ahlaki değerler doğrultusunda yöneticilerini bireysel olarak değerlendirmeleri" (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007: 35), "işgörenlerin iş yerindeki davranışlarında adillik araması durumu" (Şahin, 2014: 49) gibi farklı şekillerde tanımlanabilmektedir.

Kategorik anlamda örgütsel adalet; "dağıtım adaleti (distributive justice), işlemsel adalet (procedural justice) ve etkileşim adaleti (interactional justice)" olmak üzere üç boyutta sınıflandırılmaktadır (Niehoff ve Moorman, 1993).

Dağıtım adaleti, "örgütte, çıktıkların dürüst ve adil bir şekilde paydaşlara paylaşılmasıdır". "İşgörenlerin örgüte sağladıkları katkıya karşılık

olmak üzere, örgütçe yapılan paylaşım ve sonuçların adilliği konusundaki algılarını ifade etmektedir" (Yıldız, 2014: 200).

İşlemsel adalet olarak da ifade edilen prosedür adaleti, "karar alma sürecinin yürütüldüğü duruma ilişkin adalet üzerinde durmaktadır". Diğer bir ifadeyle, "örgüt içinde alınan kararların nasıl alındığıyla ilgili olguların neler olabileceğiyle ilgilenmektedir" (Bakhshi, Kumar ve Rani, 2009: 145). Bunun yanında işgörenlerin karar alma sürecinde düşüncelerini ifade edebilmeleri, karar alma sürecindeki yansızlık ve objektiflikle ilgili algılamalarının üzerine odaklanmaktadır (Uluköy, 2014: 214). Cropanzano ve Folger ise prosedür adaletini, "kazanımların belirlenmesinde kullanılan metotlar ve süreçlerle ilgili adalet algılaması" olarak tanımlamaktadır (Cropanzano ve Folger, 1991: 134).

Örgütsel adaletin üçüncü boyutu olan etkileşim adaleti; yöneticilerin, dağıtım kararlarının alınmasına ilişkin süreçleri, işgörelere karşı saygılı ve dürüst bir şekilde açıklamaları olarak ifade edilebilir. Etkileşim adaleti kazanımların belirlenmesi ve işlemlerin yürütülmesi sürecinde yer alan yöneticilerin işgörelere ne derece nazik davrandığı, değer verdiği ve saygı gösterdiği ile ilgili adalet boyutudur (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 244).

Sonuç olarak, adalet algılamaları üç temel şekilde incelenmektedir. Bunlardan birincisi, dağıtım adaletsizliği ile ortaya çıkan "sonuçlara yönelik tepkilerdir". İkincisi işlem adaletsizliği ile ortaya çıkan "bütün bir organizasyona tepkiler" ve üçüncüsü de örgüt içindeki işgören-yönetici etkileşimi adaletsizliğinden kaynaklanan "yöneticilere karşı tepkilerdir" (Özdevecioğlu, 2003: 79).

İşe Yabancılaşma Kavramı

Her disiplinin yabancılaşmaya yüklediği anlam, kendi bakış açısı, yaklaşım ve yöntemleri doğrultusunda olmuştur. Bu da, yabancılaşma kavramının geçerli tek bir tanımının yapılmasını zorlaştırmıştır (Elma, 2003: 11). Bu nedenle birçok tanımlamalarda bulunulmuştur.

İlgili literatür incelendiğinde yabancılaşma, “kişilerin kimliğini kaybetmesi durumu” (Bell, 1959: 933), “kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonel normlara uyum sağlayamamadan oluşan olumsuz duygular” (Aiken ve Hage 1966: 497). “kavram olarak bireylerin kendilerini bir bütün olarak algılamaması durumu” (Bonjean ve Grimes, 1970: 366), çalışmaya karşı alaka göstermemek (Hirschfeld ve Field, 2000: 790), gibi farklı şekillerde tanımlanmıştır. Blauner (1964) ise işe yabancılaşmayı genel olarak, “işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması durumu” olarak tanımlamaktadır.

Yabancılaşma kavramı kuramsal boyutta ele almanın ötesinde deneysel çalışmalar da yapılarak ölçülebilir hale getirilmeye çalışılmıştır. Çalışmalarıyla ismini duyuran Melvin Seeman yabancılaşmayı; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma (yalıtılmışlık) olarak beş farklı şekilde boyutlandırmıştır (Seeman, 1959).

Seeman güçsüzlük kavramını, kişilerin kendi ürettiği ürünler ile üretim sürecinde kullandığı araçlar arasındaki ilişkide ortaya çıkan sonuçlar üzerinde bir kontrol hakkının bulunmaması olarak ifade etmiştir (Seeman, 1959: 784-785). Anlamsızlık, insanın kendi durumunu anlama yoksunluğuna ve yaşamında amaç, hedef ya da bir tasarımın yokluğuna işaret etmektedir (Şimşek ve Akdemir, 2015: 3). Kuralsızlık, “birey ya da toplum hayatındaki bunalımlı bir durumu ifade etmektedir.” Kuralsızlık, “toplumda ya da bireyde ölçü ve değerlerin çökmesi ya da amaç ve ülkü yoksunluğu sonucunda oluşan dengesizlik olarak” da tanımlanmaktadır. (Dean, 1961: 754-755; Güneri, 2010: 60). Yalıtılmışlık, “bireyin genel anlamda bulunduğu fiziksel çevreden ya da diğer insanlarla ilişkide bulunmaktan kaçınması ya da bu ilişkiyi en aza indirgemesi olarak” tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 36). Seeman göre kendine yabancılaşma, “bireyin belirli bir davranışının, geleceğe yönelik beklentileri ile uyumun ve kişinin beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranması şeklinde” ifade etmektedir (Seeman, 1959: 789-790).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel adalet ve işe yabancılaşma ile ilgili çalışmaların oldukça az olduğu görülmektedir. Ceylan ve Sulu (2010) tarafından, Türkiye’deki sağlık çalışanları arasında yürütülen iki ayrı çalışmada, örgütsel adalet ve işe yabancılaşma arasında negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Ceylan ve Sulu, 2010; Sulu, Ceylan ve Kaynak, 2010).

Günsal (2010) tarafından, Türkiye’deki banka çalışanları üzerinde yürütülen araştırmanın amacı, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Yapılan analizlerden elde edilen bulgularla, algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gürcü (2012) tarafından, kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yürütülen araştırmanın amacı, çalışanların algıladığı örgütsel adaletin, örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet algısı ile örgütsel yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı, negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Sayü (2014) tarafından, İstanbul’da faaliyet gösteren elektrik-elektronik ürünler ve dayanıklı tüketim malları, sanayi malları–yarı mamul üretici firmaları, telekomünikasyon firmaları ve bankacılık/finans kuruluşları çalışanları üzerinde yürütülen araştırmanın amacı, örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemektir. Demografik değişkenler dikkate alınarak yapılan testler sonucu, örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma davranışı arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kasapoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi ve örgütsel adalet algılarının, işe yabancılaşma düzeylerini yordayıp yordamadığının belirlenmesidir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında ise işlemsel adalet algısının güçsüzlük biçimindeki işe yabancılaşmayı, etkileşimsel adalet algısının ise yalıtılmışlık biçimindeki işe yabancılaşmayı

açıklamada önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Aydın (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı, kamu ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları ile güçsüzlük ve yalıtılmışlık algıları arasında herhangi bir ilişki yoktur. Ancak öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları, öğretmenlerin anlamsızlık algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca öğretmenlerin dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet algıları, öğretmenlerin okula yabancılaşma algılarını olumsuz yönde etkilemektedir.

3. Yöntem

Araştırmanın Amacı

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler temel alınarak yapılan bu çalışma, algılanan örgütsel adaletin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemektedir. Yani konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin algıladıkları örgütsel adaletin işe yabancılaşma üzerine etkisini ortaya koymak araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Böylece örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma eğilimi arasında ilişkinin veya etkinin olup olmadığı varsa da ne boyutta bir ilişki veya etki olduğu belirlenecektir.

Araştırmanın Hipotezleri

Mevcut değişkenler dikkate alınarak literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sonucunda ulaşılmak istenen amaca uygun olarak üç hipotez geliştirilmiş ve uygun istatistikî yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

H1: *Dağıtım adaleti işgörenlerin işe yabancılaşma eğilimlerini olumsuz yönde etkiler.*

H2: *Prosedür adaleti işgörenlerin işe yabancılaşma eğilimlerini olumsuz yönde etkiler.*

H3: *Etkileşim adaleti işgörenlerin işe yabancılaşma eğilimlerini olumsuz yönde etkiler.*

Veri Toplama Aracı ve Güvenilirlik Analizleri

Birincil veriler toplamak üzere hazırlanan anket formunda demografik özellikleri belirlemek amacıyla dokuz kapalı uçlu soru anket formuna yerleştirilmiştir.

Örgütsel adaleti oluşturan her bir boyuta ilişkin ölçek oluşturulurken, literatür taraması sonucunda Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adalet Ölçeği”nden yararlanılmıştır. 20 ifadeden oluşan örgütsel adalet ölçeğinden bir adet ifade eksilti olarak kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelerin 5’i “dağıtım adaleti”, 6’sı “prosedür adaleti” ve 8’i “etkileşimsel adalet” boyutlarını ölçmeye yönelik olarak oluşturulmuştur.

İşe yabancılaşma değişkeni araştırmada bağımlı değişken olarak analiz edilmiştir. Buna bağlı olarak anket cevaplayıcılarının işe yabancılaşmalarını ölçmek amacıyla, yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma boyutları dikkate alınarak bir ölçek hazırlanmıştır. Hazırlanan bu ölçekte, Günsal (2010), Gürcü (2012) ve Kasapoğlu (2015) çalışmalarında kullanılan yabancılaşma ölçeklerinden yararlanılmıştır. Ölçekteki ifadelerin 6’sı “güçsüzlük”, 5’i “anlamsızlık”, 4’ü “kuralsızlık”, 6’sı “yalıtılmışlık” ve 4’ü “kendine yabancılaşma” boyutlarını ölçmeye yönelik olarak oluşturulmuştur. Örgütsel adalet ve işe yabancılaşma değişkenlerindeki ifadeler “Hiç katılmıyorum” (1), “Az katılıyorum” (2), “Orta derecede katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4) ve “Tamamen katılıyorum” (5) olmak üzere beşli Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir.

Araştırma dâhilinde oluşturulan örgütsel adalet ve işe yabancılaşma düzeyi ölçeklerine yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Buna göre, dağıtım adaletinin güvenilirlik katsayısı, Alpha (α) = 0,90; prosedür adaletinin güvenilirlik katsayısı, Alpha (α) = 0,83; etkileşim adaletinin güvenilirlik katsayısı ise, Alpha (α) = 0,92’dir. Genel örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik katsayısına bakıldığında Alpha (α) = 0,95 olarak görülmektedir. İşe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise, Alpha (α) = 0,92 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre, araştırmada

veri toplama aracı olarak kullanılan anketin/ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni belirlenirken, maliyet ve zaman gibi bazı kısıtlılıklar dikkate alınarak, coğrafi sınırlandırmaya gidilmiş olsan da, tam sayıya gidilmesi rasyonel görülmemektedir. Bu nedenle araştırmada örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Bu doğrultuda olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden yargısal örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu teknikle, örneği oluşturan elemanlar araştırmacının araştırma problemlerine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşur (Altunışık vd., 2012: 142). Dolayısıyla araştırmanın örneklemini Nevşehir ilinde bulunan 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 242 işgören oluşturmaktadır. Nevşehir ilinde toplam 25 tane 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır (nevsehir.kulturizm.gov.tr, 2016). Bu otel işletmelerine toplam 350 adet anket dağıtılmıştır. Dağıtılan bu anketlerden 265 tanesi doldurulmuştur ancak eksik veri nedeniyle 242 adet anket kullanıma uygun görülmüştür. Turizmin mevsimsel özelliğe sahip olması ve buna bağlı olarak da kış aylarında konaklama sektörü başta olmak üzere diğer turizm sektör çalışanlarının sayısında azalma görülmesi, araştırmanın örneklem sayısını biraz sınırlandırmıştır.

Anket çalışması 2016 yılı Ocak ve Şubat aylarında yapılmıştır. Araştırmada anket formları otel işletmeleri çalışanlarına elden bırakıp alma yöntemi kullanılarak doldurtulmuştur. Toplanan veriler bilgisayar ortamında, uygun program ve uygun analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü kısmında belirtildiği gibi bu çalışma, 3, 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu doğrultuda çalışanlara ilişkin demografik

özellikler Tablo 1’de detaylı bir biçimde ortaya konulmuştur.

Tablo 1: Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| Demografik Özellikler | Sayı (n) | (%) |
|-------------------------------------|----------|------|
| Cinsiyet | | |
| Bay | 160 | 66,1 |
| Bayan | 82 | 33,9 |
| Toplam | 242 | 100 |
| Yaş | | |
| 20 ve altı | 19 | 7,9 |
| 21-30 | 122 | 50,4 |
| 31-40 | 76 | 31,4 |
| 41-50 | 24 | 9,9 |
| 51 ve üzeri | 1 | 0,4 |
| Toplam | 242 | 100 |
| Medeni durum | | |
| Bekâr | 127 | 52,5 |
| Evli | 115 | 47,5 |
| Toplam | 242 | 100 |
| Eğitim durumu | | |
| İlköğretim | 16 | 6,6 |
| Lise | 87 | 36 |
| Önlisans | 51 | 21,1 |
| Lisans | 83 | 34,3 |
| Lisansüstü | 5 | 2,1 |
| Toplam | 242 | 100 |
| Yıllık gelir | | |
| 10 000 ve altı | 36 | 14,9 |
| 10 001- 20 000 | 139 | 57,4 |
| 20 001-30 000 | 43 | 17,8 |
| 30 001- 40 000 | 16 | 6,6 |
| 40 001 ve üzeri | 8 | 3,3 |
| Toplam | 242 | 100 |
| Sektörde çalışma süresi | | |
| 1 yıldan az | 19 | 7,9 |
| 1-5 yıl | 90 | 37,2 |
| 6-10 yıl | 72 | 29,8 |
| 11-15 yıl | 36 | 14,9 |
| 16-20 yıl | 12 | 5 |
| 21 yıl ve üzeri | 13 | 5,4 |
| Toplam | 242 | 100 |
| Bu iş yerinde çalışma süresi | | |
| 1 yıldan az | 50 | 20,7 |
| 1-5 yıl | 143 | 59,1 |
| 6-10 yıl | 39 | 16,1 |
| 11-15 yıl | 6 | 2,5 |
| 16-20 yıl | 3 | 1,2 |
| 21 yıl ve üzeri | 1 | 0,4 |
| Toplam | 242 | 100 |
| Çalışılan departman | | |
| Önbüro | 66 | 27,3 |
| Yiyecek-İçecek | 73 | 30,2 |
| Kat Hizmetleri | 44 | 18,2 |
| İnsan Kayn.- Muhasebe | 18 | 7,4 |
| Diğer(Tek.Ser.- Güvenlik) | 41 | 16,9 |
| Toplam | 242 | 100 |
| Oteldeki görev | | |
| Yönetici | 34 | 14 |
| İşgören | 208 | 86 |
| Toplam | 242 | 100 |

Araştırmaya katılan otel çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Toplam 242 çalışanın 160'ını (% 66,1) erkekler, 82'sini (% 33,9) ise kadınlar oluşturmaktadır. Otel çalışanlarının yaşa göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların büyük bir kısmını 21-30 yaş arası (n= 122; % 50,4) genç çalışanlar oluşturmaktadır. Otel çalışanlarının medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde 127'sinin (% 52,5) bekâr, 115'inin (% 47,5) evli olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, büyük bir kısmını lise (n= 87; % 36) ve lisans (n= 83; % 34,3) eğitimi almış çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Nevşehir ilinde turizm eğitimi veren lisans programının ve turizm meslek lisesinin olması, otel işletmelerinde lise ve lisans mezunu çalışanların daha fazla olmasının nedenini açıklamaktadır. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının yıllık gelir oranına bakıldığında, büyük bir çoğunluğunun 10 001-20 000 TL (n= 139; % 57,4) arası gelir elde ettiği görülmektedir. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının sektördeki çalışma süresine bakıldığında, % 37,2'sinin (n= 90) 1-5 yıl; % 29,8'inin (n= 72) 6-10 yıl; % 14,9'unun (n= 36) 11-15 yıl; % 7,9'unun (n= 19) 1 yıldan az; % 5,4'ünün (n= 13) 21 yıl ve üzeri; % 5'inin (n= 12) 16-20 yıl arasında sektörde çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların mevcut otellerdeki çalışma sürelerine bakıldığında, büyük bir çoğunluğunun 1-5 yıl arasında (n= 143; % 59,1) çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının departmanlara göre dağılımına baktığımızda, % 30,2'si (n= 73) yiyecek-içecek; % 27,3'ü (n= 66) önbüro; % 18,2'si (n=44) kat hizmetleri; 16,9'u (n= 41) diğer (teknik servis ve güvenlik); %7,4'ü (n= 18) insan kaynakları-muhasebe departmanında çalışmaktadır.

Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma eğilimlerine ilişkin genel ortalamalara ve iki değişken arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ortaya koyan korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 2'de yer verilmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Adalet ve İşe Yabancılaşmaya İlişkin Genel Ortalama ve Korelasyon Katsayıları

| Değişkenler | Art. Ort. | Std. Sapma | (1) | (2) | (3) | (4) |
|-----------------------|-----------|------------|-----|-------|--------|---------|
| Dağıtım Adaleti (1) | 2,60 | 1,06 | | ,702* | ,703** | -,238** |
| Prosedür Adaleti (2) | 2,78 | 0,88 | | | ,787** | -,373** |
| Etkileşim Adaleti (3) | 3,19 | 0,92 | | | | -,384** |
| İşe Yabancılaşma (4) | 2,10 | 0,69 | | | | |
| N | | 242 | | | | |

Yapılan korelasyon analizinde örgütsel adaleti oluşturan boyutlardan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Dağıtım adaleti ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin yönü negatiftir (r= -0,238, p= ,000<0,05). Aynı şekilde prosedür adaleti ile işe yabancılaşma arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (r= -0,373, p= ,000<0,05). Örgütsel adaletin son boyutu olan etkileşim adaleti ile işe yabancılaşma arasında da negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (r= -0,384, p= ,000<0,05). Genel olarak korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığı zaman, otel çalışanlarının örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Yani otel çalışanlarında örgütsel adalet algısı arttıkça, işe yabancılaşma eğilimleri azalmaktadır.

Tablo 3: Örgütsel Adaletin İşe Yabancılaşma Eğilimine Etkisini İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi

| BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER | BETA (β) | T | SİG. (P) |
|--|----------|--------|----------|
| Dağıtım Adaleti | ,132 | 1,492 | ,137 |
| Prosedür Adaleti | -,237 | -2,330 | *,021 |
| Etkileşim Adaleti | -,290 | -2,840 | *,005 |
| F | 16,032 | | |
| R | ,410 | | |
| R ² | ,168 | | |
| * Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır | | | |

Model: İşe Yabancılaşma= f (Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti)

Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki etkileşimi belirlemek ve araştırma dahilinde daha önce geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla, bu çalışma kapsamında çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Tablo

3'te örgütsel adalet algısının işe yabancılaşma eğilimi üzerindeki etkisini inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti bağımsız değişkenler olup, işe yabancılaşma eğilimi ise bağımlı değişkendir.

Model işe yabancılaşma değişiminin % 16,8 (R2)'ini açıklamaktadır. Tablo 3'e bakıldığında, dağıtım adaletinin işe yabancılaşma eğilimine anlamlı bir etkisinin olmadığı, prosedür adaleti ve etkileşim adaletinin işe yabancılaşma eğilimine olan etkisinin ise doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla prosedür adaleti puanı bir birim arttığında işe yabancılaşma puanını 0,237 (Beta2) kadar azaltacağını söylemek mümkündür. Etkileşim adaleti puanı bir birim arttığında ise işe yabancılaşma puanının 0,29 (Beta3) kadar azaltacağını söylemek mümkündür. O halde hipotezleri test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeliyle belirlenen hipotezlerden H2 ve H3 hipotezleri kabul H1 hipotezi ise reddedilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda konaklama işletmelerindeki faaliyetler sürecinde ve bu faaliyetlerde etkileşimde bulunan çalışanlar arasında algılanan adalet arttıkça çalışanlar yaptıkları işleri daha içten severek yapacak ve çalışanların işe yabancılaşması azalacaktır. Aksi durumda ise çalışanlar işe yabancılaşacaktır.

5. Sonuç ve Öneriler

Günümüzde, sınırların ortadan kalkması ve her alanda yaşanan hızlı değişimlerin etkileri, toplumlar üzerinde çok farklı yansımalar doğurabilmektedir. Bu değişimin yansımaları bazen olumlu olurken bazen de "yabancılaşma" gibi olumsuz sonuçların doğmasına neden olabilmektedir. Bireyin yaşadığı toplumdaki değişen değerlerle kendi değerleri arasında uyumsuzluk sezmesi ve kendini toplumdan çekmesi sonucu, yabancılaşma ortaya çıkmaktadır.

İşgörenlerin günün önemli bir kısmını örgüt içinde geçirmeleri bedenlen veya psikolojik olarak olumlu ya da olumsuz yönde etkilenmelerine neden olmaktadır. Örgütlerde adaletsizlik algısı sonucu, bireylerde devamsızlık, performans düşmesi, işten ayrılma gibi bazı olumsuzluklar

ortaya çıkabilmektedir. Bu olumsuzluklardan biri de yine bireylerin işe yabancılaşmasıdır.

Turizm işletmelerinin hizmet-yoğun olması nedeniyle bireylerde meydana gelen yabancılaşma işletme açısından büyük önem teşkil etmektedir. Bu nedenle turizm işletmelerinde çalışan, işgörenlerin işe yabancılaşmalarının ne düzeyde olduğu ve bu durumun oluşmasına neden olan faktörlerin ortaya konulması, gerekli önlemlerin alınması için önemlidir.

Otel çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ortaya koyan korelasyon analizi sonuçlarına araştırmada yer verilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel adaleti oluşturan boyutlardan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlarında literatürdeki Ceylan ve Sulu (2010), Sulu, Ceylan ve Kaynak, (2010), Sayü (2014), Kasapoğlu (2015) çalışmalar ile uyumlu sonuçlar gösterdiği söylenebilir.

Bu doğrultuda konaklama işletmelerinde günlük yapılan işlerde, çalışanlar arası ilişkilerde, çalışanlara önem verilmesinde, ödüllendirmelerde, maaşların dağıtımında vb. örgütsel durumlarda adalet algısı ile çalışanların işe yabancılaşmaları arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Böylelikle konaklama işletmelerinin gerçekleştirmiş olduğu bütün faaliyetlerde çalışanların algıladıkları adalet arttıkça, çalışanlar yaptıkları işlere daha çok bağlanacak ve çalışanların işe yabancılaşmaları azalacaktır.

Araştırmada aynı zamanda, korelasyon analizi sonucu elde edilen bulguları desteklemek ve araştırma dahilinde daha önce belirlenen hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Örgütsel adalet algısının işe yabancılaşma eğilimine olan etkisini incelemek amacıyla, araştırma dâhilinde H1, H2 ve H3 hipotezleri geliştirilmiştir.

Geliştirilen ilk araştırma hipotezi dağıtım adaleti algısının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini test etmeyi amaçlamaktadır. Yapılan analizler sonucunda hipotezin desteklenmediği görülmektedir. Çünkü dağıtım adaleti algısının işe yabancılaşmayı negatif yönde etkilemesi beklenmektedir. Ancak sonuçlar doğrultusunda anlamlı bir etki ortaya çıkmamıştır. Anlamlı bir etki çıkmadığı için H1 hipotezi reddedilmiştir. Dağıtımsal adaletsizlik yabancılaşmadaki güçsüzlük ve izolasyon hissine neden olan en etkili adaletsizlik şekli değildir (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016). Bu doğrultuda dağıtımsal adaletin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etki göstermemesi bu nedene bağlanabilir. Konaklama işletmesi çalışanlarının işlerine karşı güçsüzlük duyması, işlerin anlamasız gelmesi veya çalışanların yaptıkları işlerden uzaklaşmasında dağıtımsal adaletten çok başka faktörlerin etkili olabileceğini söylemek mümkündür.

Geliştirilen ikinci hipotez ise prosedür adaleti algısının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini test etmeyi amaçlamaktadır. Yapılan analizler sonucunda hipotezin desteklendiği ve sonuçların literatürdeki Aydın (2015) ve Kasapoğlu (2015) çalışmaları ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Konaklama işletmelerinde işgörenlerin karar alma sürecinde düşüncelerini ifade edebilmeleri, karar alma sürecindeki yansızlık ve objektiflik, yöneticilerin kararlarına ulaşma süreci ile ilgili konularda algılanan adaletin yüksek olması çalışanların işe yabancılaşmasının düşük olduğunu göstermektedir.

Son hipotezde ise etkileşim adaleti algısının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi test edilmiş ve yapılan analizler sonucunda bu hipotezin desteklendiği ve Aydın (2015) ve Kasapoğlu (2015) çalışmalarıyla aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Konaklama işletmelerindeki yöneticilerin, işletme içinde işgörelere karşı saygılı ve dürüst davranmaları, işgörelere ne derece nazik davrandığı, değer verdiği ve saygı gösterdiği ile ilgili konularda adillığın artması işgörelere arasındaki ilişkileri güçlendirecek, işgörelere bir birlerine karşı güvenini artıracak ve dolayısıyla işgörelere işe yabancılaşma eğilimi oldukça azalacaktır.

Genel olarak bakıldığında, elde edilen sonuçların Aydın (2015) “dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır” sonuçları ile uyumlu olduğu söylenebilirken sadece dağıtım adaletinin anlamlı çıkmayışından dolayı bu yönde bir uyumsuzluğun olduğu söylenebilir. Ayrıca Kasapoğlu (2015) yaptığı çalışmada dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletinin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu, okula yabancılaşma üzerinde ise anlamlı bir etkinin olmadığını belirtmiştir. Yine elde edilen bulguların Kasapoğlu (2015) tarafından yapılan çalışma ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Örgütsel adaletin yanı sıra iş tatmini, tükenmişlik, sinizm gibi değişkenlerin de işe yabancılaşma ile ilişkisi veya üzerinde etkisi olduğu Kırıcı (2016) tarafından yapılan “Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi”, Turan ve Parsak (2011) tarafından yapılan “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, Anaş tarafından yapılan (2016) “Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi” vb. çalışmalar incelendiğinde görülmektedir.

Bu araştırma ile örgütsel adalet algısının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır ve bu iki konunun literatürde konaklama sektöründe yapılmış bir çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda hem örgütsel adalet ve işe yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olmayışı hem de örgütsel adalet algısının işe yabancılaşma üzerine etkisi şeklinde olan bu çalışmanın turizm alanında yapılan ilk çalışmalardan biri olması ve konaklama işletmeleri çalışanları üzerine uygulanmış olması nedeniyle literatüre katkı niteliğindedir. Ayrıca elde edilen sonuçlar turizm işletmesi çalışanlarının bu konularda yaşadıkları sorunların çözümlenmesi açısından bir kaynak niteliğinde olacaktır. Böylelikle yapılan araştırmanın literatürle birlikte otel çalışanlarının

mesleğine de teorikte ve pratikte katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan çalışma ile daha önceden de ifade edildiği gibi otel işletmesi çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile işe yabancılaşma eğilimleri ortaya konulmuştur. Turizm sektörü açısından turizm işletmelerinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Böylelikle turizm işletmeleri çalışanları da turizmin gelişmesi açısından önemli bir yer teşkil etmektedir. Dolayısıyla hizmet yoğun olan turizm sektöründe insan gücü vazgeçilmez bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle turizm işletmesi çalışanları ülke turizmi açısından her biri ayrı ayrı bir ayna ve ülkenin temsilcisi konumundadır. Çalışanların sergilemiş oldukları davranışlar turistlerin düşüncelerine önemli etkide bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında işgörenlerin çalışma esnasında göstermiş oldukları verimlilik, etkinlik, performans vb. unsurlar yapılan işin kalitesinin ortaya koymaktadır. Yapılan bu çalışmada da turizm işletmesi çalışanlarının örgütsel adalet algıları ve işe yabancılaşma eğilimlerinin iyi düzeyde çıktığı söylenemez. Bu durumdan anlaşılacağı gibi turizm işletmesi çalışanlarının yaptıkları işlerden adaletsizlikler algıladıkları görülmektedir. Buna bağlı olarak da çalışanların yaptıkları işlerden uzaklaştığı görülmektedir. Bu bağlamda yapılan bu çalışmada turizm işletmesi çalışanlarının örgütsel adalet algıları ve işe yabancılaşma düzeyleri ortaya konması sebebiyle hem turizm işletmesi çalışanlarına hem de turizm işletmelerine bir katkı niteliğindedir.

Gün geçtikçe karmaşıklaşan insan ilişkileri, dinamik bir yapıya sahip olan otel işletmeleri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan gelişmeler hem sosyal açıdan hem de turizm işletmeleri bakımından adalet sorununu ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle bu konuda turizm alanında yapılan araştırmaların gelecek dönemlerde de tekrarlanmasında fayda olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın, farklı sektörlerde uygulanması farklı sonuçlar verebilir. Dolayısıyla ileride yapılacak bu konudaki bilimsel çalışmalar farklı sektörlerde ve farklı bölgelerde yer alan turizm işletmesi çalışanları veya turizm işletmesi yöneticileri üzerine de uygulanabilir.

Turizm işletmelerinin emek yoğun olması, insan unsurunun önemini öne çıkarmaktadır. Bu bağlamda turizm işletmelerinin başarılı bir şekilde amaçlarına ulaşabilmesi, çalışanlara gereken önemin verilmesine bağlıdır. Bu konuda incelenmesi gereken konulardan biri de çalışanların algıladıkları adaletsizliklere neden olan faktörlerdir. Bu faktörler üzerine gerek nicel, gerekse nitel yöntemler kullanılarak çeşitli araştırmalar yapılabilir.

Yapılan araştırmanın anket çalışmaları sezon dışı dönemde uygulanmıştır. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmaların anket çalışmaları sezon içi dönemde yapılması halinde farklı sonuçlar bulunacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla ileride yapılacak olan çalışmaların sezon içi dönemlerde ve evrenin daha iyi temsil edilmesi açısından 242 örneklemden daha yüksek sayıda örneklem kitlesine ulaşılarak yapılması önerilmektedir.

6. Kaynakça

- Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange, *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis, *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Anaş, K. (2016). Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydın, K. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki (Uşak İli Örneği), Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Bakhshi, A., Kumar, K. ve Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfactions And Organization Commitment, *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.

- Bell, D. (1959). The "Rediscovery" Of Alienation: Some Notes Along The Quest For The Historical Marx, *The Journal of Philosophy*, 56(24), 933-952.
- Blauner, R. (1964). The Factory Worker And His Industry, *The Sociological Quarterly*, 6(1), 83-85.
- Bonjean, C. M. ve Grimes. M. D. (1970). Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach, *Social Forces*, 48(3), 365-373.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci. S. (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2010). Work Alienation As A Mediator Of The Relationship Of Procedural Injustice To Job Stres, *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önem, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (19), 195-213.
- Cropanzano, R. ve Folger, R. (1991). Prosedural Justice and Work Motivation, *Motivation and Work Behavior*, 5: 131-143.
- Cropanzano, R., Bowen D.E. ve Gilliland, S. W. (2007). The Management Of Organizational Justice, *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Dean, D.G. (1961). Its meaning and measurement, *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmelerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Eren, D. ve Onat, G. (2018). İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin İşgören Yetkinliği Üzerine Etkisi: Nevşehir'deki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(1), 58-76.
- Ertürk, E. (2014). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adale Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy Of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. ve Bies, R.J. (1992). Establishing The Role Of Empirical Studies Of Organizational Justice İn Philosophical İnquiries İnto Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 11: 433-444.
- Güneren Özdemir, E , Yılmaz, V . (2016). Konaklama İşletmelerinin Rekabet Gücünü Belirleyen Faktörler Üzerine Nevşehir İlinde Bir Uygulama. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*. 1 (1), 61-80. DOI: 10.31822/jomat.288709
- Güneri, B.M. (2010). Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Günsal, E. (2010). Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gürcü, Ö.D. (2012). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Yalova İli Kamu ve Özel Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hirschfeld, R.R. ve Feild, H.S. (2000). Work Centrality And Work Alienation: Distinct Aspects Of A General Commitment To Work, *Journal of Organizational Behavior*, 21: 789-800.
- Karakuş, Y., Onat, G. ve Yetiş, Ş. A. (2018). Yöneticilerin, Aşçıların Yetkinliklerine Yönelik Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Nevşehir Konaklama İşletmeleri Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 24-46.
- Karakuş, Y. ve Çoban, S. (2018). Evaluation Of Stakeholders' Expectations Towards Congress Tourism By Kano Model: Case Of Nevşehir. *Anais Brasileiros de Estudos Turísticos - ABET*, 8(2), 8-20. <https://goo.gl/f686YH> adresinden erişildi.
- Kasapoğlu, S. (2015). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kılıç, Y. ve Demirtaş, Z. (2015). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4(2), 46-58.
- Kırıcı, E. (2016). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal

- Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Konovsky, M.A. (2000). Understanding Prosedural Justice And Its Impact On Business Organizations, *Journal of Management*, 26(3), 489-511.
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İse Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5.2; 459.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Nevsehir.kultur.turizm.gov.tr (2016) <http://www.nevsehir.kultur.turizm.gov.tr/TR,112504/konaklama-tesisleri-seyahat-acentalari-ve-balon-firmala-.html> (23 Haziran 2016)
- Niehoff, B.P. ve Moorman, R.H. (1993). Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior, *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96.
- Şahin, E. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Adalet (Bursa Örneği), Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir.
- Sayü, P. (2014). Örgütsel Adalet Ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Schmiesing, R.J., Safrit, R.D. ve Gliem, J.A. (2003). Factors Affecting Osu Extension Agents Perceptions Of Organizational Justice and Job Satisfaction: Critical Insights Into Emerging Trends And Existing Policies In Extension Human Resource Management. In AIAEE2003 Proceeding of the 19th Annual Conference Raleigh North Carolina, USA, April 8-12.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation, *Amer. Sociol. Rev.*, 24: 783-91.
- Şimşek, H. ve Akdemir Ö.A. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Okula Yabancılaşma, *Current Research in Education*, 1(1), 1-12.
- Sulu, S., Ceylan, A. ve Kaynak, R. (2010). Work Alienation As A Mediator Of The Relationship Between Organizational İnjustice And Organizational Commitment: İmplications For Healthcare Professionals, *İnternational Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Tetik, S. (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Uluköy, M. (2014). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişki, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 213-226.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü, *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.