

OTEL İŞLETMELERİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE YÖNETİCİLERİN ADALET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ebrucan İslamoğlu

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yrd. Doç. Dr.
ebrucanislamoglu@nevsehir.edu.tr

Esra Kirtulukoglu

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yüksek Lisans öğrencisi
esrakirtulukoglu@hotmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerindeki yöneticilerin psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin alt ölçeği olan Psikolojik Dayanıklılık ve Niehoff ve Moorman (1993) tarafından tasarlanan Örgütsel adalet ölçeğinin yer aldığı anket yardımıyla Kapadokya'daki otel işletmeleri yöneticileri örneklemeden veriler toplanmıştır (N= 71). Verilerin basit doğrusal regresyon analiziyle test edildiği araştırmanın bulgularına göre psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adalet arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde otel yöneticileri açısından psikolojik dayanıklılığın dağıtım adaletini, işlem adaletini ve etkileşim adaletini de pozitif etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Dayanıklılık, Örgütsel Adalet, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği.

Alan Tanımı: Örgütsel Adalet, Yönetim (İşletme)

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS FOR EXECUTIVES IN HOTEL BUSINESSES

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between psychological resilience and organizational justice perceptions for executives in hotel businesses. Psychological Resilience Scale for Adults developed by Luthans and other (2007) and Justice Scale developed by Niehoff and Moorman (1993) used in the study to collect data. The sampling consists of executives in hotel businesses in Cappadocia Region, Turkey. (N=71). According to the findings of research or regression analysis, it showed that psychological resilience had a positive effect on organizational justice. Moreover, it determined that psychological resilience had a positive effect on distributive justice, procedural justice and interaction justice dimensions of organizational justice.

Keywords: *Psychological Resilience, Organizational Justice Perception, Positive Psychological Capital Scale, Organizational Justice Scale.*

JEL Code: D23, M1

1. GİRİŞ

1.1. Otel İşletmeleri ve Yönetim

Otel, belirli bir ücret karşılığında yolcu ve turistlere konaklama ve yemek hizmeti veren tesistir. Oteller; yapısı, teknik donanımı, konforu ve bakım koşulları gibi maddi, sosyal değeri, personelin hizmet kalitesi gibi moral elemanlarıyla tercih edilebilir nitelikte geçici konaklama ve kısmen beslenme ihtiyaçlarını bir ücret karşılığında hizmet olarak kabul eden ekonomik, sosyal ve sosyal disiplin altına alınmış işletmelerdir.

Yönetim, örgütsel amaçların etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi için yönetim fonksiyonları olan planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetim faaliyetlerinin tümünü ifade eder. Örgütsel anlamda yönetimden söz edebilmek için; yöneticiler (üstler) ve çalışanlar (astlar) olmalı ve bu insanlar arasında işbirliği ve uzmanlaşma sağlanmış olmalıdır. Bu işbirliği ve uzmanlaşmanın belli bir amacı olmalı (örneğin, otelin %80 doluluk oranı ile çalışması gibi), örgütsel etkinlik ve verimlilik esas alınmalıdır.

Turizm işletmelerinde yönetim, amaca yönelik, insanlara yönelik, faaliyetleri uyumlu bir biçimde düzenler bir grup faaliyeti, iş bölümü ve uzmanlaşma faaliyeti, yönetim yetki ve sorumluluk faaliyettir. Turizm işletmelerinde yönetici, önceden belirlenmiş amaçlara ulaştırmaya yönelik bir planı gerçekleştirmek üzere, örgütsel kaynakları yönetsel işlevler doğrultusunda kullanan kişidir. En genel tanımla; kâr ve riski başkalarına ait olmak üzere mal ve hizmet ortaya koymak için üretim faktörlerini örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanma yetkisine sahip kişidir.

1.2. Psikolojik Dayanıklılık

Pozitif psikolojik sermayenin bir boyutu olan, psikolojik dayanıklılık kavramının Türkçe karşılığı, ‘kendini toparlama gücü’, ‘toparlanma’, ‘güçlülük’, ‘psikolojik güçlülük’, ‘direncilik’, ‘yılmazlık’, ‘sağlamlık’, ‘psikolojik dayanıklılık’, ‘dayanıklılık’, ‘psikolojik sağlamlık’ olarak farklı şekillerde adlandırılmıştır (Basım ve Çetin, 2011 : 20).

Psikolojik dayanıklılık kavramı ilk olarak Suzanne Kobasa tarafından 1979 yılında kullanılmıştır. Kobasa, Illinois Bell Telefon şirketinde 12 yıllık bir araştırma programının bir parçası olarak ilk çalışmayı dayanıklılık üzerine yapmış, dayanıklı bireylerin dayanıklı olmayan bireylere göre hastalık sıklığının daha düşük olduğunu rapor etmiştir. Kobasa'nın 1982 yılında yaptığı çalışmanın sonuçlarında ise, bireyler stresli yaşam olayları yaşandığı zaman, dayanıklılığın o stres ile ilişkili olan zararlı etkilerin olma olasılığını azalttığı belirlenmiştir. Aynı çalışmada dayanıklılığın bireylerin hem mevcut hem gelecekteki iyi olma durumunu etkilediği gözlemlenmiştir (Budak, 2015).

Kobasa psikolojik dayanıklılık kavramını, başa çıkma yolları ve iyimser bilişsel değerlendirmeler ile stres dolu yaşam olaylarının etkisini azaltmaya yönelik bir kişilik eğilimi olarak ifade etmiştir (Budak, 2015). Kobasa'ya göre strese dirençli kişilerin yaşam karşısında bazı tipik tutumları vardır. Bunlar “değişmeye açıklık, yaptıkları iş ne olursa olsun kendini o işe verebilme ve olayların denetimini elinde tuttuğuna inanma”dır. Dayanıklı kişiler, yaşamlarında ne yapmak istediklerini kolayca belirleyebilirler, problemlerin ortaya çıkmasını engelleyebileceklerine inanırlar ve var olan durumu düzeltmede geçmişine göre daha iyi olabilme gücüne sahiptirler (Terzi, 2008 : 3).

1.3.Örgütsel Adalet

Örgüt, belirli bir amaç ya da amaç grubuna yönelik birbiriyle bağlantılı eylemlerin gerçekleştirilmesi için bireylerin önceden belirlenmiş davranış kalıpları, görevler

ve sorumluluklar çerçevesinde bir araya gelmesiyle oluşan, tamamlayıcı ve süreklilik gösteren toplumsal yapılanmalardır. Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İnce ve Gül, 2005 : 76). Yapılan bu tanımlar ışığında örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle örgütsel adalet; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi olarak tanımlanabilir.

1.3.1. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adaletin boyutları hakkında maalesef, araştırmacıların ortak bir görüşü bulunmamaktadır. Ama genellikle, örgütsel adalet kavramı üzerine yapılan çalışmalarda üç boyut üzerinde durulmaktadır. Bu boyutlar; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaletidir.

1.3.1.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti; çalışanların dağıtılan kaynaklardan (ücret, terfi, kar gibi) adil şekilde pay aldığı düşünmesi olarak tanımlanır (İyigün, 2012: 58). Dağıtım adaleti, eşitlik kavramı içerisinde yer almaktadır. Ödüllerin, kaynakların dağıtılması, küçük gruplardan bütün topluma kadar her türlü büyüklükteki sosyal yapılarda oluşan evrensel bir kavramdır. Grupların, örgütlerin ve toplumların tümünde ödül, ceza ve kaynakların dağıtımını ile ilgili sorunlarla ilgilenir. Dağıtım adaleti; çalışanların ücret, terfi gibi kazanımlarının dağıtımını ile ilgili yönetsel kararların adil olup olmadığı ile ilgilidir. Dağıtım adaletini uygulayan örgütler, performansa dayalı bir şekilde eşit olarak, ödül ve cezaları dağıtırlar.

1.3.1.2. İşlemsel Adalet

İşlemsel adaleti; kazanımların nasıl belirlendiği, bunların dağıtımıyla ilgili örgütsel kararların alınmasında ve uygulanmasında kullanılan prosedürlerin çalışanlar tarafından ne kadar adil algılandığıyla ilgili bir kavramdır (Bağcı, 2013: 165).

İşlemsel adalet, kararların alınmasında kullanılan işlemlerin adilliğine ilişkin bir kavramdır, süreçleri konu edinir. Bir kazanım adil olabilir ancak ona ulaşmak için

yapılan işlemler maalesef adil olamayabilir. Bu nedenle, yöneticiler sadece aldıkları kararlarında değil aynı zamanda bu alınan kararlarına nasıl ulaştıkları konusunda da, adil olmalıdırlar.

İşlemsel adalet, örgüt içerisinde alınmış dağıtım kararlarının alınma yöntemlerinin, çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasını ifade eder. Çalışanların işlemsel adalet ile ilgili olumsuz algılamaları yöneticilere ve örgüte olan bağlılıklarını azaltmakta ve performanslarının düşmesine neden olmaktadır.

1.3.1.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, kişiler arası ilişkilerin niteliğine işaret eden bir kavramdır. Greenberg (1993) etkileşim adaletini, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olarak iki boyut altında incelemektedir. Kişilerarası adalet; kazanımların belirlenmesi ve işlemlerin yürütülmesine katılan yetkililerin (yöneticiler) işgörenlere ne derece nezaket, kıymet ve saygı gösterdiğidir. Bilgisel adalet ise işlemlerin yapılışı ve kazanımların dağıtımını hakkında bilgi verilmesi, kişilere açıklama yapılmasıdır (Yelboğa, 2012: 172).

Etkileşim adaleti, iş görenlerin örgüte ve örgütteki yöneticilerine karşı tutumlarını belirlemektedir. Prosedürler uygulanırken kişiler arası olan davranışların nasıl olduğu, kalitesi önemlidir. İş görenler yöneticilerin kendilerine alınan kararlar konusunda danışılmadığında saygı gösterilmediğinde, ve yeterli açıklamaların yapılmadığında kendilerini iyi hissetmezler. İş görenlerin örgüt yetkililerinin kendilerine tam ve doğru bilgiler sundukları ve verdikleri kararlar için geçerli ve haklı nedenler gösterdikleri zaman kendilerine adil davranıldığını düşünürler. Kişilerin adalet algılayışlarının büyük bir oranda, karar verme süreci yerine, örgüt içerisindeki kişiler arası ilişkilerin kalitesinden etkilendiğini belirtilmiştir.

2. YÖNTEM

Araştırmada Nevşehir ilçelerinde turizm sektöründe otel çalışanlarından bir kesit alınarak, bu çalışanların psikolojik dayanıklılık ve yöneticilerin örgütsel adalet düzeyleri incelenmiştir. Psikolojik dayanıklılık ile yöneticilerin adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkilerin turizm sektöründe otel çalışanları üzerinde etkisini tespit etmek amacıyla yapılan çalışma, birden fazla değişken arasındaki değişimin derecesini belirlemeye yönelik olduğundan konuyla ilgili yazın alanından yararlanılacaktır.

Veri toplama aracı olarak anket formlarından yararlanılacaktır. Veri toplanırken Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği,

Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Adalet Ölçeği gibi geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş başka ölçeklerden yararlanılacaktır. Daha sonra araştırmanın modeli belirlenecek, hipotez tasarlanacak ve test edilecektir.

3. BULGULAR

Bu bölümde örneklem, ölçekler, hipotezler ve veri analiz yöntemleri üzerinde durulmaktadır.

3.1. Örneklem ve Ölçekler

Araştırmada Kapadokya Bölgesindeki Nevşehir ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren otel yöneticilerinden örneklem alınarak, yöneticiler açısından psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet düzeyleri incelenmiştir. Psikolojik dayanıklılık ile adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkilerin otel yöneticileri üzerinde etkisini tespit etmek amacıyla yapılan çalışma, birden fazla değişken arasındaki ilişkinin değişimin derecesini belirlemeye yönelik olduğundan çalışmanın teorik kısmında konuyla ilgili yazın alanından yararlanılacaktır.

Veri toplama aracı olarak anket formlarından yararlanılmıştır. Bu çalışmada Kapadokya Bölgesindeki otel işletmeleri çalışanlar açısından psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analiz edildiği çalışmada kullanılan ölçeklere dair bilgiler aşağıda yer almaktadır:

-Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin alt boyutu olan Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği yardımıyla otel çalışanlarının psikolojik dayanıklılığa ilişkin algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Bu ölçek 5’li likert ölçeği hazırlanan 6 ifadeden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach’s Alpha) 0.85’dir.

-Örgütsel Adalet Ölçeği: Kamu çalışanlarının Örgütsel Adaleti algılarını ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından tasarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmakta olup, 5’li Likert tipidir (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum). Söz konusu ölçeğin üç alt boyutu mevcuttur: dağıtım adaleti (1-6 arası ifadeler), işlem adaleti (7-11 arası ifadeler) ve etkileşim adaleti (12-20 arası ifadeler). Bu ölçeğin güvenilirliği 0.94 civarında hesaplanmıştır.

Otel yöneticilerinin kişisel özelliklerine ve mesleğin bazı özelliklerine ilişkin bilgi edinmek amacı ile A bölümü 9 sorudan oluşmakta olup demografik özelliklere ilişkin ifadeleri, B bölümü 6 sorudan oluşmakta olup Psikolojik Dayanıklılık

ifadelerini, C bölümü ise 20 sorudan oluşmakta olup algılanan örgütsel adalet ifadelerine yer verilmiştir.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada geçmişteki literatür dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

Hipotez 1: Psikolojik dayanaklılık ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Psikolojik dayanaklılık ile dağıtım adaleti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Psikolojik dayanaklılık ile işlem adaleti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Psikolojik dayanaklılık ile etkileşim adaleti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3.3. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmada ölçeklerden elde edilen veriler arasındaki ilişkileri analiz etmek için Pearson Korelasyon analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır.

3.4. Araştırma Bulguları

Araştırmada ankete katılan yöneticilerin demografik özelliklerine dair tanımlayıcı istatistikler ve hipotezlerin test edilmesine yönelik temel araştırma sonuçları bu kısımda yer almaktadır.

3.4.1. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özelliklerine dair bulgulara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Sonuçları

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	24	33
Erkek	48	67
Yaş Aralığı		
18-22	5	7
23-27	10	14
28-32	17	24

33-37	19	26
38 ve üstü	21	29
Medeni Durumu		
Evli	49	68
Bekar	23	32
Eğitim Durumu		
Lise	16	22
Önlisans	27	38
Lisans	24	33
Lisansüstü	5	7
İş deneyimi		
1 yıldan daha az	1	1,5
1-5 yıl arası	13	18
6-10 yıl arası	13	18
10 yıl ve üstü	45	62,5
Turizmdeki iş tecrübesi		
1 yıldan az	2	3
1-5 yıl arası	20	27
6-10 yıl arası	12	17
10 yıl ve üstü	38	53
Şuandaki işyerinde çalışma sür		
1 yıldan daha az	15	21
1-3 yılları arası	25	34
4-6 yılları arası	18	25
7-9 yılları arası	6	8
10 yıl ve üstü	8	11
Mesleki eğitim alma		
Evet	58	80
Hayır	14	20
Otel Durumu		
5 Yıldızlı	35	48
4 Yıldızlı	6	9
Diğer	31	43
Position in the hotel		
Yönetici	22	31
Şef	17	23
Hizmetli	33	46

Tablo 1’de görüldüğü üzere yöneticilerin %33’ünün kadın ve %67’sinin erkek olduğu, %55’inin 30 yaş üzeri olduğu, %68’inin evli olduğu, %62.5’inin 10 yıldan fazla iş deneyimine sahip olduğu ve %40’ tan fazlasının lisans ve lisansüstü

eğitime sahip olduğu görülmektedir. Bu yöneticilerin %48'nin 5 yıldızlı otellerde çalıştığı, %80'nin mesleki eğitim aldığı ve %31'nin üst düzey yönetici olduğu görülmektedir.

3.4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Psikolojik dayanıklılık ile Örgütsel Adalet arasındaki ilişkilerin analiz edildiği çalışmada hipotez aşağıdaki bulgular yardımıyla test edilmiştir.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Tanımlayıcı İstatistikler ve Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	AO	SS	1	2	3	4	5
1.Psikolojik Dayanıklılık	2,6644	,89774	(0.85)				
2.Dağıtım Adaleti	2,5594	,90155	,594**	(0.89)			
3.İşlem Adaleti	2,6247	,90489	,494**	,797**	(0.88)		
4.Etkileşim Adaleti	2,9193	,72513	,389**	,728**	,784**	(0.85)	
5.Örgütsel Adalet	2,7377	,75667	,528**	,910**	,922**	,926**	(0.94)

**Korelasyon 0.01 önem düzeyinde anlamlı (iki yönlü)

Tablo 2'de korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir ($r=0,528$; $p<0.01$). Benzer şekilde psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adaletin boyutlarından dağıtım adaleti ($r=0,528$; $p<0.01$), işlem adaleti ($r=0,494$; $p<0.01$), etkileşim adaleti ($r=0,389$; $p<0.01$) arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3: Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerine Dair Basit Regresyon Analizi Bulguları

Model I Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,552	,239		6,503	,000
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	,445	,085	,528	5,236	,000
R			,528		
R ²			,279		
Düzeltilmiş R ²			,268		
Tahmini standart hata			,64720		
F ₍₁₋₇₁₎			27,417		
Anlam düzeyi			,000		

Bağımlı Değişken: Örgütsel Adaleti * $p<0.05$. ** $p<0.01$.

Tablo 3'te Psikolojik Dayanıklılık bağımsız değişkenin, örgütsel adalet olan bağımlı değişken olarak girdiği Model I basit doğrusal regresyon analizi vasıtasıyla test edilmiştir. Regresyon analizi bulgularına göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=0.279$; $F_{(1-71)} = 27,417$; $p<0.01$). Bu modelde Psikolojik Dayanıklılık, örgütsel adaletteki varyansın %27.9'unu açıklamaktadır. Araştırma bulguları dikkate alındığında, Psikolojik dayanıklılık örgütsel adalet pozitif yönde etkilemektedir ($\beta= 0.528$; $p< 0.01$). Bu bulgu **H1 hipotezini** desteklemektedir

Tablo 4: Psikolojik Dayanıklılığın Dağıtım Adaleti Üzerindeki Etkilerine Dair Basit Regresyon Analizi Bulguları

Model I Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	,97 1	,269		3,603* *	,001
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	,59 6	,096	,594	6,216* *	,000
R					,594
R ²					,352
Düzeltilmiş R ²					,343
Tahmini standart hata					,73060
F ₍₁₋₇₁₎					38,636
Anlam düzeyi					,000

Bağımlı Değişken: Dağıtım Adaleti * $p< 0.05$. ** $p< 0.01$.

Tablo 4'te bağımsız değişkenin Psikolojik Dayanıklılık ve bağımlı değişkenin dağıtım adalet olduğu Model II basit doğrusal regresyon analizi vasıtasıyla test edilmiştir. Regresyon analizi bulgularına göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=0.352$; $F_{(1-71)} = 38,636$; $p<0.01$). Modelde psikolojik dayanıklılık, dağıtım adaletteki varyansın %35.2'sini açıklamaktadır. Araştırma bulgularına göre psikolojik dayanıklılık dağıtım adalet üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta= 0.594$; $p< 0.01$). Yani bu bulguya göre **H2 hipotezi kabul edilmiştir.**

Tablo 5: Psikolojik Dayanıklılığın İşlem Adaleti Üzerindeki Etkilerine Dair Basit Regresyon Analizi Bulguları

Model I Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi
---------------------------------	----------------------------------	---------------------	----------	--------------

	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,297	,292		4,441**	,000
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	,498	,104	,494	4,790**	,000
R			,494		
R ²			,244		
Düzeltilmiş R ²			,234		
Tahmini standart hata			,79220		
F ₍₁₋₇₁₎			22,941		
Anlam düzeyi			,000		

Bağımlı Değişken: İşlem Adaleti *p< 0.05. **p< 0.01.

Tablo 5'te Psikolojik Dayanıklılığın işlem adaleti üzerindeki etkisinin tahlil edildiği Model III basit doğrusal regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Bulgular dikkate alındığında bu model de istatistiksel açıdan anlamlıdır (R²=0.494; F₍₁₋₇₁₎ = 22,941; p<0.01). Model III'de psikolojik dayanıklılığın işlem adaletindeki varyansın %24.4'ünü açıkladığı görülmektedir. Regresyon analizi bulgularına göre psikolojik dayanıklılığın işlem adalet üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (β= 0.494; p< 0.01). Dolayısıyla bu bulguya göre **H3 hipotezi de kabul edilmiştir.**

Tablo 6: Psikolojik Dayanıklılığın Etkileşim Adaleti Üzerindeki Etkilerine Dair Basit Regresyon Analizi Bulguları

Model I Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,082	,248		8,391**	,000
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	,314	,088	,389	3,561*	,001
R			,389		
R ²			,152		
Düzeltilmiş R ²			,140		
Tahmini standart hata			,67261		
F ₍₁₋₇₁₎			12,681		
Anlam düzeyi			,001		

Bağımlı Değişken: Etkileşim Adaleti *p< 0.05. **p< 0.01.

Tablo 6'da Psikolojik Dayanıklılığın etkileşim adaleti üzerindeki etkisinin analiz edildiği Model IV basit doğrusal regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir.

Modelin bulgularına göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=0.389$; $F_{(1-71)} = 12,681$; $p<0.05$). Model IV’ de psikolojik dayanıklılığın etkileşim adaletindeki varyansın %15.2’sini açıkladığı görülmektedir. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın etkileşim adaleti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta = 0.389$; $p < 0.01$). Dolayısıyla bu bulguya göre **H4 hipotezi de kabul edilmiştir.**

4. SONUÇ

Hem psikolojik dayanıklılık hem örgütsel adaletin otel yönetiminde etkililik ve verimliliği etkilediği yadsınmaz bir gerçektir. Bu nedenle otel işletmelerindeki yöneticilerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Kapadokya bölgesindeki Nevşehir ili ve ilçelerindeki otellerdeki yöneticilere anketler yapılmıştır. Elde edilen veriler basit regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adalet arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde otel yöneticileri açısından psikolojik dayanıklılığın dağıtım adaletini, işlem adaletini ve etkileşim adaletini de pozitif etkilediği saptanmıştır. Bu çerçevede psikolojik dayanıklılığın otel yöneticilerinin adalet algılarını etkilediği söylenebilir. Bu bulgu hem sektör yöneticileri hem de turizmde otel yönetimi ile ilgili akademik çalışmalar için yol gösterici niteliktedir.

Çalışmada bazı kısıtları mevcuttur. Birincisi anketin uzun olması nedeniyle otel yöneticilerinin ve çalışanlarının anket sorularını cevaplandırmak için yeterli zaman ayırmamalarıdır. İkincisi Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin geçerliliğinin test edilmesi için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

Çalışmada otel yöneticileri açısından psikolojik dayanıklılık ile örgütsel adalet ilişkisi incelenmektedir. Gelecekte araştırmacılar tarafından örgütsel adalet, örgüt yanlı etik olmayan davranışlar ve dedikodu arasındaki ilişki irdelenebilir. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık ve dedikodu ilişkisinin cinsiyet açısından irdelenmesi yeni bir araştırma konusu olarak önerilebilir.

KAYNAKLAR

Bağcı Z. “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi : Tekstil Sektöründe Bir İnceleme”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. Cilt 9, Sayı 19, 2013, 164-184.

Basım, H. N. & Çetin, F. “Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği’ nin Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması.” Türk Psikiyatri Dergisi, 20, 2011, 104-114.
Budak, G. “Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi.” Yayımlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara, 2015.

Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J.H. & Martinussen, M. “A new rating scale for adult resilience : What are the central protective resources behind healthy adjustment?”, International Journal of Methods in Psychiatric Research. 12, 2013, 65-76.

Greenberg J. “Stealing in the name of justice : Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity”, Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1993, 54, 81-103.

İnce Mehmet & Hasan Gül. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Çizgi Kitabevi, Konya, 2005.

İyigün N.Ö., Alayoğlu N. & Genç N. “A Conceptual Model Proposal for Determinants, Form, Functions and Structure Choice in Strategic Alliances”, Procedia – Social and Behavioral Sciences. 2012, vol. 58,1594-1600.

Luthans, F., Avolio B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. “Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction”, Personnel Psychology. Vol. 60, 2007a, 541-572.

Terzi, Ş. “Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları Ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 3(29), 2008, 1-11.

Yelboğa A. (2012). “Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi : Ampirik Bir Çalışma”, Ege Akademik Bakış. 12 (2), 2012, 171-182.