

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Temmuz/July 2016 Cilt/Vol: 18/Num: 3 Sayfa/Page: 133-158

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uygül (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

İÇİNDEKİLER

YIL: TEMMUZ 2016 / CİLT: 18 SAYI: 3

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Arş.Gör. Gülçin CEBECİOĞLU, Doç. Dr. Pınar ENNELİ, Tekstil İşçilerinin Kimlik Aidiyetleri üzerine Sosyolojik Bir İnceleme DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0321.X	5
2	Arş. Gör. Gülnur İlgün, Doç.Dr.Özgür UĞURLUOĞLU, Sağlık Sektöründe Sosyal Medyanın Kullanımı, Yararları ve Riskleri DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0322.X	28
3	Öğr. Gör. Dr. Nilgün KANER KOÇ, Prof. Dr. Nurdan AKINER, Bir Söylem olarak Türk İşçi Gazetesi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0323.X	53
4	Dr.Erdal EROĞLU, Transformation of Turkish State in Context of Regulation School: The Political Economy of Budget DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0324.X	85
5	Yard. Doç. Dr. Nurcan TEMİZ, Hüsniye Gül İNAN, İşletmelerde Terfi Sisteminin Oluşturulmasında Analitik Hiyerarşi Sürecinin Kullanılması – Bir İşletme Örneği DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0325.X	113
6	Yard.Doç. Dr. Seçil BAL TAŞTAN, Yard. Doç. Dr. Emre İŞÇİ, Algılanan Sosyal Adalet, Benlik Kurguları ve Adil Dünya İnancının Örgütsel Güven ile İlişkilerinin İncelenmesi: Kültürel Psikoloji ve Sosyal Biliş Kuramı Açısından Bir Değerlendirme DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0326.X	137
7	Yard. Doç. Dr. Temmuz GÖNÇ, Toplumun Gözünde Hemşirelik Hâlâ Bir Kadın İş mi?: Erkek Hemşirelere Yönelik Tutum ve Önyargılar Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0327.X	163
8	Dr. Metin IŞIK, Yard. Doç. Dr. Mustafa ZİNCİRKIRAN, Kurumsal İtibar, İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Kavramlarının Birbirleriyle İlişkisi ve Bir Araştırma DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0328.X	197

ALGILANAN SOSYAL ADALET, BENLİK KURGULARI VE ADİL DÜNYA İNANCININ ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ: KÜLTÜREL PSİKOLOJİ VE SOSYAL BİLİŞ KURAMI AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME¹

Öğr.Gör.Dr. Seçil BAL TAŞTAN²

Yrd.Doç.Dr. Emre İŞÇİ³

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; örgütsel güven kavramı hakkında var olan bilgileri ortaya koymak, kavramın öncellerini bağlamsal ve psikososyal yapılarla irdelemek, algılanan sosyal adalet, benlik kurguları ve adil dünya inancının örgütsel güven ile olan ilişkilerini incelemektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'daki özel ve kamu liselerinde görev yapmakta olan 415 idareci ve öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan sosyal adalet, ilişkisel benlik, özerk-ilişkisel benlik ve adil dünya inancının örgütsel güven ile anlamlı, orta düzeyde, pozitif ilişkilerinin olduğu; özerk benlik algısının ise örgütsel güven ile anlamlı ve negatif bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte, adil dünya inancı yüksek olduğunda, algılanan sosyal adalet ve örgütsel güven arasındaki ilişki güçlenmektedir. Elde edilen bulgulara göre, sosyal adalet ve benlik kurgularının örgütsel güveni anlamlı şekilde etkilediği, adil dünya inancının sosyal adalet ve örgütsel güven algısı arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici role sahip olduğu desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, Sosyal adalet, Benlik kurguları, Adil dünya inancı

JEL Sınıflandırması: M19, J81, M14

1 Bu çalışma 14-16.Mayıs.2015 tarihlerinde, Bodrum-Muğla, Türkiye'de düzenlenmiş olan 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur. Sunulmuş olan bildirinin genişletilmiş çalışmasıdır.

2 Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı. secilbal@yahoo.com

3 Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi. emreisci@yahoo.com

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the current knowledge about the organizational trust, to examine the antecedents of the concept with the contextual and psychosocial structures and to investigate the relations of social justice, self construals, and belief in a just world with perceived organizational trust. The sample of the study was composed of 415 teachers and school administrators who work in both public and private high schools located in Istanbul. According to the research results, it was found that perceived social justice, related self construals, autonomous-related self construal, and belief in a just world had significant, moderate, positive relationship with perceived organizational trust, whereas, autonomous self construal had significant and negative relationship with perceived organizational trust. Moreover, it was reported that when perceived belief in a just world was high, the relationship between perceived social justice and organizational trust was strengthened. Based on these findings, it was confirmed that social justice and self construal influenced organizational trust positively and belief in a just world perception had a significant moderating role on the relationship between perceived social justice and organizational trust.

Key Words: Organizational trust, Social justice, Self Construals, Belief in a just world

JEL Classification: M19, J81, M14

1. GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı, Türk kültüründe, çalışanların örgütsel güven algısına ilişkin değerlendirmelerinin sosyal adalet algılarına, adil dünya inancına ve benlik kurgularına göre nasıl farklılaştığının ortaya konmasıdır. Örgütsel güvenin öncülleri ve çıktıları incelendiğinde örgütsel güvenin; örgüt, yönetim ve örgütsel davranış konusundaki önemi de değerlendirilebilmektedir. Bu çalışmada, özellikle bireylerin sosyal adalete, adil dünya inancına yönelik algılarının ve kültürel değerlere dayalı benlik kurgularının bireylerin buldukları örgütte algıladıkları güven ile anlamlı ilişkilerinin olabileceği varsayılmıştır. Konu ile ilgili çeşitli yerli ve yabancı kaynaklar ve kuramsal ve görgül araştırma sonuçları değerlendirilmiştir. Bu çalışmada literatür değerlendirme yöntemi olarak bütünleştirici değerlendirme yöntemi kullanılmış, öne sürülmüş olan hipotezler görgül bir araştırma ile test edilmiştir. Söz konusu araştırma, Türkiye’de eğitim sektöründe gerçekleştirilmiştir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Örgütsel Güven ve İlişkili Kavramlar

Örgütlerde çalışanlar meslektaşlarına, yöneticilerine ve örgütlerine farklı düzeylerde güven duymaktadır. Birey düzeyinde oluşan kişilerarası güven ile örgüt düzeyinde oluşan güvenin toplamı örgütsel güveni ifade etmektedir (Tamer, 2012). *Shockley-Zalabak ve arkadaşları* (2000, s.35) örgütsel güveni, örgütsel roller, ilişkiler, beklentiler ve karşılıklı bağımlılıklara göre kurumdaki bireylerin davranışlarına ve niyetlerine olan pozitif beklenti ve inançlar olarak tanımlamaktadır. Bu çalışmada, incelenmekte olan örgütsel güven kavramı Bromiley ve Comings (1996) tarafından geliştirilmiş modele dayanmaktadır. Yazarlar bu çalışmada güveni bir inanç olarak duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşan bir kavram olarak ele almıştır. Diğer yanda, örgütsel güvenin öncülleri ve çıktıları incelendiğinde; güven duygusunun çalışanların iş davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını etkilediği çeşitli araştırmalarla saptanmıştır (Özmen vd., 2014, s.335).

Yapılan araştırmalar, güven kavramını Blau’nun (1964) Sosyal Değişim Teorisine dayandığını belirterek çeşitli bireysel tutum ve davranışları etkilediğini belirtmiştir (Örn., Annamali vd., 2010, s.624). Yüksek güven ortamında çalışanların örgütsel bağlılık artmakta, örgütün değerleri ile özdeş-

leşmekte, iş performansı yükselmektedir (Topaloğlu, 2010). Örgütsel güvenin öncelleri incelendiğinde, örgüt kültürü, örgüt iklimi, adalet algısı, yönetici özellikleri, işin özellikleri ve bireysel özellikler gibi çok sayıda faktörün ilişkili olduğu görülmektedir (Örn., Eisenberger vd., 1986; Polat, 2007). Öte yandan, diğer ülkelere göre Türk toplumunda güvenin daha düşük seviyelerde olduğu gözlenmektedir (Aydemir ve Tecim, 2012, s.51). Sargut (2001, s.112), Türk toplumunda yaygın güven tipinin, kişisel çıkarlarla oluşan, işlemsel bir özellik gösteren bilişsel türde güven olmadığını, bireylerarasındaki duygusal bağlara dayalı duygusal güven olduğunu belirtmiştir. Özen ve Aslan (2006, s.139) ise, Türkiye’de yaygın güven tipinin toplumsal düzenin özünde var olan kurumsal temelli güven olduğunu öne sürmüşlerdir. Sargut (2006) tarafından vurgulandığı gibi, toplumdaki bireylerin birbirlerine ve kurumlara karşı duyduğu güven toplumsal kültüre dayalı olarak farklılık gösterebilmekte, zaman içerisinde değişime uğrayabilmektedir.

Bu çalışmanın, Türk toplumunda güven unsurunun anlaşılabilmesine dair bulgular elde edilmesi bakımından yararlı olacağı ön görülmektedir. Böylece, bu çalışmanın araştırma temelini oluşturan birinci sorunsalı aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

Soru 1: Çalışanların buldukları örgütte, örgütsel güven düzeyleri nedir?

2.2. Sosyal Adalet ve Örgütsel Güven

Adalet kavramı üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmış ve Adams’ın Hakkaniyet Teorisi (1965) ve çeşitli örgütsel adalet teorilerine (Colquitt vd., 2005) dayandırılarak yönetim ve örgüt bilimleri konularına ve değişkenlerine ilişkin kavramsal modeller geliştirilmiştir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010; Yılmaz, 2010). Çalışma ortamında adaletin rolünü tanımlamak için “örgütsel adalet” olarak nitelendirilmiş olan bir kavram kullanılmıştır (Greenberg, 1990). Bu çalışmada ise, bağımsız değişken olarak ele alınmış olan adalet kavramı, “sosyal adalet” kapsamında incelenmektedir. Van Wormer (2004), ekonomik ve sosyal politika bakış açısıyla değerlendirmeler yapmış, adaletsizliği çaresizlik, baskı, sindirilme ve eşitsizliğin doğal bir sonucu olarak görmüştür. Miller (1999), hak etme, gereksinimler, yasal haklar, eşitlik olmak üzere sosyal adaleti dört unsur ile kavramsallaştırmış ve sosyal adaletin mevcut olabilmesi için bu dört unsurun dengede olması gerektiğine vurgu yapmıştır. Ayrıca, adil olarak nitelendirilen toplumlarda, bütün bireylerin eşit kabul edilmesi ve herkesin eşit haklar ve sorumluluklar elde etmesi gereğini belirtilmiştir (Gil, 2006). Akalın (1998) sosyal adaleti, haklar, siyasal özgürlükler ve kanun önünde eşitlik, ödüller, her bireyin yeteneklerinin ve faaliyetlerinin dikkate alınması, ihtiyaçlar ile bireyin hayatını sürdürebilmesi için gerekli olanlar şeklinde tanımlamıştır. Topakkaya (2006, s.97), bu kavramını tanımlarken, kanunlar karşısında herkesin eşitliğinden, fırsat eşitliğine sahip olmasından ve kurumlarda gruplar arasında statü farklılığı gözetmeksizin eşit haklara sahip olunması gereğinden söz etmiştir. Sunal (2011, s.286) ise, sosyal adaletin nimet ve külfetlerin toplumda adil bir şekilde dağıtılması olduğunu ifade ederek, toplumda herkesin hakça bir paylaşım olduğu konusunda genel bir kanaatinin bulunması olarak tanımlamıştır.

Diğer yandan, yapılan birçok çalışmada, örgütsel adalet ve/veya sosyal adalet kavramlarının örgütlerde bireysel sonuçlarla ve tutumlarla ilişkisi Sosyal Biliş Kuramı açısından (Bandura, 1965) değerlendirilmiştir. Sosyal Biliş Kuramının da öngördüğü üzere, örgütlerde, sosyal ilişkilerin, sosyal bağlılığın ve güven ortamının etkinliği açısından, içinde bulunulan toplumdaki adalet sistemin iyi çalışmasının (Tomako ve Blascovich, 1994; Montada, 1998; Özmen vd., 2007; Helliwel, 2012), toplumdaki sosyal adalete ilişkin değerlendirmelerin (Helliwel, 2012; Aslan ve Gülaçtı, 2013) ve bireylerin genelleşmiş adil dünya inancına yönelik algılarının (Dalbert, 2001; Adoric ve Kvartuc, 2007; Öcel

ve Aydın, 2010; Nasser vd., 2011) öneminin oldukça büyük olduğu öne sürülmektedir. Karagül ve Masca (2005, s.46) toplumdaki sosyal adalet sistemine ve örgütteki güven ortamına ilişkin değerlendirmeler yaparak, adalet ve güven algısına vurgu yapmışlardır. Fukuyama (2000) tarafından da öne sürülmüş olduğu gibi, bireysel düzeyde ölçümlenen sosyal adalet, güven unsurlarındaki eksiklik bir dizi çözümlerle sebebiyet vermektedir. Zira, Özen (2003) ve Hoy ve Tarter (2004), örgütsel güvende örgütsel adaletin anahtar bir role sahip olduğunu vurgulamışlardır. Ancak, adalet kavramına sosyal adalet açısından bakan ve çalışma yaşamında bulunan bireylerin genel olarak sosyal adalet konusundaki algı ve değerlendirmelerinin örgütsel güven ile ilişkilerini inceleme konusu yapıldığı araştırma sayısı (Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008; Aslan ve Gülaçtı, 2013) oldukça azdır. Literatürde yer alan araştırmalarda ortak olarak kullanılan değişken genellikle "örgütsel adalet" olmuştur. Bu çalışmada ise, sosyal adalet algısı ile örgütsel güven arasında ilişki olabileceği beklenerek, çalışmanın araştırma temelini oluşturan ikinci sorunsalı ve bu sorunsalın analizine zemin teşkil eden ilk hipotezi aşağıdaki gibi önerilmektedir.

Soru 2: Çalışanların örgütsel güven algıları ile sosyal adalet algıları arasında ilişki var mıdır?

H1: Bireylerin sosyal adalete yönelik algısı ile örgütsel güven algısı arasında bir ilişki vardır.

2.3. Benlik Kurguları ve Örgütsel Güven

Bireylerle olan ilişkilerin ve bireyselliğin, benliğe ait bilgilerin yapılandırılması sürecine etkisi (Markus ve Kitayama, 1991) olarak tanımlanan benlik kurgusunun bireyin çevreye uyumunu sağlayarak gruptaki gerçekliğini algılama şeklini biçimlendirdiği (Higgins, 1996) ve sosyal biliş perspektifiyle açıklandığı gibi örgütsel yaşamda duygu, düşünce ve davranışlarının oluşması sürecinde belirleyici rol oynamaktadır (Guo vd., 2012). Kültürlerarası psikoloji alanında bireylerin içinde yaşadıkları kültüre bağlı olarak özerklik ya da bağımlılık yönünde bir benlik geliştirdikleri ileri sürülmektedir (Markus ve Kitayama, 1991). Buna göre, benlik gelişimi Batı kültüründe özerk-ayrık benlik; Doğu toplumlarında bağımlı-ilişkisel benlik açısından tanımlanmaktadır (Markus ve Kitayama, 1991; Sampson, 2000; Kağıtçıbaşı, 2005). Benlik kurgusundaki bu ayrımların kişiler ve örgütler üzerindeki etkileri bazı araştırma sonuçları tarafından desteklenmektedir (örn., Baumaister ve Leary, 1995; Ryan, Kuhl ve Deci, 1997; Diener ve Suh, 2000; Kağıtçıbaşı, 2005; Özdemir, 2012). Kültürlerarası psikolojide bağımsız ve karşılıklı bağımlı benlik kurgusu olmak üzere temel olarak iki boyutlu benlik kurgusu ortaya atılmıştır (Markus ve Kitayama, 1991). Bu anlamda özerklik kendi kendini yönetme, kendi davranışlarını düzenleme, kendi kararlarını alma ve uygulamayı içeren aktif ve bağımsız bir işleyişi tanımlamaktadır (Feldman ve Rosenthal, 1991). Öz belirleme kuramına göre insanlar kendi eylemlerini yönetme konusunda doğal bir eğilime sahiptir ve bu sağlıklı bir işleyiş için gereklidir. Bu anlamda özerkliğin geliştiği ve bireylerin öz denetim ve özgünlükleri ile birlikte grup içerisindeki rollerinin tanımlandığı bir ortamda sosyal ağın daha da güçlenebileceği ifade edilmektedir (Deci ve Ryan, 2000; Şenyuva ve Gönül, 2012). İlişkisel benlik ise başkaları ile yakın ilişkilerin önemli olduğu ve kişinin çevresindekileri (örn. aile, iş arkadaşları) benliğinin bir parçası olarak tanımladığı durum olarak açıklanmaktadır (Markus ve Kitayama, 1991; Kağıtçıbaşı, 2007; Özdemir, 2012).

Bu bağlamda, kültürel psikoloji, sosyal biliş kuramı ve öz-belirleyicilik yaklaşımına dayanarak, benlik kurgusunun bireyin grup içindeki etkileşim, karar ve davranışlarını etkileyebileceği gibi, örgütlerde sosyal ağların oluşum ve sürdürülebilirliğinde ve dolayısıyla örgütsel güven üzerinde etkilerinin olabileceği belirtilmektedir (örn., Kağıtçıbaşı, 2005; Oshana, 2007; Ercan, 2011; Morsünbül, 2012; Özdemir ve İlhan, 2013). Steinfield ve arkadaşlarının (2008) belirttiği gibi algılanan benlik

kurgusunun bireylerde iyi oluş haliyle yarattığı etkileşim sonucunda güven algısının da olumlu şekilde etkilenebileceği beklenebilmektedir. Şenyuva ve Gönül (2012) ise, benlik ve algılanan güven arasındaki ilişkiye vurgu yaparak, benlik kurgusunun sosyal ağ paylaşımı, örgüt içi sosyal ilişkiler ve bilgi paylaşımı üzerinde etkileri olabileceğinden söz etmiştir. Guo ve arkadaşlarının (2014) yaptığı çalışmada da sosyal biliş kuramına dayanarak benlik kurgusunun örgütsel güven ile ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Diğer bir çalışmada özerk benlik yöneliminin kendine ve bireylere duyulan güven üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Wood vd., 2008, s.388). Bununla birlikte, yapılan çalışmalarda, özerk benlik kurgusu yüksek olan bireylerin başkalarından ziyade kendine güvenme eğiliminde olduğu, ilişkisel benlik kurgusu yüksek olan bireylerin ise aileye, çevreye, iş arkadaşlarına ve kurumlarına güvenme eğiliminde olduğuna dikkat çekilmiştir. Türkiye'deki bazı çalışmalarda da benlik kurguları ile kendine güven ve bireylerarası güven ile ilişkilerinin olduğu belirtilmiştir (İmamoğlu ve İmamoğlu, 2007; İmamoğlu vd., 2011).

Literatürde tartışılan kuramlar ve araştırma sonuçları bireylerin benlik kurgularını oluşturan özerklik ve ilişkisellik yönelimlerinin içinde yaşanan kültüre bağlı olduğunu ve buradan kişilerin iyi oluşlarına giden yolun da kültürden kültüre değişebileceğini göstermektedir (Markus ve Kitiyama, 1991; Özdemir, 2012). Toplulukçu bir ülke olarak sınıflandırılan Türkiye'de (Hofstede, 2001) geleneksel toplumsallaşma süreci aile bütünlüğünü, ilişkilerde uyumu, yakınlığı ve sadık olmayı vurgulamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1984). Her ne kadar özerk benlik yönetimi ya da karar verme süreçlerinin evrenselliği hakkında bazı tereddütler söz konusu olsa da (Schwartz, 1994) daha çok batı kültürüne özgü bir gelişim görevi olarak görülen özerk benlik gelişiminin kolektif toplumlarda da uyum, motivasyon, iyi oluş, güven gibi kavramlarla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Guisinger ve Blatt, 1994; Vansteenkiste vd., 2005; Kağıtçıbaşı, 2005; Kocayörük, 2012). Ancak küreselleşmenin de etkisiyle Türkiye'nin sosyo-kültürel yapısında değişimler yaşanmakta ve buna paralel olarak Türk insanının tutumlarda, değerlerde ve özellikle benlik tanımlamalarında giderek daha fazla bireyci olduğu belirtilmektedir (Çileli, 2000; Göregenli, 1995; Karakitapoğlu-Aygün, 2002). Yapılan araştırmalara göre, batı kültüründe özerkliğe ve bireyin bireyciliğine dayalı bağımsız benlik kurgusunun egemen olduğu, Türkiye'nin de içinde bulunduğu doğu kültürlerinde ise ilişkisel ya da özerk-ilişkisel olarak yansımaların olduğu görülmektedir (Markus ve Kitiyama, 1991; Kağıtçıbaşı, 2005). Bazı araştırmacılar da özerklik ve ilişkiselliğin kişilerin benlik tanımlamalarında bir arada bulunabileceğini önermişlerdir (İmamoğlu, 1998; Kağıtçıbaşı, 2005; Karadayı, 1998). Bu noktada, Türkiye'nin toplumsal kültürel ortamında yaşanan değişimlerin çalışanların özerklik ve ilişkisellik gelişimlerinde değişimler ortaya çıkarması ve bunun da onların örgütlerinde çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine duydukları güven üzerinde etkilerinin olması beklenebilmektedir. Birçok çalışmada ilişkisellik ve bireylerin iyi hissetme hali, grup aidiyeti, bağlanma, güven ve örgütsel bilgi paylaşımı gibi sonuçlar arasındaki ilişkiden söz edilmiştir (Steinfeld vd., 2008; Şenyuva ve Gönül, 2012). Bununla birlikte Kumru ve arkadaşlarının (2004) benlik kurguları ve olumlu sosyal davranışlar arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada toplulukçu değerlere sahip olan bireylerin daha fazla olumlu sosyal davranış ortaya koydukları bulunmuştur. Ancak, bu çalışma çerçevesinde yapılan literatür taramasında örgütsel güven ve benlik kurguları arasındaki ilişkiyi doğrudan ortaya koyan çalışmalara rastlanamamıştır.

Sonuç olarak, literatürde örgütsel güvenin kuramsal olarak benlik kurguları ile ilişkili olduğu vurgulanırken, bu ilişkilerin doğrudan ele alındığı görgül çalışmalar yok denecek kadar azdır. Benlik kurgularının algılanan güven ile ne düzeyde ilişkili olduğunun ve bazı çalışmalarda (Wasti ve Erdil, 2007; Özyer vd., 2012; Kocayörük, 2012; Şenyuva ve Gönül, 2012) belirtildiği gibi ilişkiselliğin güveni desteklediği görüşünün görgül çalışmalarla incelenmesi önemli bulunmuştur. Bu nedenle bu araş-

tırmada Türk kültüründe benlik kurgularının örgütsel güveni ne derecede açıkladığı bu çalışmanın ikinci temel problemini oluşturmaktadır. Konu ile ilgili kuramsal ve kavramsal açıklamalara ve literatür bulgularına dayanarak, çalışmanın üçüncü sorunsalı ve bu sorunsalın analizine zemin oluşturan ikinci hipotezi aşağıdaki gibi önerilmektedir.

Soru 3: Çalışanların örgütsel güven algıları ile ilişkisel/özerk/özerk-ilişkisel benlik kurguları arasında ilişki var mıdır?

H2: Bireylerin benlik kurgusu ile örgütsel güven algısı arasında bir ilişki vardır.

H2a: İlişkisel benlik kurgusu ile örgütsel güven algısı arasında bir ilişki vardır.

H2b: Özerk benlik kurgusu ile örgütsel güven algısı arasında bir ilişki vardır.

H2c: Özerk-ilişkisel benlik kurgusu ile örgütsel güven algısı arasında bir ilişki vardır.

2.3. Sosyal Adaletin Örgütsel Güven ile İlişkisinde Adil Dünya İnancının Rolü

İnsan davranışının çeşitli gereksinimler ve temel dürtülerle şekillenmekte olduğu, yeterlilik, kontrol, bilişsel tutarlılık, uyum, benlik saygısı ve anlam gereksinimi gibi etkenlerin bu dürtüler arasında olduğu çeşitli örgütsel davranış ve sosyal psikoloji çalışmalarında ifade edilmiştir (O'Connor, 1991, s.30). Son zamanlarda yabancı literatürde "adil dünya inancının" çalışanların iş ve yaşam kalitesi, sağlığı, bireylerarası ilişkileri ve iş davranışları üzerindeki olumlu etkileri çeşitli şekillerde araştırılmaya başlanmıştır. Türkiye'de ise adil dünya inancı, yönetim ve organizasyon ve örgütsel davranış alanlarında yeterince çalışılmamış ve görgül araştırmalar da sınırlı düzeyde kalmıştır.

Adil dünya inancının pozitif bir yanılısma yaratarak dünyanın daha anlamlı bir şekilde görülmesine yardımcı olmakta ve çalışma yaşamında sübjektif iyi hissetme haline, olumlu sosyal davranışlara ve ilişkilere, bireylerarası ve örgütsel düzeyde güven algısına ve bireyin başa çıkma becerileri üzerinde olumlu etkileri olmaktadır (Dalbert, 2009, s.3; Kılınç ve Torun, 2011, s.2). Güven kavramı da, sosyal psikoloji açısından değerlendirildiğinde, bireyin yakın çevresindeki bireylerden ve gruplardan, dünya ile olan evrensel paylaşımlardan ve kendisinden gelen talep ve tercihlerden kaynaklanan çıkmazlardan oluştuğu ve bireyi özellikle bilişsel tutarlılık boyutunda etkilediği söylenebilmektedir. Bu tür bir etki, kendi kendini düzenleme kuramı ve içsel/dışsal atfetme kuramı ile de açıklanabilmektedir. Lerner'in adil dünya hipotezine göre insanlar dünyanın, iyilerin ödüllendirilip kötülerin cezalandırıldığı, adil bir yer olduğuna inanmaya güdülenmişlerdir (Lerner ve Miller, 1978, s.1032). Bu nedenle adil dünya inancı bireylere önemli bir adaptasyon işlevi sağlamakta, bireylerin çalışma yaşamındaki durumsal algı ve tutumlarını biçimlendirmelerinde etkili olabilmektedir. Lerner ve Miller (1978), adil dünya inancının temel bir yanılısma olduğunu ifade ederek, güven duygusu ve ruh sağlığının korunması için de gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Aynı zamanda, adil dünya inancının bir yanılısma olmasının onun aslında yanlış veya sübjektif olmasından fakat güdüsel olarak savunulmasından kaynaklandığını belirtilmektedir (Hafer vd., 2005; Kılınç ve Torun, 2011).

Yönetim bilimi ve örgütsel davranış açısından bakıldığında, adil dünya inancı, insanların dünyanın düzenli ve kararlı bir yer olduğunu düşünmelerine yol açarak, örgütsel yaşamın değişik alanlarında yaşanabilecek olumsuz olaylar karşısında verilecek tepkileri düzenlemede ve bu tür olayların bireyin güvensiz hissetme hali açısından yol açabileceği olumsuz sonuçları önlemede önemli bir rol oynamaktadır (Dalbert, 1999, 2001; Edlund vd., 2007). Adil dünya inancı yüksek ve düşük olan bireylerin özellikleri dikkate alındığında, bu inancın çalışanların örgütsel yaşamın değişik yönlerine ilişkin algı, tutum ve davranışları açısından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak önemli sonuçlar

doğurma olasılığı oldukça yüksek gibi görünmektedir. Yapılan bazı araştırmalar adil dünya inancının çalışanların dağıtımsal adalet algılarını önemli ölçüde etkilediğini (Hsin, 2008), adil dünya inancı yüksek olan çalışanların daha az tükenmişlik ve duyarsızlaşma davranışları sergilediklerini (Otto ve Schmidt, 2007), düşük iş kontrolü, iş güvencesizliği, aşırı iş yükü, işyeri zorbalığı, cezalandırılma gibi stres yaratıcı iş koşullarında daha az olumsuz duygular yaşadıklarını (Ball vd., 1993; Adoric ve Kvartuc, 2007; Dzuka ve Dalbert, 2007; Otto ve Schmidt, 2007) ve üretkenliğe aykırı iş davranışlarına olan eğilimin daha azaldığını (Öcel ve Aydın, 2010) belirtmektedir. Dzuka ve Dalbert (2007) ise adil dünya inancı olan insanların olumsuz olaylarla karşılaşsalar bile yaşadıkları adaletsizlikleri en aza indirmek ve olumsuz yaşantıları telafi etmek için bu olayları çok fazla düşünmekten kaçınma eğilimi gösterdiklerini ortaya koymuşlardır. Bunların yanı sıra bazı araştırmaların sonuçlarına göre, adil dünya inancı yüksek olan bireyler yaşamlarındaki olayları daha adil olarak görmekte ve bunun sonucu olarak daha az öfke ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar (Dalbert, 2002; Dalbert ve Stoerber, 2006; Kılınç ve Torun, 2011).

Ancak, tüm bu açıklama ve elimizdeki bulgulara rağmen, adil dünya inancının örgütsel güven üzerindeki etkisinin ve daha belirgin olarak algılanan sosyal adalet ile etkileşiminin ele alınarak doğrudan doğruya incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, adil dünya inancının tüm bireyler için sahip olduğu öneme dayanarak, bu kavramın daha çok psikoloji ve ruh sağlığı literatüründe incelenmesine karşın, çalışma yaşamında bulunan bireylerin çeşitli iş tutum ve davranışları ile ilişkilendirilerek araştırılmadığı gözlenmiştir. Bu boşluğu doldurmak bu araştırmanın amaçlarından birini oluşturmaktadır. Buraya kadar olan anlatımlarda görüldüğü gibi, güvene dayalı ilişkilerin kurulmasında; çalışma yaşamında ortaya çıkan olumlu/olumsuz şartlarda güven ilişkisinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde bireyin sahip olduğu adil dünya inancı bireysel düzeyde psikososyal faktör olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda, Türk toplumundan bir kesit üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma ile örgütsel güven düzeyinin ne olduğu ve bunu sosyal adalet algısının nasıl açıkladığının belirlenmesi ve eğer sosyal adalet algısının örgütsel güven ile bir bağlantısı bulunmakta ise, adil dünya inancının bu ilişkide nasıl bir role sahip olduğunun bir alt problem olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Böylece çalışmanın dördüncü ve beşinci sorusu ve üçüncü ve dördüncü hipotezleri aşağıdaki gibi önerilmektedir.

Soru 4: Çalışanların örgütsel güven algıları ile adil dünya inancı arasında ilişki var mıdır?

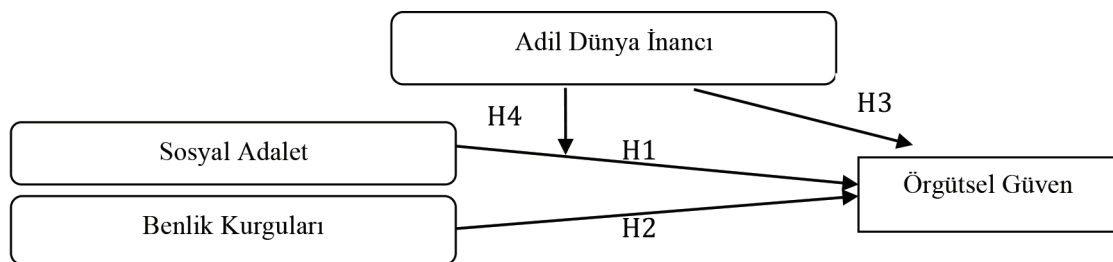
Soru 5: Eğer, sosyal adalet algısının örgütsel güven ile ilişkisi bulunmaktaysa, adil dünya inancına göre bu ilişkiler nasıl farklılaşmaktadır?

H3: Bireylerin adil dünya inancı ile örgütsel güven algısı arasında bir ilişki vardır.

H4: Bireylerin sosyal adalet algısı ile örgütsel güven algısı arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.

Oluşturulan kuramsal araştırma modeli (Şekil 1) aşağıda sunulmaktadır.

Şekil 1: Araştırmanın Kuramsal Modeli



3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Evren ve örneklem

Bu araştırma, nicel ve ilişkisel tarama modelinde (survey) bir çalışmadır. Araştırma amacı bakımından tanımlayıcı ve açıklayıcı niteliktedir. Araştırma İstanbul İli'ndeki farklı ilçelerde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 5 özel ve 5 devlet olmak üzere 10 lisede yapılmıştır. Araştırmanın ana kütlesini bu 10 lisede çalışan öğretmenler (öğretmen ve okul idarecileri) oluşturmaktadır. Söz konusu okullardaki toplam öğretmen sayısı 855 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada örneklem çekilmemiş, ana kütlelin tamamına araştırma ölçüm araçlarının uygulanması hedeflenmiştir. Araştırma sonunda, 415 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Cevaplandırılma oranının yüzde 48 olduğu görülmektedir ($415/855=0,485$). Araştırmadan elde edilen kişisel bilgi sonuçlarına göre, katılımcıların %47,6'sı erkek, %52,4'ü ise bayandır. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, %84,2'sinin evli, %15,8'inin ise bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların, % 33,2'si 30 yaş ve altında, %44'ü 31-40 yaş arasında, %22,8'i ise 41 yaş ve üzerindedir. Bununla birlikte, katılımcıların %24,8'i idareci-öğretmen, %18,6'sı idareci, %56,6'sı öğretmen olarak buldukları kurumda görev yapmaktadır.

3.2. Ölçme araçları

Araştırmada dört ölçme aracı ve Kişisel Bilgi Formu yer almıştır. Anket formunda yer alan ifadeler 6'lı Likert tipi derecelendirme ile ve "1=Kesinlikle katılmıyorum", "2=Çok fazla katılmıyorum", "3=Pek katılmıyorum", "4=Biraz katılıyorum", "5=Oldukça katılıyorum", "6=Kesinlikle katılıyorum" şeklinde kodlama ile değerlendirilmiştir.

"Örgütsel Güven Ölçeği": Yönetici ve öğretmenlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda örgütsel güven algılarını belirlemek amacıyla Bromiley ve Cummings (1996) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin 12 sorudan oluşan kısaltılmış formu kullanılmıştır. Bu maddelerdeki biz ifadeleri, ben ifadeleri olarak uyarlanmıştır. Olumsuz anlam yüklü ifadeler için ters puanlama işlemi uygulanmıştır. Bununla birlikte, araştırmacılar tarafından, deneklerin genel güven algılarını direk sorgulayan 6 madde eklenmiştir.

"Benlik Kurguları Ölçeği": Araştırmada benlik kurgusunu ölçmek için 2 ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Singelis (1994) tarafından kişilerin özerk (bireyci) ve ilişkisel (toplulukçu) benlik kurgularını değerlendirmek için oluşturulan 15'er maddeyle ölçen toplam 30 maddelik versiyon kullanılmıştır. Bu ölçekteki ifadelerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Wasti ve Erdil (2007) tarafından Türkiye'deki çalışmalarla gerçekleştirilmiştir. Ancak, bu ölçek benlik kurgularının yalnızca özerklik ve ilişkisellik alt boyutları ölçmekte olduğu için, bu çalışmanın temel amacına ve kapsamına uygun olarak özerk-ilişkisel benlik kurgusu ölçüm aracı da araştırmaya dahil edilmiştir. Bu ölçek ise Kağıtçıbaşı (2005, 2007) tarafından Türk toplumu üzerindeki araştırmalarla geliştirilen, 22 maddeden oluşan "Ailede Özerk-İlişkisel Benlik Ölçekleri"nden elde edilmiştir. Bu çalışmada özerk-ilişkisel (4 madde) boyutunu oluşturan maddeler kullanılmış, "aile" olarak yer alan ifadeler "iş arkadaşları ve iş çevresi" olarak uyarlanmıştır.

"Adil Dünya İnancı Ölçeği": Adil dünya inancı ölçeği, Lipkus (1991) ve Dalbert vd. (1987) tarafından geliştirilen 6'şar maddeli ölçeklerden yararlanılarak ve bu ölçeklere bir madde eklenerek toplam 13 madde ile oluşturulmuştur. Meiring (2000) tarafından kullanılmış olan 6 maddeli ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.80$ olarak bulunmuştur. Dalbert vd. (1987) tarafından geliş-

tirilen 6 maddeli genel adil dünya inancı ölçeğinin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı $\alpha = 0.77$ olarak belirlenmiştir.

“Sosyal Adalet Ölçeği”: Bu ölçek, kavram ile ilgili kuramsal ve felsefi metinlerden yararlanılarak Taştan (2014) tarafından oluşturulmuştur. Daha önceki bir araştırmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı $\alpha = .887$ olarak tespit edilmiştir (Taştan, 2014). Ölçek toplam 14 maddeden oluşmaktadır.

3.3. Verilerin analizi

Verilerin analizinde öncelikle modeldeki tüm değişkenlere SPSS 18 programında faktör analizi, LISREL 8.54 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA) uygulanmış ve sonuçlara ilişkin uyum indeksleri incelenmiştir. Modeldeki değişkenler arasındaki ilişkiler SPSS 18 programında Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizleri

Tablo 1’de yer alan ve araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının faktör analizi sonuçları ve açıklanan varyans değerleri ile Tablo 2’de sunulan uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu gözlenmektedir (Hair vd., 2010, s.721; Kline, 2011, s.134). “Örgütsel güven ölçeği” için yapılan değerlendirmede, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin analizden çıkarılması neticesindeki DFA sonuçlarına göre, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür ($\chi^2/df=2,13$, $sd=142$, $RMSEA=0,066$, $GFI=,92$, $CFI=0,93$, $IFI=0,94$, $AGFI=,93$).

Örgütsel güvenin alt boyutları için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; kurumsal güven için 0,882, bilişsel güven için 0,903, duygusal güven için ise 0,893 olarak saptanmıştır. Çalışmada ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,892 olarak belirlenmiştir. “Sosyal adalet ölçeği” için yapılan analizde, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelere rastlanmamış ve elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür ($\chi^2/df=2,09$, $sd=143$, $RMSEA=0,064$, $GFI=,91$, $CFI=0,94$, $IFI=0,94$, $AGFI=,95$). Genel sosyal adalet ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,880’dir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı “toplumsal eşitlik” boyutu için 0,889, “adil ilişkiler sistemi” boyutu için 0,871’dir. “Benlik kurgusu ölçeği” için yapılan analizde, yordama güçleri anlamlı olmayan maddelerin analizden çıkarılması ile DFA sonuçlarında elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu gözlenmiştir ($\chi^2/df=2,25$, $sd=143$, $RMSEA=0,065$, $GFI=,91$, $CFI=0,91$, $IFI=0,92$, $AGFI=,92$). Benlik kurguları ölçeğinin alt boyutları için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları; özerk benlik için 0,866, ilişkisel benlik için 0,843, özerk-ilişkisel benlik için 0,904 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin toplam iç tutarlılığı ise 0,871 olarak saptanmıştır. “Adil dünya inancı ölçeği” için yapılan incelemede, yordama güçleri anlamlı olmayan madde görülmemiş ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/df=3,16$, $sd=128$, $RMSEA=0,069$, $GFI=,94$, $CFI=0,94$, $IFI=0,96$, $AGFI=,91$). “Genel adil dünya inancı algısı” ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,833 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Açıklanan Varyans %
Örgütsel Güven	
Kurumsal	35,555
Bilişsel	31,356
Duygusal	23,251
KMO= ,891 Chi-Square Bartlett's Test= 288,3125	
Sosyal Adalet	
Adil İlişkiler	41,555
Toplumsal eşitlik	30,377
KMO= ,901 Chi-Square Bartlett's Test= 366,3854	
Benlik Kurguları	
Özerk	32,072
İlişkisel	26,262
Özerk-İlişkisel	22,214
KMO= ,901 Chi-Square Bartlett's Test= 366,3854	
Adil Dünya İnancı	
GenelAdil Dünya İnancı 56,763	
KişiselAdilDünya İnancı 24,774	
KMO= ,903 Chi-Square Bartlett's Test= 255,025	

Tablo 2. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Gösterge/İndeks	Ölçekler/Model(madde sayısı)			Referans Değerler	
	Benlik Kurguları (32)	Örgütsel Güven (17)	Sosyal Adalet (14)	Adil Dünya İnancı (13)	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değeri
χ^2/df (Normalleştirilmiş χ^2)	2,25	2,13	2,09	3,16	$2 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA (Root Mean Square Error of Approx.)	0,065	0,066	0,064	0,069	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
GFI (Goodness Fit Index)	,91	,92	,91	,94	$0,90 \leq GFI < 0,95$
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	,92	,93	,95	,94	$0,85 \leq AGFI < 0,95$
CFI (Comparative Fit Index)	,91	,93	,94	,91	$0,91 \leq CFI < 0,97$

Ölçeklerinin ortalama ve güvenilirlik değerleri Tablo 3’de sunulmuştur. Tablo 3’deki gibi, araştırmada yer alan değişkenlerden elde edilen ortalama ve standart sapma değerleri; “örgütsel güven algısı” ($M=3,88, SD=1,11$); “kurumsal güven” ($M=4,49, SD=1,16$); “bilişsel güven” ($M=3,89, SD=1,25$); “duygusal güven” ($M=3,26, SD=1,15$); “sosyal adalet algısı” ($M=3,21, SD=1,45$); “adil ilişkiler sistemi boyutu” ($M=3,25, SD=1,24$); “toplumsal eşitlik boyutu” ($M=3,07, SD=1,36$); “benlik kurguları” ($M=4,09, SD=1,17$); “özerk benlik algısı” ($M=3,38, SD=1,26$); “ilişkisel benlik” ($M=4,56, SD=1,09$); “özerk-ilişkisel benlik” ($M=4,33, SD=1,25$); ve “adil dünya inancı” için ($M=4,24, SD=1,15$) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Ortalamaları ve Güvenilirlik Değerleri

	Ortalama (M)	Std. Sapma (SD)	Cronbach Alpha (α)
Örgütsel güven algısı	3,88	1,11	,892
Kurumsal güven	4,49	1,16	,882
Bilişsel Güven	3,89	1,25	,903
Duygusal Güven	3,26	1,15	,893
Sosyal adalet algısı	3,21	1,45	,880
Toplumsal eşitlik	3,07	1,36	,889
Adil ilişkiler sistemi	3,25	1,24	,871
Benlik kurguları	4,09	1,17	,872
Özerk benlik	3,38	1,26	,866
İlişkisel benlik	4,56	1,09	,842
Özerk-ilişkisel benlik	4,33	1,25	,904
Adil dünya inancı algısı	4,24	1,15	,833

4.2. Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Yapılan Pearson korelasyon analizi neticesinde elde sonuçlar Tablo 4 ve Tablo 5’de gösterilmiştir. Tablo 4’deki gibi, “Toplam sosyal adalet algısı ($r=0,462$ $p<0,05$) ile toplam örgütsel güven arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki”; “toplam benlik kurguları ($r=0,361$ $p<0,05$) ile toplam örgütsel güven arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki” tespit edilmiştir. Bununla birlikte “adil dünya inancı algısı ($r=0,515$ $p<0,05$) ile toplam örgütsel güven arasında anlamlı ve aynı yönde ilişki” görülmüştür. Benlik kurguları bağımsız değişkeninin alt boyutları ile ilgili bulgulara bakıldığında, “ilişkisel benlik” ($r=0,377$ $p<0,05$) ve “özerk-ilişkisel benlik” ($r=0,385$ $p<0,05$) ile “örgütsel güven” arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu ancak “özerk benlik” boyutu ile ($r=-0,322$ $p<0,05$) anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte “özerk benlik” ile “adil dünya inancı” ($r=-0,211$ $p<0,05$) arasında anlamlı ve negatif bir ilişki gözlenmiştir. Bu değerlendirmelerin yanında yapılan çoklu bağlantılılık (multicollinearity) görülmemiştir. Çoklu bağlantılılık (multicollinearity) bir değişkeni yordayan (tahmin eden) en az iki değişken arasında çok yüksek ilişkinin olması durumudur (Çepni, 2010). Aralarındaki ilişki çok yüksek olan iki değişken kısmen birbirinin çok benzeri olacağından ikisinden birisinin atılması uygun olacaktır. Bu çalışmada, çoklu bağlantılılık tespiti için SPSS programında regresyon analizine giren değişkenlerin (sosyal adalet ve benlik kurguları) collinearity değerlerini hesaplanmıştır. Bu değerlendirme içerisinde varyans artış faktörü (variance inflation factor— VIF (varyans genişlik faktörü)) incelemesi yapılmıştır (Çepni, 2010). VIF değerinin 10’dan küçük bulunmuş olmasından dolayı çoklu bağlantılılık durumu oluşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri (Pearson Korelasyon Testi)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Örgütsel Güven	1	,462*	,361*	-,322*	,377*	,385*	,515*
2. Sosyal Adalet		1	,198**	,128**	,193*	,182**	,266**
3.Benlik Kurgusu			1	,184**	,201*	,214*	,208*
4. Özerk benlik				1	-,188*	,056*	-,211*
5.İlişkisel benlik					1	,077*	,225*
6.Özerk-İlişkisel benlik						1	,198*
7.Adil Dünya İnancı							1

*p<,05 **p<,01 n=415

Tablo 5. Değişkenlerin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Değerleri (Pearson Korelasyon Testi)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Kurumsal Güven	1	,299**	,341**	,472**	,578*	,526*	,223*
2. Bilişsel Güven		1	,384*	,455**	,513*	,509*	,299*
3.Duygusal Güven			1	,482**	,454*	,344*	,283*
4.Toplumsal eşitlik				1	,217*	,429*	,421*
5.Adil ilişkiler sistemi					1	,503*	,492*
6.Adil Dünya İnancı						1	,515*
7.Örgütsel Güven							1

*p<,05 **p<,01 n=415

Tablo 5'deki, sosyal adalet ile örgütsel güven arasındaki korelasyon katsayılarına göre, örgütsel güvenin üç alt boyutu ile sosyal adalet arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Korelasyon katsayılarına göre, en yüksek korelasyonun sosyal adalet algısının adil ilişkiler sistemi boyutu ile kurumsal güven ($r=0,578$ $p<0,05$) arasında olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre, çalışmanın H1, H2, H2a,H2b,H2c ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

Bununla birlikte, sosyal adalet algısı, benlik kurguları ve adil dünya inancının örgütsel güven algısı üzerindeki belirleyici etkisini değerlendirmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 6'da sunulmuştur. Modeldeki benlik kurguları alt boyutlarının örgütsel güven algısı üzerindeki regresyon katsayıları sonuçları ise Tablo7'de yer almaktadır.

Tablo 6. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken: Örgütsel Güven			
	Beta	t value	p value
Sosyal Adalet	0,455	4,255	0,000
R = 0,446; R ² = 0,426; F = 89,228; p = 0,000			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven			
Bağımsız Değişken	Beta	t value	p value
Adil Dünya İnancı	,478	3,556	0,000
R = ,481; R ² = ,472; F = 91,774; p = 0,000			
Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven			
Bağımsız Değişken	Beta	t value	p value
Benlik Kurguları	0,349	4,305	0,001
R = 0,342; R ² = 0,329; F = 66,225; p = 0,000			

Tablo 7. Regresyon Katsayıları Sonuçları

Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t	P
Sabit		1,776	0,020
Özerk benlik	-0,305	3,725	0,000
İlişkisel Benlik	0,414	2,198	0,000
Özerk İlişkisel Benlik	0,388	4,248	0,000
R=0,311; R ² =0,299; F=43,554; p<0,05			

Tablo 8. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

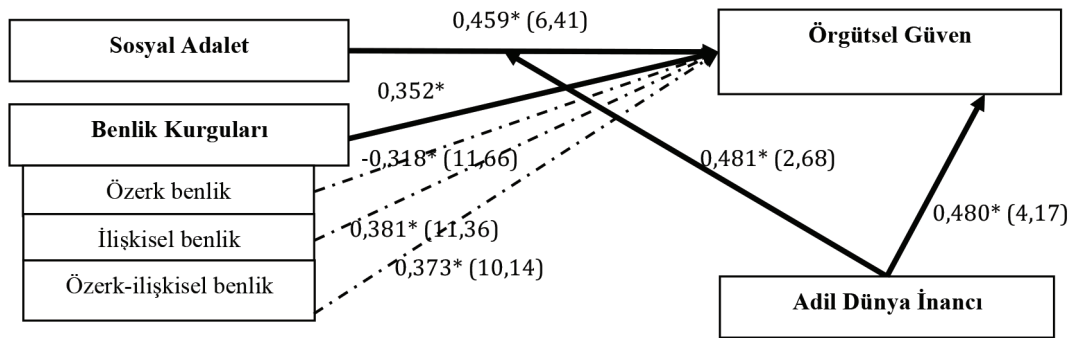
Bağımlı Değişken:	Örgütsel Güven							
Bağımsız Değişkenler	R²	ΔR²	F	F Değişim	P	Beta	T	p
1. Sosyal Adalet	0,446	0,426	89,228	90,320	0,00	0,455	4,255	0,00
2. Sosyal Adalet	0,447	0,428	75,808	19,456	0,00	0,455	4,269	0,00
Adil Dünya İnancı						0,478	3,682	0,00
3. Sosyal Adalet	0,451	0,478	46,474	4,223	0,00	0,461	3,111	0,00
Adil Dünya İnancı						0,293	4,252	0,00
Sosyal Adalet x Adil Dünya İnancı						0,165	2,655	0,00

Tablo 6'daki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, algılanan sosyal adaletin ($R^2=0,426$, $\beta=0,455$, $P=0.000$) örgütsel güven algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu ve 0,43'lük bölümünü açıkladığı görülmektedir. Benlik kurguları ($R^2=0,329$, $\beta=0,349$, $P=0.001$) örgütsel güven algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkide bulunmakta ve 0,33'lük bölümünü açıklamaktadır. Adil dünya inancının ise ($R^2=0,472$, $\beta=0,478$, $P=0.000$) örgütsel güven algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu ve 0,47'lik bölümünü açıkladığı gözlenmektedir. Diğer yandan, benlik kurguları alt boyutlarının örgütsel güven algısı üzerindeki regresyon katsayıları ve açıklayıcı varyans değerleri incelenmiş, ilişkisel benlik ($\beta=0,414$, $P=0.000$) ve özerk-ilişkisel benlik ($\beta=0,388$, $P=0.000$) kurgularının örgütsel güven algısı üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu, ancak özerk benlik ($\beta= -0,305$, $P=0.000$) kurgusunun anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu raporlanmıştır (Tablo 7).

Bununla birlikte, sosyal adalet algısı ile adil dünya inancının birlikte örgütsel güven algısı üzerindeki etkisi incelendiğinde (Tablo 8), etkileşimin anlamlı olduğu ve modelin açıklayıcılığının arttığı görülmektedir (1.Adım: $R^2=0,446$; 2.Adım: $R^2= ,447$; 3.Adım: $R^2= ,451$). Bu etkileşimin anlamlı fakat açıklayıcılığın çok düşük seviyede olmasından dolayı kısmi bir düzenleyici etkinin var olduğu gözlenmektedir.

Son aşamada ise, modeldeki değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi ile değerlendirilmiş ve modelin çalışma durumu gözlenmiştir. Aşağıdaki Şekil 2'de görüldüğü gibi, modeldeki bağımsız değişkenlerin örgütsel güven algısı üzerindeki etkileri, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli



Not: * $p<0,05$ (Parantez içindeki değerler değişkenlerin t değerleridir). Düz çizgiler toplam bağımsız değişkenin, kesikli çizgiler alt boyutların örgütsel güven üzerindeki etkilerini göstermektedir.

Elde edilen bulgulara göre, sosyal adalet algısının "örgütsel güven" algısı üzerinde (standardize edilmiş $\beta=0,459$; $p<0,05$), "benlik kurgularının" "örgütsel güven" üzerinde (standardize edilmiş $\beta=0,352$; $p<0,05$) ve "adil dünya inancının" "örgütsel güven" üzerinde (standardize edilmiş $\beta=0,480$; $p<0,05$) olumlu etkileri bulunmuştur. Benlik kurguları alt boyutu olan özerk benlik algısının ise örgüt güven üzerinde (standardize edilmiş $\beta=-0,318$; $p<0,05$) olumsuz bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, sosyal adalet ile örgütsel güven arasındaki ilişkide "adil dünya inancının" düzenleyici etkisi (etkileşim etkisi) anlamlı bulunmuştur (standardize edilmiş $\beta=0,481$; $p<0,05$). Bu bulgulara

göre, çalışmanın H4 hipotezi desteklenmiştir. Sosyal adalet algısının örgütsel güven ile ilişkisi bireylerin adil dünya inancına sahip olma durumuna göre farklılaşmakta ve adil dünya inancı algısı sosyal adalet algısının örgütsel güven üzerindeki etkisini güçlendirmektedir. Bu sonuçların özeti Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Modelin Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	t-Değeri	P*
Sosyal Adalet Örgütsel Güven	,459	6,41	,00
Benlik Kurguları Örgütsel Güven	,352	11,08	,02
Adil Dünya İnancı Örgütsel Güven	,480	4,17	,01
Sosyal Adalet Adil Dünya İnancı Örg.Güven	,481	2,68	,03

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak, bireylerin kurumsal, bilişsel ve duygusal türde duydukları güvenin, bağlamsal bir değişken olarak sosyal yapı ve kurumlara ilişkin sosyal adalet algısına, bireysel özellikler olarak özerk/ilişkisel/özerk-ilişkisel benlik kurgularına ve psikososyal bir değişken olarak adil dünya inancına göre şekillendiği görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, okul idareci ve öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven ve sosyal adalet düzeyi yüksek olmamakla birlikte ortalamanın biraz üzerindedir. Buna karşın İlişkisel benlik algısının ve adil dünya inancının oldukça yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir. Sonuçlara göre, sosyal adalet, benlik kurguları ve adil dünya inancı ile güven algısı arasında orta düzeylerde anlamlı pozitif ilişkiler saptanmıştır. Ancak, benlik kurgularının alt boyutu olarak özerk benlik algısının örgüt güven ile anlamlı ve negatif bir ilişki gösterdiği gözlenmiştir. Diğer yandan, dil dünya inancı yüksek olduğunda, sosyal adalet algısı ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin güçlenmekte olduğu, böylece adil dünya inancının bu ilişkide düzenleyici değişken rolüne sahip olduğu anlaşılmıştır. Özellikle, yapısal eşitlik modellemesinde yol katsayılarının anlamlılığına ilişkin bulgular incelendiğinde, sosyal adalet algısının, benlik kurgularının ve adil dünya inancının örgütsel güven üzerinde anlamlı (önemli) belirleyiciler olduğu saptanmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre, araştırmanın, “sosyal adalet algısı, benlik kurguları ve adil dünya inancı örgütsel güvenin güçlü birer belirleyicisidir” önermesini destekleyebildiği söylenebilmektedir. Buna karşın özerk benlik algısının ilişkisel benlik algısına göre düşük ortalamaya sahip olması ve örgütsel güven ile negatif ilişkiye sahip olması araştırma yapılan örneklem grubu hakkında benlik kurgularına dair bilgiler vermektedir. Söz konusu grupta ilişkisel benlik algısının daha yüksek olduğu ve özerklik eğiliminin daha düşük olduğu, ilişkisel benliğe sahip bireylerin güven algısının da daha pozitif yönde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tüm bu sonuçlar Türk toplumuna genellendiğinde, özellikle güven algısı ve ilişkisel/toplulukçu eğilimler ilişkisine yönelik önemli çıkarımlar sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, araştırma sonuçlarının literatür ile (Dalbert, 2001; Karagül ve Masca, 2005; Adoric ve Kwartuc, 2007; Öcel ve Aydın, 2010; Nasser vd., 2011; Helliwel, 2012; Aslan ve Gülaçtı, 2013) uyumlu olduğu gözlemlenmektedir. Bu araştırmayla varılan genel sonuç, kamu ve özel lise okullarında çalışmakta olan idareci ve öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel güven algısına ve nispeten düşük düzeyde sosyal adalet algısına sahip oldukları, güven düzeyinde de bireylerin kendi adil dünya inancı algısının önemli katkıya sahip oldu-

ğudur. Bu sonuç, Türk toplumunun kendi kendini düzenleme yönelimleri, inanç sistemleri ve kültürel özellikleri ile açıklanabilmektedir.

Bununla birlikte, Türkiye’de yönetim-organizasyon, örgütsel davranış alanlarında daha önce yapılmış olan çalışmalarda, bu çalışmanın kapsamındaki kavramlar bir arada incelenmediği görülmüştür. Buna dayanarak, bu araştırmanın gerek kuramsal çerçevesi gerekse ortaya koyabileceği sonuçlar nedeniyle konu ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın İstanbul ilinde, sınırlı sayıda okullarda gerçekleştirilmesi olması, sınırlı sayıda katılımcılardan oluşması çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. İlerideki araştırmaların daha geniş örneklem üzerinde gerçekleştirilmesi ve araştırma modelinde farklı örgütsel, bağlamsal, bireysel, ve kültürel değişkenlerin de ele alınması önerilmektedir. Böylece, güvenilirliği ve genellenebilirliği daha yüksek araştırma sonuçlarının elde edilebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adoric, V. C. ve Kvartuc, T. (2007). "Effects of Mobbing on Justice Beliefs and Adjustment". *European Psychologist*, 12(4), ss.261-282.
- Akalın, G. (1998). İnsan hakları, fırsat eşitliği ve Türkiye. Türkiye'de İnsan Hakları III Sempozyumu, Türk Demokrasi Vakfı, Ankara, Türkiye.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). "Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), ss.463-485.
- Annamalai, T., Abdullah, A. G. K. ve Alasidiyeen, N. J. (2010). "The Mediating Effects of Perceived Organizational Support on the Relationships between Organizational Justice, Trust and Performance Appraisal in Malaysian Secondary Schools". *European Journal of Social Sciences*, 13 (4), ss.623-632.
- Aslan, S. ve F. Gülaçtı (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Adaletle İlişkin Görüşleri". *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), ss.203-214.
- Aydemir, M. A. ve E. Tecim (2012). "Türk Toplumunda Aile ve Dinin Sosyal Sermaye Potansiyeli", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, ss.43-59.
- Ball, G. A., Trevino, L. K. ve Sims, H. P. Jr. (1993). "Just and Unjust Punishment Influences on Subordinate and Citizenship". *Academy of Management Journal*, 37, ss.299-322.
- Bandura, A. (1965). Behavioral modification through modeling procedures, *Research in behavior modification*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation". *Psychological bulletin*, 117(3), ss.497-516.
- Blau, H. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley Publishing.
- Bromiley, P. ve Cummings L.L.. (1996). "The Organizational Trust Inventory (OTI)". Roderick M. Kramer, Tom R. Tyler (der.), *Trust in Organizations*, Thousand Oaks, Sage, ss.302-319.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). "What is organizational justice? A historical overview". *Handbook of Organizational Justice*, 1, ss.3-58.
- Çepni, S. (2010). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*, 5.Baskı, Celepler Yayınevi, Trabzon.
- Çileli, M. (2000). "Change in Value Orientations of Turkish Youth from 1989 to 1995". *The Journal of Psychology*, 134, ss.297-305.
- Dalbert, C. (2001). *The Justice Motive as a Personal Resource: Dealing with Challenges and Critical Life Events*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Dalbert, C. (2002). "Beliefs in Just World as a Buffer Against Anger". *Social Justice Res.*, 15, ss.123-145.

- Dalbert, C. (2009). Belief in a Just World. M. R. Leary & R. H. Hoyle (der.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*, New York: Guilford Publications, 288-297.
- Dalbert, C. ve Stoeber, J. (2006). "The Belief in a Just World and Domain-Specific Beliefs about Justice at School and in the Family: A Longitudinal Study with Adolescents". *International Journal of Behavioral Development*, 30, ss.200-207.
- Dalbert, C., Montada, L. ve Schmitt, M. (1987). "Belief in a Just World: Validity Correlates of Two Scales". *Psychologische Beiträge*, 29, ss.596-615.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior". *Psychological inquiry*, 11(4), ss.227-268.
- Diener, E. ve Suh, E. M. (2000). Measuring Subjective Well-Being to Compare the Quality of Life of Cultures". *Culture and Subjective Well-Being*, 8(2), ss.3-12.
- Dzuka, J. ve Dalbert, C. (2007). "Student Violence Against Teachers: Teachers' Well-Being and the Belief in a Just World". *European Psychologist*, 12, ss.253-260.
- Edlund, J. E., Sagarin, B. J. ve Johnson, B. S. (2007). "Reciprocity and the Belief in a Just World". *Personality and Individual Differences*, 43(3), ss.589-596.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71, ss.500-507.
- Ercan, H. (2011). "İlişkisel-Bireyci Toplulukçu Benlik Ölçeği'nin Psikometrik Özellikleri ve Uyarlama Çalışması". *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(21), ss.37-45.
- Feldman, S. S. ve Rosenthal, D. A. (1991). "Age Expectations of Behavioural Autonomy in Hong Kong, Australian and American Youth: The Influence of Family Variables and Adolescents' Values". *International Journal of Psychology*, 26(1), ss.1-23.
- Fukuyama, F. (2000). *Büyük Çözülme, İnsanın Doğası ve Toplumsal Düzenin Yeniden Oluşumu*, (Çev. Z. Avcı, A.T.Aydemir), İstanbul: Sabah Kitapları.
- Gil, D. G. (2006), "Reflections on Health and Social Justice", *Contemporary Justice Review*, 9(1), 39-46.
- Göregenli, M. (1995). "Kültürümüz Açısından Bireycilik-Toplulukçuluk Eğilimleri: Bir Başlangıç Çalışması". *Türk Psikoloji Dergisi*, 10, ss.1-14.
- Greenberg, J. (1990). "Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow". *Journal of Management*, 16(2), ss.399-432.
- Guisinger, S. ve Blatt, S. J. (1994). "Individuality and Relatedness: Evolution of a Fundamental Dialectic". *American Psychologist*, 49(2), ss.104-125.
- Guo, T., Ji, L. J., Spina, R. ve Zhang, Z. (2012). "Culture, Temporal Focus, and Values of The Past and the Future". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(8), ss.1030-1040.
- Hafer, C. L., Bègue, L., Choma, B. L. ve Dempsey, J. L. (2005). "Belief in a Just World and Commitment to Long-Term Deserved Outcomes". *Social Justice Research*, 18(4), ss.429-444.
- Hair, J. F. Black, W.C, Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Helliwel, J. F. (2012). "Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being", *Symposium Report*, Department of Economics, University of British Columbia.
- Higgins, E. T. (1996). "The Self Digest: Self-Knowledge Serving Self-Regulatory Functions". *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), ss.1062-1083.
- Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). "Organizational justice in schools: no justice without trust". *International Journal of Educational Management*, 18(4), ss.250-259.
- Hsin, L.H. (2008). "Belief in a Just World and Belief in Idealism as Predictors of the Distributive and Procedural Justice". *Web Journal of Chinese Management Review*, 11, ss.1-10.
- İmamoğlu, E. O. (1998). "Individualism and Collectivism in a Model and Scale of Balanced Differentiation and Integration". *Journal of Psychology*, 132, ss.95-105.
- İmamoğlu, E. O. ve İmamoğlu, S. (2007). "Relationship between Attachment Security and Self-Conceptual Orientations". *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 141, ss.539-558.
- İmamoğlu, E.O., Günaydın, G. ve Selçuk, E. (2011). "Özgün Benliğin Yordayıcıları Olarak Kendileşme ve İlişkilerlilik: Cinsiyetin ve Kültürel Yönelim-

- lerin Ötesinde". *Türk Psikoloji Dergisi*, 26 (67), ss.27-43.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1984). "Socialization in Traditional Society: A Challenge to Psychology". *International Journal of Psychology*, 19, ss.145-157.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). "Autonomy and Relatedness in Cultural Context Implications for Self and Family". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), ss.403-422.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2007). *Family, Self, and Human Development Across Cultures, Theory and Applications*, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Karadayı, F. (1998). *İlişkili Özerklik: Kavramı, Ölçülmesi, Gelişimi ve Toplumsal Önemi, Gençlere ve Kültüre Özgü Değerlendirmeler*. Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.
- Karagül, M. ve Masca, M. (2005). "Sosyal Sermaye Üzerine bir İnceleme". *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, ss.37-52.
- Karakitapoğlu-Aygün, Z. (2002). *Self-Construals, Perceived Parenting Styles and Well-being in Different Cultural and Socio-Economic Contexts*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kılınç, S. ve Torun, F. (2011). "Adil Dünya İnancı". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), ss.1-14.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, New York: The Guilford Press.
- Kocayörük, E. (2012). "Öz-Belirleme Kuramı Açısından Ergenlerin Anne Baba Algısı ile Duyuşsal İyi Oluşları Arasındaki İlişki". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), ss.24-37.
- Kumru, A., Carlo, G. ve Edwards C. P. (2004). "Olumlu Sosyal Davranışların İlişkisel, Kültürel, Bilişsel ve Duyuşsal Bazı Değişkenlerle İlişkisi". *Türk Psikoloji Dergisi*, 19(54), ss.109-125.
- Lerner, M. J. ve Miller, D. T. (1978). *Just World Research and the Attribution Process: Looking Back and ahead*. *Psychological Bulletin*, 85(5), ss.1030-1045.
- Lipkus, I. (1991). "The Construction and Preliminary Validation of a Global Belief in a Just World Scale and the Exploratory Analysis of the Multidimensional Belief in a Just World Scale". *Personality and Individual Differences*, 12(11), ss.1171-1178.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). "Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation". *Psychological Review*, 98(2), ss.205-224.
- Miller, D. (1999), *Principles of Social Justice*, U.S.A.: Harvard University Press.
- Montada, L. (1998). *Belief in a Just World: A Hybrid of Justice Motive and Self-Interest?*. In *Responses to victimizations and belief in a just world*, Springer US, ss. 217-246.
- Morsünbül, Ü. (2012). "Autonomy and Its Effect on Mental Health". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), ss. 260-278.
- Nasser, R., Doumit, J. ve Carifio, J. (2011). "Well-being and Belief in a Just World among Rest Home Residents". *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(5), ss.655-670.
- O'Connor, B.P. (1991). "How a Relationship between Thinking and Feeling May Give Rise to a Variety of Human Behaviors". *Genetics Social Psychology Monographs*, 117, ss.29-48.
- Oshana, M. (2007). "Autonomy and the Question of Authenticity". *Social Theory and Practice*, 33(3), ss.411-429.
- Otto, K. ve Schmidt, S. (2007). "Dealing with Strain at Workplace: Compensatory Effects of Belief in a Just World". *European Psychologist*, 12, ss.272-282.
- Öcel, H. ve O. Aydın (2010). "Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi". *Türk Psikoloji Dergisi*, 25, ss.73-83.
- Özdemir, Y. (2012). "Ergenlerin Öznel İyi Oluşlarının Özerk, İlişkisel ve Özerk-İlişkisel Benlik Kurguları Açısından İncelenmesi". *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4 (38), ss.188-198.
- Özdemir, Y. ve İlhan, T. (2013). "Benlik Kurguları ve Öznel İyi Oluş: Otantik Olmanın Aracılık Rolü". *International Journal of Social Science*, 6(2), ss.593-611.
- Özen, J. (2003). "Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet", Erdem, Ferda (der.), *Sosyal Bilimlerde Güven*, 1, ss.183-206.
- Özen, Ş., ve Aslan, Z. (2006). "İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği". *Akdeniz İİBF Dergisi*, 12, ss.130-161.
- Özmen, F., C. Aküzüm, E. Koçoğlu, Ç. Tan ve M. Demirkol (2014). "Eğitim Kurumlarında Sosyal

- Sermayenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi", Ekev Akademi Dergisi, 18(58), ss.333-346.
- Özmen, Ö. N., Arbak, Y. ve Özer, P. S. (2007). "Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma". Ege Akademik Bakış Dergisi, 7(1), ss.17-33.
- Özyer, K., Orhan, U. ve Orhan, D. D. (2012). "Sağlık Sektöründe Çalışanların Demografik Özellikleri, Kişilik Özellikleri ve Kültürel Değerleri Üzerine Bir Çoklu Durum Çalışması". Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(19), 1-24.
- Polat, S. (2007). Eğitim Politikalarının Sosyal Adalet Açısından Sonuçları Konusunda Yönetici ve Öğretmen Görüşleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). "Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 14(2), ss.307-331.
- Ryan, R. M., Kuhl, J. ve Deci, E. L. (1997). "Nature and Autonomy: An Organizational View of Social and Neurobiological Aspects of Self-Regulation in Behavior and Development". Development and psychopathology, 9(04), ss.701-728.
- Sampson, E. E. (2000). "Reinterpreting Individualism and Collectivism: Their Religious Roots and Monologic Versus Dialogic Person-Other Relationship". American Psychologist, 55(12), ss.1425-1446.
- Sargut, S. (2001), Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, Ankara: İmge Yayınevi.
- Sargut, S. (2006), "Sosyal sermaye: Yapının sunduğu bir olanak mı, yoksa bireyin amaçlı eylemi mi?", Akdeniz İİBF Dergisi, 1, ss.1-13.
- Schwartz, S. H. (1994). "Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?". Journal of Social Issues, 50(4), ss.19-45.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Cesaria, R. (2000). Measuring organizational trust. San Francisco, CA: IABC Research Foundation.
- Singelis, T. M. (1994). "The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals". Personality and Social Psychology Bulletin, 20, ss.580-591.
- Steinfeld, C., Ellison, N. B. ve Lampe, C. (2008). "Social Capital, Self-Esteem, and Use of Online Social Network Sites: A Longitudinal Analysis". Journal of Applied Developmental Psychology, 29(6), ss.434-445.
- Sunal, O. (2011). "Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66(3), ss.283-305.
- Şenyuva, Z. ve Gönül, Ö. Ö. (2012). "Örgütler Arası İlişkilerde Bilginin Paylaşım Sürecinde Özgözelliliğin Güvene Etkisi". Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(1), ss.1-22.
- Tamer, İ. (2012). "Kurumlarda Bireylerarası Güven: Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma". İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(1), ss.337-352.
- Tomako, J. ve Blascovich, J. (1994). "Effects of Justice Beliefs on Cognitive Appraisals of and Subjective, Physiological, and Behavioral Response to Potential Stress". Journal of Personality and Social Psychology, 67, ss.732-740.
- Topakkaya, A. (2006). "Bir Söylem Olarak Sosyal Adalet Kavramı". Erciyes Üniversitesi Hukuk Fak.Dergisi, 1(2), ss.97-111.
- Topaloğlu, İ. G. (2010). İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Van Wormer, K. S. (2004), Confronting Oppression, Restoring Justice: From Policy Analysis To Social Action, U.S.A.:Council on Social Work Education.
- Vansteenkiste, M., Zhou, M., Lens, W. ve Soenens, B. (2005). "Experiences of Autonomy and Control Among Chinese Learners: Vitalizing or Immobilizing?". Journal of Educational Psychology, 97(3), ss.468-484.
- Wasti, S. A. ve Erdil, E.S. (2007). "Bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesi: Benlik kurgusu ve INDCOL ölçeklerinin Türkçe geçerlemesi". Yönetim Araştırmaları Dergisi, 7, ss.39-66.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliouis, M. ve Joseph, S. (2008). "The Authentic Personality: A Theoretical and Empirical Conceptualization and the Development of the Authenticity Scale". Journal of Counseling Psychology, 55(3), ss.385-105.
- Yılmaz, K. (2010). "Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları". Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10(1), ss.579-616.