

Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Örgütsel Anomi Ölçeği

Mehmet Ali Yarım, Durdağı Akan, Serap Morkoç

Öz: Bu araştırmanın yapılma amacı, literatürdeki "Anomi" kavramı bağlamında çalışanların, örgütsel anomiyeye ilişkin davranış ve düzeylerini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışma keşfedici araştırma modeli ile desenlenmiştir. Örgütsel anomiyenin faktör yapısını belirlemek için gerekli veriler, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) görev yapan yönetici ve öğretmenlerden elde edilmiştir. Ölçeğe ilişkin pilot uygulama ile açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ayrı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın pilot uygulaması 83 katılımcı ile yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için ana uygulama 464'ü Açıklayıcı Faktör Analizi, 302'si ise Doğrulayıcı Faktör Analizi olmak üzere 766 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucu 4 faktörlü 5'li Likert tipinde 29 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Faktörlerin toplam açıkladığı varyans oranı %65'tir. Ölçeğin tamamına ilişkin hesaplanan alfa güvenilirlik değeri .88, bileşik güvenilirlik katsayısı ise .84'tür. Güvenilirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı, ölçeğin alt boyutlarında sırası ile .87, .68, .76 ve .89 bulunmuştur. Test-tekrar test güvenilirliğini belirlemek için yapılan analizler sonucunda ölçeğin iki uygulaması arasında yüksek düzeyde tutarlılık saptanmıştır ($r: .81, p < .001$). Bu sonuçlar bağlamında geliştirilen ölçeğin çalışanların örgütsel anomiyeye ilişkin davranış ve düzeylerini güvenilir ve geçerli bir şekilde ortaya koyabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Anomi, örgütsel anomiy, normsuzluk, anlamsızlık, güvensizlik.

A Scale Development Study: Reliability and Validity Study of the Organizational Anomie Scale

Abstract: The purpose of this study is to develop a valid and reliable measurement tool for measuring employees' behaviors and behavioral levels of organizational anomie within the context of anomie as a concept in the literature. For this purpose, the study has been designed using the exploratory research model due to the data being collected

@ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, karazeybekli@hotmail.com

ID 0000-0002-8168-8526

@ Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, kallender35@gmail.com

ID 0000-0002-5397-8470

@ Milli Eğitim Bakanlığı, serap2018@outlook.com

ID: 0000-0003-4009-7671

➔ Yarım, M. A., Akan, D. ve Morkoç S. (2021). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Örgütsel Anomi Ölçeği. İş Ahlakı Dergisi, 14(2), ss. 381-421

✎ Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2633
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

Başvuru : 18.04.2021
Revizyon : 05.05.2021
Kabul : 16.09.2021
Basım : 11.2021

all at once. The data required for determining the factor structure of the Organizational Anomie Scale were obtained from administrators and teachers working in Erzurum Province's central districts of Aziziye, Palandöken, and Yakutiye during the 2020-2021 academic year. Exploratory and confirmatory factor analyses were carried out on separate sample groups using the pilot application of the scale. The pilot application of the study was carried out over 766 participants: 464 for the exploratory factor analysis and 302 for the confirmatory factor analysis, with 83 of these also being used for the main application regarding the validity and reliability study. As a result of the factor , a measuring tool consisting of 29 items using a 4-factor, 5-point Likert-type scale was obtained. The total variance explained by the factors is 65%. The alpha reliability value calculated for the overall scale is .88, and the composite reliability coefficient is .84. In the reliability study, alphas of internal consistency were calculated as .87, .68, .76, and .89 for the sub-dimensions of the scale. The results from the analyses performed to determine the test-retest reliability show a high level of consistency was to have been found between the two applications of the scale ($r = 0.81$, $p < 0.001$). The scale that has been developed in the context of these results is considered able to reliably and validly reveal employees' behaviors and behavioral levels regarding organizational anomie.

Keywords: Anomie, organizational anomie, normlessness, meaninglessness, insecurity.

Giriş

Anomi, Yunan dilinden gelen bir sözcüktür. An (yokluk, eksiklik) ve nomos (kural) kelimelerinin birleşmesinden meydana gelmektedir (Zoghbi ve Rodriguez, 2007). Anomi, bir toplumda veya bir grupta meydana gelen değişimlerle birlikte önceki kurallardan oluşan yapının yok olduğu ve yeni kurallardan oluşan yapının tam olarak oluşturulmadığı durumu ifade eder (Mansfield, 2004). Bireylerin, yeterli ahlâkî sınırlamayla karşılaşmadıklarında, yani neyin uygun ve kabul edilebilir bir davranış olup olmadığı konusunda açık bir anlayışa sahip olmadıklarında anomiyile yüz yüze geldikleri söylenir (Ritzer, 1992). Anomi kavramı sosyolojik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram sosyal değerlerin, etik kuralların ve sosyal yapının bozulmasını ayrıca sosyal kurumların işlevini yitirmesini ifade eder (Al-lport, 2016).

Anomi, denge ve bütünleşmenin bozulduğu durumlarda ortaya çıkan bireysel davranışlardaki kuralsızlık ve normsuzluk durumudur (Edinsel, 2018; Swingewood, 1998). Anomi temelde çıkarıcı olmaya eğilimli olmayı karakterize eden bir psikolojik durum olarak değerlendirilir. Bu yönüyle bireyde toplumsal normları reddetme, toplumdan uzaklaşma ya da toplumdan izole hissetme gibi anlamları çağırır. Bu kavramsallaştırma doğrultusunda anomi; amaçsızlık ve güçsüzlük duygularının baskın olduğu, yaşamın anlamsız olduğu hissini içeren bir kayıtsızlık ve çıkarıcılık durumudur (Martin, 2000; Konty, 2005; Baumer, 2007; Bjarnason, 2009). Bu bağlamda kurama göre menfaat, makam ve çıkar düşüncesi, lidere olan güvensizlik ve sosyal yapının bozulması birleşerek bireyi bir normsuzluk ve değersizlik olgusuna itmektedir.

Toplumdaki normlar sosyal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişirler. Bu bir süreçtir ve bu süreçte eski normlar yürürlükten kalkarken onların yerine yeni

normlar oluşur ve kabul edilir. Bu süreç sırasında toplumsal hayatta birtakım boşluklar ve bozulmalar meydana gelir. Kentleşme olgusunun yaşandığı toplumlarda hızlı bir değişim sürecine girilir, bunun sonucunda eski normlar artık toplumsal ve bireysel gereksinimleri karşılayamaz hale gelir, etkisini ve geçerliliğini yitirir. Toplumda geçerli olan normların bir anda geçerliliğini yitirmesi sonucu yaptırım gücünün azalması durumunda, kuralsızlık ve boşluk meydana gelir. Bu durum da anomiyi ortaya çıkarır. Durkheim'e göre benzerliklerin, birbirine muhtaçlığın ve dayanışmanın azaldığı, iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı farklılıklarla temellenen, bireyselleşmiş dayalı modern ve kentleşen toplumlar bu anlamda anomiyeye aday toplumlardır (Özmen, 2017).

Örgütsel anomi ise, örgütün değerlerinin var olmasına rağmen örgüte mensup olan bireylerin bu değerlere saygı duymamasına, aldatma davranışını ve koşulları kendi menfaatine göre şekillendirmesine işaret eden bir durumdur (Maciejewska, 2016). Örgütsel anomide, zamanla iş görenlerin algılarında örgütün sosyal uygunluğuyla ilgili olarak eksilmeler ortaya çıkar. Bireysel normlar ve değerler etkisini yitirmeye başlar (Formiga vd., 2016). Bir örgütte anomi, bireylerin ahlaki davranmaktan vazgeçmeleriyle ortaya çıkan normatif bir çöküş durumuna neden olabilir (Zoghbi ve Gonzales, 2009). Tüm toplumsal bağların kopmasıyla birlikte iş görenler, norm ve değerlerin kendi çıkarlarıyla uyumlu olmadığını düşündüklerinden, iş görenlerin örgütsel davranışları ve normları olumsuz etkilenir (Nowodzinski, 2015).

Anomi, örgütsel davranışları ve çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örgütsel anomi, iş yerinde "etik" kavramı üzerine yoğunlaşmıştır. Anomik duygularla çalışanlar; aldatılmışlık, çaresizlik, düşmanlık gibi olumsuz duygulara sahip olabilirler (Arslan ve Yavuz, 2019).

Anomi kavramıyla ilgili yapılan birçok akademik çalışma bulunmaktadır (Srole, 1956; Elmore, 1962; Tsahuridu, 2011; Bjarnason, 2009). Bu çalışmalarda öne çıkan teoriler vardır. Durkheim'in anomi teorisine göre, toplum köklü bir değişiklik geçiriyorsa mevcut değerleri ve etik kuralları yok olur. Yeni kurallar ise hemen oluşturulamayacağından toplumun ortak etik kuralları ve değerleri kalmayabilir. Bunun sonucunda da bireylerde davranış bozuklukları meydana gelir. Zamanla kurallar yok sayıldığından normsuzluk ve kuralsızlık durumu ortaya çıkar. Bireyler toplumsal yasaları görmezden gelir, bencilleşir, kendine olan saygısını kaybeder ve suç işlemeye yönelir (Kalaycıoğlu, 2018). Durkheim, anomi kavramına bütünsel sosyal gerçeklik açısından bakmaktadır. İş bölümünün artmasıyla toplumsal bütünleşme de artar. Ancak ekonomik gelişmenin hızlı olduğu ve ahlaki düzenlemelerin farklılaşma ve uzmanlaşmanın artmasına ayak uyduramadığı durumlarda

anormal yani anomik iş bölümü ortaya çıkmaktadır. (Can, 2004). Durkheim'e göre yönetici erkin gücü ve meşruiyet kaynağıdır. Bu bağlamda anominin önemli bir boyutu olan sosyal yapıdaki bozulma, liderliğin bozulmasıyla yakından ilişkilidir. Liderlikteki bir bozulma ya da güvensizlik durumu sosyal dokuda bozulmaya neden olabilir (Rothstein ve Eek, 2009; Reicher vd., 2005).

Merton'un anomi kuramında ise istek ve özlemden oluşan kültürel hedefler vardır. Bu hedeflere ulaşmak için bireylerin meşru olarak kullanabilecekleri araçlar vardır. Kültürel hedeflere ulaşmak için kültürel normların dağılımı önemlidir (Can, 2004). Anomi ile ilgili olarak yapılan akademik çalışmaların bir kısmı Merton'un, bir kısmı da Durkheim'in anomi teorilerini temel almıştır. Durkheim'in teorisine göre çalışma yapan araştırmacılar normsuzluk ve düzen eksikliği konularına odaklanmıştır. Merton'un anomi teorisine göre yapılan çalışmalarda (Mansfield, 2004; Martin vd., 2009; Skiba, Smith ve Marshall, 2009; Zahra vd., 2005) ise "araç-amaç" uyumsuzluğu dikkate alınmıştır. Tsahuridu (2011), Cohen (1995) gibi araştırmacılardan bir kısmı ise Srole'nun anomi teorisine göre akademik çalışmalar yapmışlardır. Srole'nun anomi ölçeği çalışmalarda en çok kullanılan ölçektir (Switzer, 2013).

Yerli alan yazın incelendiğinde Arslan (2018)'in yapmış olduğu doktora tezi ile Arslan ve Yavuz'un, (2019) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmanın dışında örgütsel anomi kavramına odaklanan başka çalışma bulunamamış ve ulusal örneklem üzerinde geliştirilmiş bir örgütsel anomi ölçeğine rastlanmamıştır. Anomi kavramına atıf yapan yabancılaşma ölçeği bulunmakla birlikte, bu ölçekte anomi kavramının temel bileşenleri olan normsuzluk, lidere olan güvensizlik ve sosyal yapının bozulması neticesinde bireyin menfaatine uygun hareket etme algısına vurgu yapılmamakta sadece bireyin yalnızlığı, anlamsızlığı ve yabancılaşması üzerine odaklanılmaktadır. Bu bağlamda yerli alan yazında örgütsel anomi kavramını inceleyecek bir ölçme aracına ihtiyaç görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretmen algılarına dayalı olarak örgütsel anomi kavramına ilişkin geçerli ve güvenilir ölçümler sağlayacak bir ölçeğin geliştirilmesidir.

Yöntem

Araştırmada katılımcıların örgütsel anomi düzeyine ilişkin görüşlerini ortaya çıkaracak bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır ve bu amacı gerçekleştirmek için çalışma keşfedici araştırma modeli ile desenlenmiştir. Keşfedici araştırma deseninin amaç-

larından biri sonraki araştırmalarda kullanılacak veri toplama araçları geliştirmektir (Earl, 2004'ten akt. Aslan ve Uyar, 2019). Ölçek maddelerinin analizinde SPSS 22. ve Amos 22. programları kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Örgütsel anomi ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için gerekli veriler 2020-2021 eğitim öğretim yılında Erzurum ili merkez ilçelerinde (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) görev yapan yönetici ve öğretmenlerden elde edilmiştir. Ölçeğe ilişkin pilot uygulama ile açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ayrı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklem grupları basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Herhangi bir ölçek geliştirme çalışmasında faktör analizinde örneklem büyüklüğü seçimi için madde sayısının 5 veya 10 katının yeterli olduğu düşünülmektedir (Bryman ve Cramer, 2001, akt., Seçer, 2015). Bu bağlamda araştırmanın pilot uygulaması 83 katılımcı ile, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için ana uygulama Kasım 2020 tarihinde 464 katılımcı ile, doğrulayıcı faktör analizi çalışması da Aralık 2020 tarihinde 302 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin bir kısmı Google Form aracılığıyla bir kısmı da e-posta yoluyla elde edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Betimsel İstatistikler

Demografik Özellikler		AFA Çalışma Grubu		DFA Çalışma Grubu	
		N	%	N	%
Cinsiyet	Kadın	304	65.5	192	63.7
	Erkek	160	34.5	110	36.3
	Toplam	464	100	302	100
Medeni Hal	Evli	290	62.5	212	70.2
	Bekar	174	37.5	90	29.8
	Toplam	464	100	302	100
Mesleki Kıdem	1-10	54	11.6	42	13.9
	11-20	70	15	68	22.5
	21-30	119	25.6	99	32.8
	31-40	82	17.8	77	25.5
	41 ve üzeri	139	30	16	5.3
	Toplam	464	100	302	100

Yaş	20-30	46	9.9	62	20.5
	31-40	217	46.8	135	44.7
	41-50	151	32.6	78	25.8
	51-60	48	10.3	24	7.9
	60 ve üstü	2	4	3	1
	Toplam	464	100	302	100
Eğitim Durumu	ön lisans	12	2.6	1	0.3
	lisans	395	85.1	288	95.3
	lisans üstü	57	12.3	13	4.3
	Toplam	464	100	302	100

Tabloya göre, AFA için seçilen örneklemdaki katılımcıların 304'ü (%65.5) kadının, 160'ı (%34.5) erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (n=290, %62.5) evlidir. Ayrıca katılımcıların %52.2'sinin kıdemi 30 yılın altındadır. Katılımcıların yarıya yakını (%46.8'i) 31-40 yaş aralığındadır. Aynı tabloda katılımcıların %85.1'inin lisans, %12,3'ünün lisansüstü, %2.6'sının ise ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. DFA örneklemindeki katılımcılardan kadın (%63.7), evli (%70.2), 21-30 yıl arası kıdeme sahip (%32.8), 31-40 yaş arası (%44.7) ve lisans mezunu (%95.3) katılımcılar çoğunluktadır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Ölçme aracının geliştirilmesinde Devellis'in önermiş olduğu (2003) sekiz aşamalı ölçek geliştirme süreci izlenmiştir. Bu süreç alan yazın incelenmesi, madde havuzu oluşturulması, ölçme aracının formatına karar verilmesi, uzman görüşleri alınması ve değerlendirilmesi, madde analizlerinin yapılması, örnekleme uygulamanın yapılması, geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizlerinin yapıp nihai ölçek form oluşturulması basamaklarını içerir. Örgütsel anomi ölçeği geliştirmek amacıyla öncelikli olarak kavrama ilişkin alan yazın taraması yapılmıştır. Durkheim ve Merton'un kavrama ilişkin görüşleri temel alınarak yerli ve yabancı alan yazın incelemesi sonucu 5'li Likert tipinde 48 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Bu sorular daha sonra eğitim yönetimi, dil ve saha uzmanlarından oluşan sekiz kişilik bir uzman grubuna gönderilmiştir. Uzman görüşlerine dayalı olarak kapsam geçerlilik oranı (KGO) ve kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Uzman görüşlerine dayalı kapsam geçerlilik oranı aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır (Lawshe, 1975'ten akt; Yeşilyurt ve Çapraz, 2018).

$$KGO=(Nu-N/2)/(N/2) \text{ veya } KGO=Nu/(N/2)-1$$

Formülde; N, maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısını belirtirken Nu ise maddeye olumlu görüş belirten uzman sayısını göstermektedir. Bir ölçek geliştirme çalışmasında uzman görüşleri sonucunda KGO düzeyi, KGOkritik değerinin altında kalan maddeler geliştirilmeye çalışılan ölçeğe uygun olmadığı gerekçeyle taslak ölçekten çıkarılmalıdır. Uzman grubu sayısına göre maddeler için KGO değerleri aşağıdaki gibidir (Ayre ve Scally, 2014).

Tablo 2. $\alpha=0.05$ Anlamlılık Düzeyinde KGO'ların Minimum/Kritik Değerleri (KGO)

Uzman Sayısı	Minimum Değer	Uzman Sayısı	Minimum Değer
5	1.000	23	.391
6	1.000	24	.417
7	1.000	25	.440
8	.750	26	.385
9	.778	27	.407
10	.800	28	.357
11	.636	29	.379
12	.667	30	.333
13	.538	31	.355
14	.571	32	.375
15	.600	33	.333
16	.500	34	.353
17	.529	35	.314
18	.444	36	.333
19	.474	37	.297
20	.500	38	.316
21	.429	39	.333
22	.455	40	.300

Kapsam geçerlilik indeksi ise KGO'ların toplanıp ortalamalarının alınması ile hesaplanır. Birden fazla faktörden oluşan bir ölçekte KGİ mutlaka hesaplanmalıdır (Lawshe, 1975; Yurdugül 2005). Uzman görüşleri neticesinde 10 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu aşamadan sonra katılımcılar tarafından anlaşılabilirliği ve ön madde analizleri için 82 kişilik bir gruba pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen veriler

faktör analizi ve alt üst madde analizine tabi tutulup geçerlilik ve güvenilirlikleri hesaplanmıştır. Bu analizler neticesinde taslak ölçeğin faktör analizine uygunluğu KMO değeri ve güvenilirlik oranı olarak yüksek derecede geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Madde analizi neticesinde madde ayırt edicilik oranlarının yüksek olduğu görülmüştür. Faktör analiz neticesinde sadece 23. maddenin faktör yükünün hem yetersiz hem de birden fazla faktöre yüklendiği görülüp bu madde ölçek dışı bırakılmıştır. Pilot uygulama neticesinde 38 maddeden oluşan taslak ölçek geçerlilik, güvenilirlik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerini yapmak üzere ana gruba uygulanmış ve elde edilen bulgular aşağıda anlatılmıştır.

Bulgular

Taslak çalışmaya ait uzmanlardan elde edilen görüşler doğrultusunda her bir madde için hesaplanan kapsam geçerlilik oranları (KGO) ve örnek ölçeğin tamamına yönelik kapsam geçerliliği indeksi (KGİ) Tablo3'te verilmiştir.

Tablo 3. Uzman Görüşleri Doğrultusunda Taslak Ölçeğe Ait Kapsam Geçerlik Oranları ve İndeksi

Madde	Uygun	Düzeltilmeli	Uygun değil	KGO	Madde	Uygun	Düzeltilmeli	Uygun değil	KGO
1	8	0	0	1.000	25	7	0	1	.750
2	8	0	0	1.000	26	8	0	0	1.000
3	7	1	0	.750	27	7	1	0	.750
4	8	0	0	1.000	28	8	0	0	1.000
5	4	2	2	.000*	29	8	0	0	1.000
6	8	0	0	1.000	30	3	4	1	-.250*
7	8	0	0	1.000	31	8	0	0	1,000
8	8	0	0	1.000	32	8	0	0	1,000
9	8	0	0	1.000	33	5	2	1	.250*
10	7	0	1	.750	34	8	0	0	1.000
11	8	0	0	1.000	35	8	0	0	1.000
12	8	0	0	1.000	36	8	0	0	1.000
13	8	0	0	1.000	37	8	0	0	1.000

14	7	0	1	.750	38	6	0	2	.500*
15	8	0	0	1.000	39	8	0	0	1.000
16	6	1	1	.500*	40	7	1	0	.750
17	8	0	0	1.000	41	8	0	0	1.000
18	8	0	0	1.000	42	8	0	0	1.000
19	6	1	1	.500*	43	3	3	2	-.250*
20	5	1	2	.250*	44	8	0	0	1.000
21	8	0	0	1.000	45	8	0	0	1.000
22	8	0	0	1.000	46	7	1	0	.750
23	8	0	0	1.000	47	8	0	0	1.000
24	5	1	2	.250*	48	6	1	1	0.500*
Toplam Uzman Sayısı									8
Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO)									0.750
Kapsam Geçerlilik İndeksi (KGİ)									0.927

* KGO değerinin (0.750) altındaki maddeler

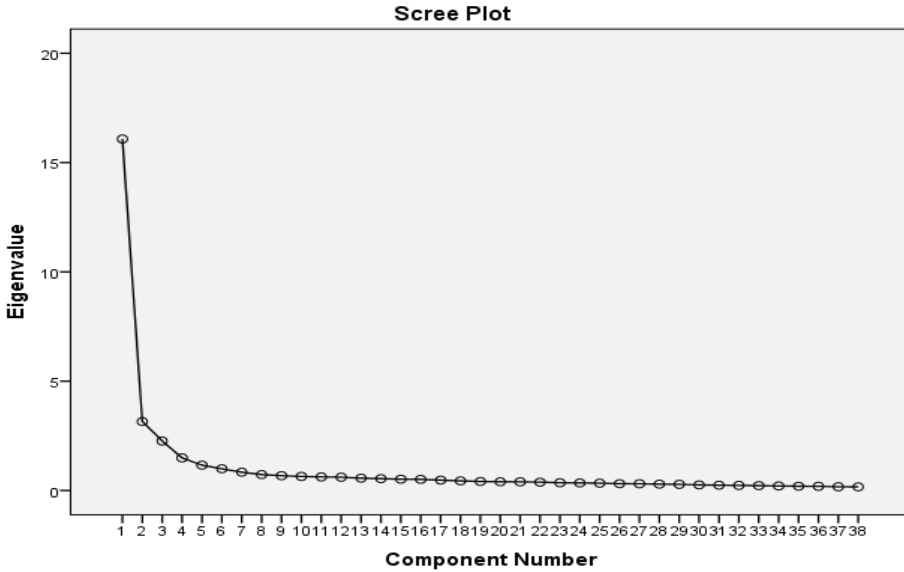
Uzman grubunun görüşleri doğrultusunda elde edilen KGO değerlerine göre KGO kritik değeri olan (0.750)'nin altındaki maddeler (5, 16, 19, 20, 24, 30, 33, 38, 43 ve 48. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Bu sürecin sonucunda taslak ölçekte gerekli düzeltmeleri yapılan 38 madde kalmıştır. Kalan maddelerin hesaplanan KGİ değeri (.927) olarak hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme çalışmasında uzman görüşleri doğrultusunda elde edilen maddelerin KGİ değerinin ölçek KGO değerinden büyük olması geliştirilmeye çalışılan ölçeğin kapsam geçerliğini sağladığını göstermektedir (Lawshe 1975'ten akt. Yeşilyurt ve Çapraz, 2018). Bu bağlamda geliştirilen örgütsel anomie ölçeğinin kapsam geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Ölçeğin faktör yapısını belirlemeden önce örneklem uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi Verileri incelenmiş ve KMO değeri .92 olarak bulunmuş olup Bartlett Küresellik Testi'nin sonucu da ($\chi^2=12133.590$; $p=.000$) anlamlı çıkmıştır. Bu değerlere göre verilerin faktör analizi için örneklem uygunluğuna sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		.92
Bartlett Küresellik Testi	χ^2	12133.590
	df	703
	p	.000

Bir faktör analizinde KMO katsayısının .60'tan yüksek olması, Bartlett Küresellik Testi'nin ise anlamlı çıkması elde edilen verilerin faktör analizi için örneklem uygunluğunun bir göstergesidir (Büyüköztürk, 2017). KMO Katsayısının çok yüksek olması ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının manidar çıkması elde edilen verilerin örneklem uygunluğunun mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir. Ölçme aracının faktör sayısını belirlemek için öncelikli olarak yamaç birikinti grafiği incelenmiştir.



Şekil 1. Örgütsel Anomi Ölçeği Öz değer Yamaç Birikinti Grafiği

Grafik incelendiğinde yamaç çizgi eğiminde keskin bir düşme görüldüğü ve aynı zamanda öz değerlerin azalıp dengeye gelmeye başladıkları 4. noktadan sonra kırılma yaşadıkları görülmektedir. Bu da 4 faktörlü bir yapıya işaret etmektedir.

Ortak varyans analizi sonucunda maddelerin ortak yük değerlerinin .52 ile .66 arasında değiştiği görülmüştür. Bir faktör analizinde ortak yük değeri .05 üstündeki maddeler analize dahil edilmelidir (Karagöz, 2017). Bu bağlamda 38 maddenin tamamı analize alınmıştır. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin faktörel yapısının belirlenmesi için yapılan açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Boyutlarının Öz değerleri ve Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri

Faktör	Başlangıç Öz değerleri			Döndürme Sonrası Öz değerler		
	Toplam	Varyans%	Kümülatif%	Toplam	Varyans%	Kümülatif%
1	19.692	49.910	49.910	10.996	21.051	21.051
2	2.111	6.310	56.220	5.894	18.135	39.186
3	1.486	5.057	61.277	5.062	15.955	55.141
4	1.256	3.321	64.598	2.593	9.457	64.598
5	.996					

Tablo 5'e göre döndürme sonrası öz değerler incelendiğinde birinci boyutun öz değeri 11, ikinci boyutun 5.90, üçüncü boyutun 5.06 ve son boyutun ise 2.60 olduğu görülmektedir. Öz değer yaklaşımına göre öz değeri 1'den büyük faktörler analize dâhil edilecek uygunlukta değerlendirilmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2007). Aynı tabloda açıklanan varyanslara bakıldığında, birinci boyut toplam varyansın %21.5'ini, ikinci boyut %18.13'ünü, üçüncü boyut %15.96'sını son boyut ise %9.46'sını açıklamaktadır ve bu dört boyutun ölçekteki toplam varyansın %64.60'ını açıklamakta olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda açıklanan varyans oranının %40'ın üzerinde olmasının yeterli sayılması (Büyüköztürk, 2017; Tavşancıl, 2002) göz önünde bulundurulduğunda hazırlanan ölçme aracının açıklanan varyans oranının yeterli olduğu söylenebilir.

Faktör sayısı dört olarak belirlenen örgütsel anomi ölçeğinin maddelerinin faktörlere dağılımı Varimax dik döndürme işlemi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırmada maddelerin faktör yük değerlerinin alt sınırı .45 olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2017; Comrey ve Lee, 1992; Hwang ve Henry, 1990). Faktör maddelerinin belirlenmesi için yapılan ilk analizde faktör yük değeri .45'ten düşük iki madde (15. ve 21. maddeler) tespit edilmiş ve bu iki madde yetersiz faktör yükü sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerinin faktörlere göre dağılımı incelendiğinde 2., 7., 16., 17., 19., 23. ve 27. maddelerin birden fazla faktöre yüklendiği görülmüştür. Birden fazla faktöre yüklenen maddelerin yük değerle-

rinin arasındaki farkın ise .10'dan düşük olduğu belirlenmiştir. Bir açıklayıcı faktör analizinde iki farklı faktöre yüklenen faktör yük değerleri arasındaki farkın en az .10 olması gerekmektedir. Bu farktan az olan maddelerin ölçekten çıkarılması önerilir (Büyüköztürk, 2017). Bu nedenle bu maddeler tek tek ölçekten çıkarılıp toplamda yedi defa AFA tekrar edilmiştir. Fakat faktör yük farklarının .10'u geçmediği görülmüş ve bu 7 madde binişik madde olarak değerlendirilip ölçek dışı bırakılmıştır. Ölçme aracında kalan 29 madde ile son yapılan Varimax dik döndürme işlemi neticesinde ölçeğin faktör yükleri belirlenmiş ve Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Madde Faktör Yük Değerleri

Madde Numarası	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
25	.711			
10	.655			
4	.636			
6	.629			
13	.593			
24	.581			
14	.576			
12	.621			
37	.538			
1	.479			
9		.657		
8		.631		
11		.611		
3		.532		
5		.517		
34			-.575	
18			.560	
26			.534	
22			.523	
20			.615	
28			-.582	
35				.720
33				.708
36				.700

32	.688
31	.660
38	.658
30	.626
29	.587

Tablo 6'da görüldüğü gibi örgütsel anomi ölçeğinin tüm maddelerinin faktör yükleri .45'ten büyüktür. Maddelerin faktör yükleri .48 ile .72 arasında değişmektedir. Bu sonuç bağlamında ölçekteki maddelerin tümünün yeterli düzeyde faktör yüküne sahip olduğu söylenebilir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda tespit edilen dört boyut ve bu boyutlarda yer alan maddeler adlandırılarak Tablo 7'de gösterilmiştir. Faktör analizi sonucu ortaya çıkan boyutların adlandırılması ve yorumu kuramsal beklentilere ve birikime dayalı olarak yapılmalıdır (Tezbaşaran, 1997). Bu anlamda kuramsal temel göz önünde bulundurularak faktörleri adlandırmak amacıyla madde içerikleri incelenip iki eğitim yönetimi uzmanından görüş alınmış ve faktörler adlandırılmıştır.

Tablo 7. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Boyutları ve Bu Boyutlardan Yük Alan Maddeler

Boyutlar	Madde Sayısı	Madde Numaraları
Normsuzluk	10	1,4, 6, 10, 12, 13, 14, 24,25,37
Anlamsızlık	5	3, 5, 8, 9, 11
Yönetsel Güvensizlik	6	18, 20, 22, 26, 28, 34
Umutsuzluk ve Çaresizlik	8	29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 38,

Tablo7'de görüldüğü gibi açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin; birinci boyut 10 madde, ikinci boyut 5 madde, üçüncü boyut 6 madde ve dördüncü boyut 8 madde olmak üzere 4 boyut ve 29 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçekteki cevap seçenekleri kesinlikle katılmıyorum (1)'dan kesinlikle katılıyorum (5)'a uzanan beş basamaktan oluşmaktadır. Ölçekteki toplam puanların artması iş yerinde örgütsel anominin artışı göstermektedir. Ölçekte 28. ve 34. maddeler ters kodlanmıştır. Boyutlar ve bu boyutlara ait maddelerin belirlenmesi aşamasından sonra ölçeğin güvenilirlik çalışmalarına geçilmiştir. Verilerin güvenilirliğini test etmek için ölçeğin boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve aşağıda sunulmuştur. Bir ölçek geliştirme çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve boyutlar

arası korelasyon, ölçme araçlarının güvenilirlik çalışmalarında kullanılan başlıca güvenilirlik türleri arasında yer almaktadır (Büyüköztürk, 2017). Bu doğrultuda bu aşamada ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve boyutlar arası korelasyon değerleri incelenmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach alfa (α)
AAnlamsızlık	.871
Normsuzluk	.689
Yönetsel Güvensizlik	.769
Çaresizlik ve Umutsuzluk	.895
Örgütsel Anomi	.879

Tablo 8'e göre ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık analizinin sonuçları, anlamsızlık boyutunda $\alpha=.871$, normsuzluk boyutunda $\alpha=.689$, yönetsel güven boyutunda $\alpha=.726$, çaresizlik ve umutsuzluk boyutunda $\alpha=.895$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach alfa katsayısı ise .88 olarak bulunmuştur. Bir güvenilirlik analizinde iç tutarlılık katsayısı .80 den büyük ise yüksek güvenilirlikli, .60 ile .80 arası güvenilir, .40 ile .60 arası düşük düzeyde güvenilir ve .00 ile .40 arası ölçek güvenilir değil olarak yorumlanır (Özdamar, 1997). Bu sonuçlara göre tüm faktörlerin güvenilir değerler aldığı görülmektedir. Faktörlerin güvenilir verilerden oluştuğu görüldükten sonra faktörlerin aralarındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Örgütsel Anomi Ölçeği'nin Boyutları Arasındaki İlişkileri Belirlemek İçin Yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Analizi Sonuçları

Boyutlar		Normsuzluk	Anlamsızlık	Yönetsel Güvensizlik
Anlamsızlık	r	.767		
	p	.000		
Yönetsel Güvensizlik	r	.753	.532	
	p	.000	.000	
Umutsuzluk ve Çaresizlik	r	.746	.566	.690
	p	.000	.000	.000

Tablo 9'a göre anlamsızlık ve normsuzluk boyutları arasında ($r= .767$; $p<.000$) pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki; anlamsızlık ile yönetsel güvensizlik boyutları arasında ($r= .532$; $p<.000$) pozitif yönlü orta düzey ilişki, anlamsızlık boyutu ile

umutsuzluk ve çaresizlik boyutları arasında ($r = .566$; $p < .000$) pozitif orta düzey ilişki, normsuzluk ve yönetsel güven boyutları arasında ($r = .753$; $p < .000$) pozitif ve yüksek düzey ilişki, umutsuzluk ve çaresizlik boyutu ile yönetsel güven boyutları arasında ($r = .690$; $p < .000$) pozitif ve yüksek düzeyde ilişki mevcuttur. Faktörler arasındaki ilişkilerin uygun düzeylerde olması bir kez daha ölçme aracının güvenilirliğinin kanıtı olarak görülebilir.

Gerekli geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda 29 maddeli 4 faktörden oluşan ölçme aracının bu sonuçlarının sınanması ve uyum değerlerinin hesaplanması için veriler doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuştur. Bu analizde ilk olarak çok değişkenli normallik indeksleri incelenmiştir.

Tablo 10. Çok Değişkenli Normallik Analiz Sonuçları

Değişken	Min.	Mak.	Çarpı- lık	Kritik Oran	Basık- lık	Kritik Oran
ö29 (Çalıştığım kurumda ne yapacağımı tam anlamıyla bilmiyorum)	1.000	5.000	.847	3.130	-.404	-.747
ö30 (Çalıştığım kurumda geleceğim konusunda çok kaygılıyım).	1.000	5.000	1.478	5.465	1.420	2.624
ö31 (Çalıştığım kurumda işler gün geçtikçe kötüye gidiyor)	1.000	5.000	1.136	4.201	.112	.206
ö32 (Çalıştığım kurumda kendimi yalnız ve çaresiz hissediyorum)	1.000	5.000	1.126	4.162	.079	.146
ö33(Çalıştığım kurumda çalışanların hak ettiklerini ve çalıştıklarının karşılığını aldıklarını düşünüyorum)	1.000	5.000	1.263	4.671	.871	1.609
ö35 (Çalıştığım kurumda kendimi geliştirmekten vazgeçtim)	1.000	5.000	.785	2.904	-.774	-1.431

ö36 (Çalışma hayatında eksik ve yanlış olan çok şey var)	1.000	5.000	1.032	3.815	-.201	-.371
ö38(Çalıştığım kurumun misyon ve vizyonu ile kurumdaki politika ve uygulamalar tutarlıdır)	1.000	5.000	.620	2.292	-.832	-1.537
ö34(Gün geçtikçe mesleğime karşı olan tutkum ve bağlılığım azalıyor)	1.000	5.000	-.084	-.312	-1.231	-2.276
ö28 (Çalıştığım kurumda kariyer imkanlarının adil olmadığını düşünüyorum)	1.000	5.000	-.407	-1.504	-1.063	-1.965
ö26 (Çalıştığım kurumda etkili bir mali ve personel yönetimi olmadığını düşünüyorum)	1.000	5,000	.959	3.546	-.014	-.027
ö22 (Çalıştığım kurumda kaynaklar ve yasal güç meşru kullanılmaz)	1.000	5.000	.916	3.386	-.069	-.128
ö20(Çalıştığım kurumda yönetsel adaletin ve liyakatin olmadığını düşünüyorum)	1.000	5.000	.946	3.497	-.182	-.337
ö18 (Çalıştığım kurumda hedefler ve beklentiler net değildir)	1.000	5.000	.937	3.463	-.111	-.206
ö11 (Çalıştığım kurumda etik, ahlaki, evrensel ve yerel değerlerin eskisi kadar önemsenmediğini düşünüyorum)	1,000	5.000	.621	2.296	-.538	-.994
ö9 (Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerine gelen kurallara uyarlar)	1.000	5.000	.408	1.507	-1.062	-1.963

ö8 (Çalıştığım kurumda insanların çok rahat ya-lan söyleyebileceklerini düşünüyorum)	1.000	5.000	.841	3.107	-.122	-.225
ö5 (Çalıştığım kurumda dürüstlüğün her zaman işe yaramadığını düşünüyorum)	1.000	5.000	.423	1.564	-1.184	-2.188
ö3 (Çalıştığım kurumda yapılan işlerin doğru olup olmadığından ziyade işe yarayıp yaramadığına bakıldığını düşünüyorum)	1.000	5.000	.163	.604	-.965	-1.783
ö1 (Çalıştığım kurum-da uyulması gereken net ahlaki kuralların olmadığını düşünüyorum)	1.000	5.000	1.846	6.825	1.517	4.652
ö4 (Çalıştığım kurumda insanların konum ve menfaat sağlamak için inanmadıkları ve istemedikleri uygulamaları bile yapabileceklerini düşünüyorum)	1.000	5.000	.414	1.529	-.933	-1.725
ö6 (Çalıştığım kurumda insanların ödül ve çıkar için inandıkları değerlerden kolaylıkla vazgeçebileceğini düşünüyorum)	1.000	5.000	.635	2.349	-.715	-1.322
ö10 (Çalıştığım kurumda kişisel hırslar ve menfaat, yazılı ve yazısız kurallardan ve normlardan daha önemlidir)	1.000	5.000	.738	2.728	-.408	-.754

ö12 (Yazılı ve yazısız örgütsel ve toplumsal kuralların insanlar için eskisi kadar etkili olmadığını düşünüyorum)	1.000	5.000	.441	1.629	-.961	-1.777
ö13 (Çalıştığım kurumda saygının, insan ilişkilerinin ve örgüt maneviyatının etkili olmadığını düşünüyorum)	1.000	5.000	.712	2.633	-.509	-.940
ö14 (Çalıştığım kurumda bireyler; normlar, kurallar ve örgüt kültüründen ziyade günü kurtarmayı düşünürler)	1.000	5.000	.549	2.031	-.919	-1.698
ö24 (Çalıştığım kurumda çoğu zaman kime güvenebileceğimi bilmiyorum)	1.000	5.000	.529	1.954	-.834	-1.541
ö25 (Çalıştığım kurumda insanlar çok çabuk tutum ve davranış değiştirebilmektedir)	1.000	5.000	.501	1.851	-.797	-1.473
ö37 (Gelecekte nerede olduğumu ve nasıl başarılı olacağımı bilemiyorum)	1.000	5.000	.092	1.002	-1.392	-2.573
Multivariate					155851	10.041

Madde bazında normallik varsayımı için çarpıklık ve basıklık incelenmiştir. Çarpıklık (Skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin ± 2 arasında değer alması halinde değişkenlerin normal dağılım gösterdiği varsayılır (George ve Mallery, 2010). Tabloya bakıldığında araştırmadaki değişkenlere ilişkin çarpıklık değerleri 1.84 ile -.84; basıklık değerlerinin ise 1.51 ile -.14 aralığında değiştiği ve tek değişkenli normalliğin sağlandığı görülmektedir. Aynı tabloya göre çoklu basıklık kritik (Multivariate kurtosis) değeri 10.04'tür. Bir DFA'da çoklu basıklık kritik değerinin (Multivariate kurtosis) 10'un altında olması kabul görür fakat 20'nin altında olması da verilerin normallik açısından sorun teşkil etmediğine işaret eder (Gürbüz,

2019). Normallik varsayımı için Amos yazılım programında Mardia Katsayısı (Mardia's coefficient) kullanılmaktadır (Khine, 2013). Bu bağlamda verilerin geneline ilişkin çok değişkenli normallik varsayımında Mardia'nın normalleştirilmiş çok değişkenli basıklık katsayısı kullanılmıştır. Bu analizde kritik değer (p: gözlenen değişken sayısı olmak üzere); $p^*(p+2)$ denklemine göre hesaplanır. Bu varsayımda normallığın sağlanması için elde edilen değer, basıklık katsayısından (155.85) büyük olmalıdır (Raykov ve Marcoulides, 2008). Araştırma verilerinin denkleme uygulanması sonucu elde edilen değer (899) olarak bulunmuştur. Bu sonuç bağlamında çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığı görülmüştür.

Bu aşamadan sonra maddelerin ayırt edicilik ve güçlük indekslerini belirlemek için alt üst grup T testi analizi yapılmış daha sonra ise maddelerin toplam korelasyon güçleri incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo. 11. Örgütsel Anomi Ölçeğine İlişkin Madde Toplam Korelasyonu ve %27 Alt- %27 Üst Grup T Testi Sonuçları

Madde numarası	Grup	\bar{X}	SS	Madde toplam korelasyonu	t	p
Madde 1	Alt Grup	1.560	.910	.340*	2.870	.004
	Üst Grup	1.270	.660			
Madde 2	Alt Grup	2.740	1.400	.370*	6.070	.000
	Üst Grup	1.770	1.090			
Madde 3	Alt Grup	3.920	1.140	.500*	10.860	.000
	Üst Grup	2.290	1.220			
Madde 4	Alt Grup	3.800	1.230	.510*	12.110	.000
	Üst Grup	2.020	1.080			
Madde 5	Alt Grup	3.860	1.410	.560*	14.850	.000
	Üst Grup	1.690	.820			
Madde 6	Alt Grup	3.680	1.340	.550*	13.790	.000
	Üst Grup	1.790	.760			
Madde 7	Alt Grup	3.840	1.150	.570*	14.660	.000
	Üst Grup	1.920	.910			
Madde 8	Alt Grup	3.210	1.370	.320*	5.580	.000
	Üst Grup	2.240	1.370			
Madde 9	Alt Grup	4.010	1.030	.450*	9.290	.000
	Üst Grup	2.510	1.480			

Madde 10	Alt Grup	3.240	1.520	.450*	10.300	.000
	Üst Grup	1.510	1.090			
Madde 11	Alt Grup	3.360	1.430	.620*	16.660	.000
	Üst Grup	1.160	.390			
Madde 12	Alt Grup	3.770	1.140	.710*	19.770	.000
	Üst Grup	1.390	.700			
Madde 13	Alt Grup	3.920	1.130	.640*	16.050	.000
	Üst Grup	1.740	1.010			
Madde 14	Alt Grup	3.830	1.150	.730*	22.360	.000
	Üst Grup	1.290	.530			
Madde 15	Alt Grup	4.090	.970	.770*	24.080	.000
	Üst Grup	1.390	.800			
Madde 16	Alt Grup	4.360	.790	.820*	36.120	.000
	Üst Grup	1.270	.530			
Madde 17	Alt Grup	4.080	1.000	.730*	27.320	.000
	Üst Grup	1.270	.560			
Madde 18	Alt Grup	3.400	1.300	.720*	18.140	.000
	Üst Grup	1.190	.400			
Madde 19	Alt Grup	3.480	1.290	.600*	13.100	.000
	Üst Grup	1.540	1.040			
Madde 20	Alt Grup	3.780	1.310	.700*	19.850	.000
	Üst Grup	1.270	.530			
Madde 21	Alt Grup	3.800	1.150	.750*	24.660	.000
	Üst Grup	1.130	.380			
Madde 22	Alt Grup	3.920	1.150	.760*	25.280	.000
	Üst Grup	1.130	.440			
Madde 23	Alt Grup	3.620	1.230	.700*	19.770	.000
	Üst Grup	1.200	.590			
Madde 24	Alt Grup	3.720	1.210	.690*	19.810	.000
	Üst Grup	1.270	.650			
Madde 25	Alt Grup	3.930	1.020	.730*	22.430	.000
	Üst Grup	1.410	.720			
Madde 26	Alt Grup	4.000	.990	.770*	28.480	.000

	Üst Grup	1.220	.450			
Madde 27	Alt Grup	3.680	1.190	.720*	21.470	.000
	Üst Grup	1.180	.540			
Madde 28	Alt Grup	3.210	1.210	-.300*	35.600	.000
	Üst Grup	2.530	1.760			
Madde 29	Alt Grup	4.110	1.020	.700*	21.790	.000
	Üst Grup	1.480	.880			
Madde 30	Alt Grup	3.150	1.390	.640*	15.750	.000
	Üst Grup	1.120	.350			
Madde 31	Alt Grup	3.720	1.280	.680*	20.910	.000
	Üst Grup	1.170	.470			
Madde 32	Alt Grup	3.470	1.330	.720*	19.160	.000
	Üst Grup	1.100	.370			
Madde 33	Alt Grup	3.480	1.250	.710*	19.750	.000
	Üst Grup	1.140	.430			
Madde 34	Alt Grup	2.940	1.380	-.320*	29.430	.000
	Üst Grup	2.580	1.660			
Madde 35	Alt Grup	3.680	1.260	.690*	19.770	.000
	Üst Grup	1.270	.520			
Madde 36	Alt Grup	3.430	1.330	.700*	18.170	.000
	Üst Grup	1.180	.380			
Madde 37	Alt Grup	4.170	1.080	.680*	20.780	.000
	Üst Grup	1.540	.910			
Madde 38	Alt Grup	3.390	1.240	.310*	5.630	.000
	Üst Grup	2.340	1.670			

Tablo 11 incelendiğinde örgütsel anomi ölçeğindeki madde-toplam korelasyon değerlerinin .310 ile .770 arasında olduğu maddelerin korelasyon değerlerinin .05 düzeyinde manidar olduğu görülmektedir. Madde toplam korelasyonu için .300 ve üstü kabul edilebilir değerler olarak ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2017; Tavşancıl, 2002). Bu değerler bağlamında taslak ölçme aracındaki tüm maddelerin arzu edilen madde-toplam korelasyon değerinin üstünde ve iyi maddeler oldukları söylenebilir. Bu sonuçlar testin iç tutarlılığının yüksek olduğunun göstergesidir. Yine aynı tablodaki alt %27 ve üst %27'lik gruplar arasında yapılan T testi sonuçlarına

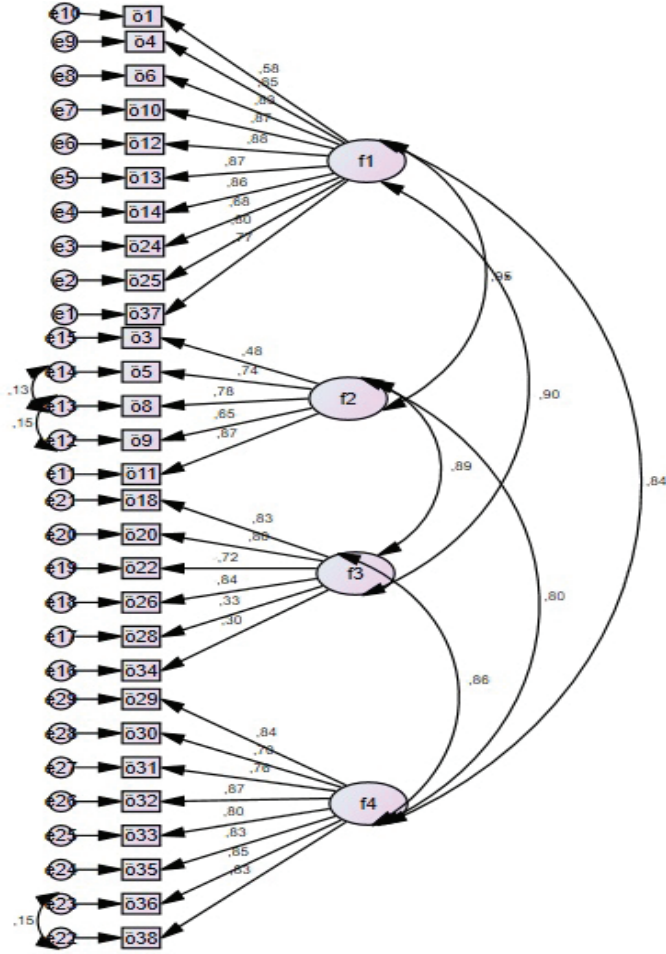
göre tüm maddelerin puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve tüm madde puanlarının T testi için kritik değer olan 1.96'nın üzerinde olduğu görülmektedir. Bir ölçekteki maddelerin T testi sonuçlarının anlamlı çıkması ölçekteki maddelerin güvenilirliklerinin yüksek olduğunun bir göstergesidir (Büyüköztürk, 2017). Ayrıca yapılan analizde tüm maddelere ilişkin toplam iç tutarlılık katsayısının Cronbach alfa $\alpha = .87$ olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre ölçekteki maddelerinin ölçme güçlerinin ve güvenilirliklerinin yüksek olduğu görülüp ölçme aracının uyum indeksleri incelenmiştir.

Bir doğrulayıcı faktör analizinde değerlendirmeye alınan değerlerden χ^2 /sd derecesinin 5'in altında olması, RMSA değerinin, .08'den küçük olması, AGFI; GFI; CFI ve NFI değerlerinin, .90'dan büyük olması iyi uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005'ten akt. Çokluk vd., 2016; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012). Yapılan ilk DFA sonucunda uyum değerlerinin kabul edilebilir değerlerin bir miktar dışında olduğu görülmüştür ve sırasıyla 5. ve 8. madde, 8. ve 9. maddeler ile 36. ve 38. maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Her iki DFA sonucu da aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 12. Örgütsel Anomi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyilik İndeksleri

İndeksler	Kabul edilen değer	1.DFA değerleri	2.DFA değerleri
χ^2 / Sd	<5 good fit	5.26	4.87
CFI	>.90	0.87	.91
NFI	>.90	0.81	.90
AGFI	>.90	0.80	.89
GFI	>.90	0.79	.90
RMSEA	<.08	.091	.079

Bu modifikasyon sonucunda değerlerin kabul edilebilir değerlere (Kline, 2005'ten akt. Çokluk vd., 2016; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012) ulaştığı görülmüştür. Ölçme aracına ilişkin DFA sonuçları ise aşağıdaki gibidir:



Şekil 2.Örgütsel anomi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Şekil 2’de her bir maddenin örtük bağımlı değişken üzerindeki etki miktarları ve korelasyon katsayıları görülmektedir. Boyutlardaki her bir maddenin determinasyon katsayılarının(r^2) .48 ile .87 arasında değiştiği görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre boyutlar arasında .84 ile .96 arasında değişen olumlu ve yüksek düzeyde korelasyonlar mevcuttur. Bu sonuçlar doğrultusunda DFA ile ulaşılan uyum indeksleri ve korelasyon değerleri Örgütsel Anomi Ölçeği’ne ait modelin yeterli uyum iyiliğine ve tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Bu aşamadan sonra ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Bir ölçeğe ilişkin bileşik güvenilirlik katsayısı, DFA’dan elde edilen faktör yükleri ve

hata varyansları kullanılarak hesaplanmaktadır ve .70'ten yüksek olması kabul edilebilir değer olarak görülmektedir (Yılmaz, 2009; Yang ve Green, 2011). Ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur ve güvenilirliği bu analizle de ispatlanmıştır.

Ölçme aracının ölçme değişmezliği güvenilirliği için ölçme değişmezliği uyum analizi ve test tekrar test analizleri yapılmıştır. Wu, Lin ve Zumbo (2007)'ya göre ölçme değişmezliği sürecinde hesaplama türleri; yapılandırma değişmezliği, metrik değişmezliği, ölçek değişmezliği ve katı değişmezliktir (Akt. Kline, 2019). Ölçme aracının elde edilen uyum istatistikleri ve cinsiyete göre değişmezlik testi (ΔCFI) katsayılarına ait fark değerleri şöyledir:

Tablo 13. Ölçme Değişmezliği Aşamalarına İlişkin Uyum İstatistikleri

Aşamalar	χ^2	df	CFI	GFI	RMSEA	ΔCFI
Yapısal Değişmezlik	1506.17	309	.91	.90	.079	-
Metrik Değişmezlik	1650.01	780	.90	.91	.080	.01
Ölçek Değişmezliği	1599.56	699	.93	.91	.079	.03
Katı Değişmezlik	1787.23	650	.90	.90	.079	.03
Örgütsel Anomi	.879					

Tabloda yer alan aşamalarda gruplar arası ölçme değişmezliğine karar verebilmek için daha sınırlı olan modeller ile biçimsel model kıyaslanarak, (ΔCFI) uyum katsayılarına ait fark değerleri incelenmiştir. Bir DFA'da karşılaştırılan modeller arasındaki değişmezlikte (ΔCFI) < .1 olması beklenmektedir (Gürbüz, 2019, Kline, 2019). Tablodaki değerler incelendiğinde her bir aşamanın uyum değerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu (Kline, 2005'ten akt. Çokluk vd., 2016; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012) ve (ΔCFI) değerlerinin .1'den küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin cinsiyete göre ölçme değişmezliği kanıtlanmıştır.

Örgütsel anomi ölçeğinin zamana karşı değişmezliğinin belirlenmesinde ise Test- Tekrar Test analizinden faydalanılmıştır. Bu analiz için 464 katılımcıdan oluşan AFA uygulaması verileri ve üç hafta sonra uygulanan 302 katılımcıdan oluşan DFA uygulaması verileri kullanılmıştır. Bu analizde ölçeğin geneline ilişkin değişmezlik katsayısı için bağımlı gruplarda T testi (Paired-Samples T test), ölçeğin alt boyutlarının zamana göre güvenilirlik katsayısı için ise tekrarlayan iki ölçümdeki

ölçek puanlarının arasındaki uyum sınıf içi korelasyon katsayısı (Intraclass Correlation Coefficient) ile değerlendirilmiştir. Bağımlı gruplar T testi sonucu iki uygulama arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t= 1.23$; $p= 0.325$). Ayrıca boyutların elde edilen sınıf içi korelasyon katsayıları .75 ile .89 arasında değişmektedir. Ölçeğin tümüne ilişkin güvenilirlik katsayısı ise .81 olarak bulunmuştur. Bir Test-Tekrar Test analizinde korelasyon katsayısının 1'e yaklaşması iki uygulamadaki puanların birbiri ile uyduğu, 0'a yaklaşması ise iki uygulamadaki puanların farklılaştığı şeklinde yorumlanır. Güvenilirlik katsayısının .70 ve üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunun bir kanıtı olarak kabul edilmektedir (Field, 2005; Büyüköztürk vd., 2013; Fraenkel, Wallend & Hyun, 2012). Bu sonuçlar doğrultusunda ölçme aracının zamana karşı değişmezliğini de kanıtladığı varsayılmıştır.

Sonuç

Bu çalışmadaki temel amaç çalışanların örgütsel anomi düzeylerinin belirlenmesinde kullanılacak güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmış bir "Örgütsel Anomi" ölçeği geliştirmektir. Çalışmaya ilk olarak kavram ile ilgili literatür taraması ile başlanmıştır. Yapılan inceleme sonucunda yerli alan yazında örgütsel anomiyeye ilişkin bir ölçme aracının olmadığı görülmüştür. Geliştirilen bu ölçeğin hem yerli alan yazındaki bu boşluğu gidereceği hem de çalışanların örgütsel yaşamda karşılaştıkları birçok değişkene ve sürece yönelik bir açıklama ve farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir. Durkheim ve Merton'un kavrama ilişkin görüşleri temel alınarak yerli ve yabancı alan yazın incelemesi sonucu 48 maddelik bir soru havuzu oluşturulmuştur. Ölçeğin kapsam geçerliliği için yapılan uzman görüşleri neticesinde 10 madde havuzdan silinmiş ve 38 madde ile soruların anlaşılabilirliğini ölçmek için 83 katılımcıyla bir pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Yapılan madde analizleri neticesinde soruların ayırt edicilik ve anlaşılabilirlik düzeylerinin yerinde olduğu görülmüş ve ana örneklem grubuna taslak ölçek uygulanmıştır.

Elde edilen veriler öncelikli olarak madde analizine tabi tutulmuş ve madde toplam korelasyonları ile alt-üst grup T testi puanları incelenmiştir. Maddelerin korelasyonlarının .30' un üzerinde olması ve alt-üst grup T testi puanlarının manidar olması soruların anlaşılabilirliğinin ve ayırt ediciliğinin yerinde olduğunu gösterip kapsam geçerliliğini kuvvetlendirmiştir.

Ölçme aracının yapı geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. AFA öncesinde örneklemin yeterli olup olmadığının test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett değerlerine bakılmıştır. Çalışmada, KMO değerinin .96, Bartlett küresellik testinde p değerinin .00 olduğu

görülmüştür. Bu değerler ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunun bir kanıtı olarak değerlendirilmiştir. Bu aşamadan sonra 38 madde ile yapılan AFA sonucu 15. ve 21. maddeler yetersiz varyans yükü; 2., 7., 16., 17., 19., 23. ve 27. maddeler ise binişik madde olmaları nedeniyle ölçek dışı bırakılmıştır. Bu bağlamda AFA sonucu Eigen değeri 1'in üstünde olan 4 faktörlü 29 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ölçekteki maddelerin faktör yükleri .48 ile .72 arasında değişmektedir. Ölçme aracındaki dört faktör örgütsel anomiyeye ilişkin ölçmesi beklenen toplam varyansın %65'ini açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde bir ölçek geliştirme çalışmasında açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak görülmektedir (Tavşancıl, 2002).

Ölçme aracına yönelik DFA analizi sonucu sırasıyla RMSEA = .079; 2 / Sd 4.87; CFI = .91; GFI = .90; AGFI = .89; NFI = .90; uyum indeks değerlerine ulaşılmıştır. Bu değerler literatüre göre kabul edilebilir değerler içindedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Tabachnick ve Fidel, 2010; Sümer, 2000). Bu sonuçlar model ile veri uyumunun yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda belirlenen alt boyutlar ile ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için boyutlara ilişkin Cronbach alfa katsayıları incelenmiştir. Faktörlerin Cronbach alfa değerleri .69 ile .90 arasında değişmektedir ve ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracına zamana karşı ve cinsiyete ilişkin değişmezlik testleri uygulanmıştır. Yapılan analizlerden ölçeğin hem zamana karşı hem de cinsiyete ilişkin değişmezliği sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğu ve iç tutarlılığı sağladığı ileri sürülebilir. Güvenilirlik için kullanılan yöntemlerden biri olan eşdeğer (paralel) form kullanılmaması bu çalışmanın bir sınırlılığı olarak gösterilebilir.

Tartışma

Anomi kavramı toplumda sosyal ilişkileri düzenleyen ara koşulları ele alır ve hem makro hem de mikro düzeyde etkileri olan, araştırılması gereken son derece önemli bir konudur (Baumer, 2007; Messner, 1988). Teymoore vd. (2016) yaptıkları otuz ülkeyi içeren ülkeler arası bir karşılaştırmada anominin; yolsuzluk, liyakatsiz liderlik, ekonomik eşitsizlik, yoksulluk, sosyo-ekonomik statü ve işsizlik gibi değişkenlerle toplumsal hayat için çok önemli bir rolü olduğunu vurgulamışlardır. Teymoore vd. (2026), insan eşitsizliği endeksi, insani gelişme endeksi, eşitsizlik endeksi, kişi başına düşen geliri düşük; Pakistan, Güney Afrika, Polonya, Macaristan, Brezilya ve İran gibi ülkelerde örgütsel anominin yüksek olduğu, yolsuzluğun, işsizliğin, eşitsizliğin az olduğu; Birleşik Krallık, Singapur, Kanada, Hollanda, Finlandiya,

Danimarka, İsviçre gibi gelişmiş ülkelerde örgütsel anominin az olduğunu bulgulamışlardır. Bu sonuçlar aslında bireylerde ve çalışanlarda anomik his ve davranışlara sebebiyet veren etik ilkelerin, kuralların, değerlerin, normların toplumlar açısından düşünüldüğünde, hem gelişmişliğin hem de uygarlığın belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda toplumlarda ve kurumlarda anominin varlığı ve düzeyinin tespit edilmesi hayati bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma sonucunda elde edilen örgütsel anomi ölçeğinin bu ihtiyacı karşılayacak olması toplumsal ve örgütsel sağlık ve yaşam açısından son derece önemlidir.

Yabancı alan yazın incelendiğinde anomik davranışlara ilişkin ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarının temel noktasının Srole'nin geliştirmiş olduğu ölçek olduğu görülür. Bu ölçek tek boyutlu ve sekiz maddeden oluşmakta olup çalışanların sadece psiko-sosyolojik algılarına odaklanmaktadır. Souza ve Ribas (2013) özel sektör ve kamuda çalışan 282 işçi üzerine yaptıkları örgütsel anomi ölçeği geliştirme çalışmasında tek boyut ve 16 maddeden oluşan .90 güvenilirlik oranına sahip bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçek, katılımcıların kuralsızlık ve adalet algılarına vurgu yapmaktadır. Teymoori vd. (2016) iki faktörlü ve 12 maddeden oluşan bir anomi ölçeği geliştirdikleri çalışmada birden fazla değişkeni içeren anomi kavramını ölçerken birden fazla boyuttan oluşan bir ölçek geliştirmenin daha güvenilir olduğu sonucuna ulaşmışlardır ve geliştirdikleri ölçek sosyal yapının ve liderliğin bozulmasına odaklanmıştır. Beşir ve Bala'nın (2019) 21 maddelik ölçekleri ise katılımcıların anlamsızlık, güvensizlik ve ahlaki düşüş algılarına vurgu yapmaktadır. Ayrıca Heydari vd. (2011), anomiyi üç faktör (güçsüzlük, anlamsızlık ve maddi beklenti); Yang (2015) iki faktör (anlamsızlık ve sinizm) olarak incelemişlerdir. Farklı örneklerde ve farklı sektörlerde yapılan bu çalışmaların ortak noktası insan ya da çalışan davranışının genellenebilir olduğudur. Bu farklı örneklem ve sektörlerde yapılan çalışmalar, iş yerinde kurallar etkisini yitiriyorsa, normlar etkili değilse, ahlaki bir düşüş yaşanıp bir ümitsizlik ortaya çıkıyorsa çalışanların olumsuz ve yıkıcı anomik davranışlar içine girebilmekte olduğu noktasında birleşmektedir. Bu bağlamda Türkiye örneğinde yapılan bu çalışmanın sonuçları iş yerinde anomik davranışların boyutlarının ve sebeplerinin tespitine önemli katkılar sağlayacaktır.

Geliştirilen ölçek yalnızca yeterli istatistiksel geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda geniş bir teorik desteğe de sahiptir. Bu anlamda ölçek kuralsızlık, normsuzluk, yöneticiye güven, umutsuzluk ve çaresizlik (sinizm) gibi farklı örgütsel değişkenlere vurgu yapmaktadır. Ölçeğin normsuzluk boyutu, Durkheim'in ifadesiyle hızlı toplumsal dönüşümlerin yaşandığı modern toplumlarda, toplum yaşamının yol açtığı amaçsızlık ve umutsuzluk duygusunun etkisi ile

mevcut kural ve düzenlemelerin bireylerce çok dikkate alınmaması ya da çıkarları doğrultusunda kullanılması süreçlerine vurgu yapar. Srole (1956), Elmore (1962), Tsahuridu, (2011) ve Bjarnason, (2009) da geliştirdikleri ölçeklerde benzer şekilde toplumdaki kuralsızlığı ve normsuzluğu ölçecek maddeler kullanmışlardır. Durkheim'e göre normlar bir toplum ya da grubun her türlü istikrarının önkoşuludur (Wickert, 2019). Bir iş yerinde normların varlığının ve etkisinin tespiti örgütün yaşaması ve sürdürülebilir bir kalite sağlanması açısından önemlidir. Ölçeğin anlamsızlık boyutu ise örgütsel ya da toplumsal anlamda genel kabul görmüş ulusal ve evrensel değerlerin, ahlaki kuralların ve etik hassasiyetlerin eskisi kadar bireyler ve çalışanlar üzerinde etkili olmadığı dayanağına vurgu yapar. Merton'a göre çalışma ve toplum hayatındaki değişimler toplum üzerinde etkisi olan din, ahlak, inanç ve değerlerin işlevselliğini kaybetmesine neden olur. Bu anlamda toplumda bozuk işlev üretilmesine sebep olunur ve aynı zamanda toplumlarda sapmalar meydana gelir (Wallace ve Wolf, 2012). Heydari vd., (2011) ile Yang, (2015)'in geliştirdikleri ölçeklerde de çalışanların anlamsızlık düzeyleri dikkate alınmıştır. Merton anlamsızlığın bireylerde geri çekilmeye yol açacağını vurgular (Wickert, 2019). Anominin kavramsallaşmasında büyük payı olan Merton'un bu görüşü bağlamında iş yerinde yaşanacak anlamsızlığın sorumluluktan kaçma, işten el çekme, işi savaçlama, günü kurtarma gibi geri çekilme davranışlarına yol açacağı söylenebilir. Bu açı işyerindeki normsuzluğun tespit edilmesinin önemini göstermektedir.

Durkheim'e göre anominin en önemli nedenlerinden biri de yöneticilere duyulan güvensizliktir. Yöneticilerin etik dışı, adaletsiz ve liyakatsiz davranışları, çözülemeyen sorunlarla ve karşılanamayan ihtiyaçlarla birleşince toplumda yönetsel bir güvensizlik oluşur (Johnson ve Duberley, 2010). Geliştirilen ölçme aracının üçüncü boyutu olan yönetsel güvensizlik boyutu Durkheim'in bu görüşünden yola çıkarak örgütlerde yönetsel anlamdaki güven olgusunu ölçmeye yardımcı olur. Alan yazındaki diğer anomi ölçeklerinde pek vurgulanmayan bu boyut geliştirilen ölçeğin diğer ölçeklere karşı ayırt edici bir özelliği olarak öne çıkmaktadır. Ölçeğin son boyutu ise örgütlerde yaşanan kuralsızlık, anlamsızlık ve güvensizlik bağlamında çalışanların örgütteki mevcuda ve geleceklerine dair algıladıkları umutsuzluk ve çaresizlik düzeyine odaklanmaktadır. Kılıç ve Toker (2020) ile Batmantaş ve Örüçü (2018) yaptıkları çalışmalarda yönetsel adaletin ve güvensizliğin çalışanlarda umutsuzluk ve çaresizlik gibi sinik davranışlara neden olduğunu bulmuşlardır. Heydari vd., (2011); Yang, (2015) ve Teymoori vd., (2016) gibi araştırmacılar, geliştirdikleri anomik algılar ölçeklerinde umutsuzluk ve çaresizlik kavramlarını içeren sinizm faktörüne vurgu yapmışlardır.

Çalışma sonucunda geliştirilen ölçek bir iş yerinde ya da organizasyonda sisteminin daha iyi çalışmasına katkıda bulunacak teorik bir alt yapıya sahip yeni bir paradigma sunmaktadır. Bu paradigmda 21. yüzyılda hızlı bir gelişim ve değişim ortamı içinde, belirsizlik ve kırılganlık ortamları olarak tanımlanan günümüzün VUCA çağında örgütlere ahlaki ve etik açıdan bir çağrı sunar. Bu çağrı anomi kavramının temellerine dayanarak iş yerinde etik kurallara, toplumsal ve ahlaki normlara uyarak güveni, motivasyonu ve devamlılığı sağlamaktır (Durkheim, 2016, Merton, 1965). Geliştirilen ölçek çalışanın tutum ve davranışlarının altını çizmekle kalmaz aynı zamanda çalışma ortamlarında şeffaf ve dürüst bir üretkenliğe ve kişilerarası ilişkilere yön ve düzen veren normatif ve ilişkisel oluşumda organizasyonun mevcut durumunu ve temel rolünü öne çıkarmayı amaçlamaktadır.

Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Önemi yerli alan yazında çok bilinmeyen ve çok az çalışma bulunan örgütsel anomi kavramının geliştirilen bu ölçekle birlikte yerli araştırmacılar tarafından daha çok çalışmada kullanılması önerilir.

2. Çalışma, kuramsal olarak Durkheim'in anomi teorisinin bileşenlerine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda anomi kavramına ilişkin farklı kuramsal görüşler üzerine oluşturulacak ölçme araçları kavrama ilişkin zengin bir paradigma sağlayabilir.

3. Bu çalışma Erzurum ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Farklı lokasyonlarda ve farklı sektörlerde kavrama ilişkin çalışmalar yapılması kavramın daha derinden anlaşılmasına yardımcı olabilir.

4. Arslan ve Yavuz (2019), çalışmalarındaki hedefe ulaşmak için “örgütsel adalet”, “örgütsel güven” ve “anomi” ölçeklerini kullanmışlardır. Geliştirilen “örgütsel anomi” ölçeğinin yukarıdaki çalışmada kullanılan üç ölçeğe de vurgu yapacak ölçme potansiyeli bulunmaktadır. Bu örnekten yola çıkarak bu tür örgütsel davranış değişkenleri üzerine çalışma yapacak araştırmacıların birden fazla ölçekle elde edilmesi hedeflenen verileri, geliştirilen ölçme aracı sayesinde tek ölçekle elde edilecek olması, araştırmacılara büyük bir zaman ve emek tasarrufu sağlayabilir. Bu anlamda araştırmacılara çeşitli örgütsel değişkenlere ilişkin yapacakları çalışmalarda “örgütsel anomi” ölçeğini kullanmaları önerilir.

5. Örgütsel anomi kavramının anlaşılması için diğer örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkilerinin incelenmesi daha sağlıklı ve verimli bir örgütsel yaşam oluşturmaya yardımcı olacaktır.

6. Baş döndürücü değişimlerle birlikte günümüzde iş yaşamını belki de en çok tehdit eden potansiyel; işte kuralsızlaşma, örgütü yok sayma, bireyselleşme ve menfaatçilikdir. Bunun için herhangi bir kurum ya da toplulukta bu kuralsızlaşma ve değerlerden uzaklaşmanın olup olmadığına veya ne düzeyde olduğunun tespiti uygulayıcı ve yöneticilere önemli veriler sağlayacaktır. Bu bağlamda bu geliştirilen ölçek bir kurumu yıkıma kadar götürecek anomik davranışları ve sebeplerini tespit edip önüne geçme imkânı sağlayabilir.

7. Her sektörden ve kademedeki örgüt yöneticisi ve uygulayıcılarına geliştirilen ölçme aracı yardımıyla kendi bünyelerindeki anominin incelenmesi ve anomik davranışların önlenmesi için tedbirlerin alınması önerilir.

A Scale Development Study: Reliability and Validity Study of the Organizational Anomie Scale

Mehmet Ali Yarım, Durdağı Akan, Serap Morkoç

Theoretical Framework

Anomie is a word originating from Greek., with “an” meaning absence/lack and nomos meaning rule (Zoghbi & Rodriguez, 2007). Anomie refers to the situation where the structure containing the previous rules has disappeared and the structure containing the new rules is not able to fully form due to the changes occurring in a society or a group (Mansfield, 2004). Individuals are said to face anomie when they fail to encounter sufficient moral constraints, namely when they have no clear understanding of what are appropriate and acceptable behaviors (Ritzer, 1992). The concept of anomie is a sociological concept that has appeared. This concept refers to the deterioration of social values, ethical rules, and social structure as well as the loss of social institutions’ functionality (Allport, 2016).

Anomie is the state of irregularity and normlessness in individual behaviors that occur when balance and integration are impaired (Edinsel, 2018; Swingewood, 1998). Anomie is basically considered to be a psychological state characterized with a tendency to be self-involved. In this respect, anomie evokes meanings such as reje-

@ Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, karazeybekli@hotmail.com

ID 0000-0002-8168-8526

@ Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, kallender35@gmail.com

ID 0000-0002-5397-8470

@ Milli Eğitim Bakanlığı, serap2018@outlook.com

ID: 0000-0003-4009-7671

➔ Yarım, M. A., Akan, D. ve Morkoç S. (2021). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Örgütsel Anomi Ölçeği. İş Ahlakı Dergisi, 14(2), ss. 381-422

✍ Araştırma Makalesi

© İGİAD
DOI: 10.12711/tjbe.2021.14.2.2633
İş Ahlakı Dergisi, 2021
isahlakidergisi.com

cting social norms, alienation, or feeling isolated from society. In line with this conceptualization, anomie is a state of indifference and self-concern that involves feeling life to be meaningless; it is a state where feelings of aimlessness and powerlessness are dominant (Martin, 2000; Kontry, 2005; Baumer, 2007; Bjarnason, 2009). In this context and according to theory, the ideas of interest, position, and concern are combined with a distrust in the leader and the deterioration of the social structure, pushing the individual into a phenomenon of normlessness and a lack of values.

The cultural goals found in Merton's (1994) theory of anomie consist of desire and longing. Tools also exist that individuals can legitimately use to achieve these goals. Distributing cultural norms is important for achieving cultural goals (Can, 2004).

In this context, the concept of anomie can be said to be an attitude based on normlessness and meaninglessness resulting from losing the effectiveness and meaning of the values and rules that emerge with societal changes. After this stage, distrust toward the administration gets added to the anomie process, and destructive consequences such as hopelessness, cynicism, and despair can ultimately occur in societies and individuals. The destructive process that will be seen in organizations as an important component of societies and in employees as the basic dynamics of organizations can deeply shake work life, organizational culture, and health as well as the functioning of societies. In this context, analyzing this phenomenon in depth in organizational life has extreme importance.

Objectives and Research Questions

The aim of this study is to determine the effectiveness of the criteria in order to develop a valid and reliable scale for determining teachers' perceptions toward the concept of organizational anomie among civil servants.

Methodology

Sample and Population

The data required to determine the factor structure of the Organizational Anomie Scale were obtained from administrators and teachers working in Erzurum Province's central districts of Aziziye, Palandöken, and Yakutiye during the 2020-2021 academic year. Exploratory and confirmatory factor analyses were carried out on separate sample groups through the pilot application of the scale. In any scale development study, having a sample size of 5 to 10 times the number of items is considered sufficient for the sample selection in the factor analyses (Bryman & Cramer, 2001, as cited in Seçer,

2015). The pilot application of the study was carried out with 83 participants, the main application for the validity and reliability study was conducted with 464 participants, and the confirmatory factor analysis study was conducted with 302 participants.

Measures and Data Analysis

A literature review of the concept of anomie was conducted prior to developing the attitude scale toward anomie. A question pool of 48 items was created as a result of the literature review of the local and foreign literature based on Durkheim and Merton's views on the concept of anomie. These questions were then sent to a group of eight experts in education management, language, and the field. Based on the experts' opinions, the content validity rate (CGO) and content validity index (CVI) were calculated.

After this stage, a pilot study was conducted over a group of 82 people for the clarity and precursor analysis. The obtained data were subjected to factor and sub-item analyses, and the validity and reliability of the pilot scale were calculated. As a result of these analyses, the draft scale was found to be highly valid and reliable in terms of the KMO and reliability values. As a result of the item analysis, the items were observed to have high rates of discrimination. As a result of the factor analysis, only the factor loading value for Item 23 was seen to be both insufficient and loaded onto more than one factor; thus, this item was excluded from the scale. After the results from the pilot application, the validity, reliability, exploratory, and confirmatory factor analyses were conducted for the draft scale consisting of 37 items.

Findings

In line with the opinions of the expert group, items 5, 16, 19, 20, 24, 30, 33, 38, 43 and 48 were removed from the scale. As a result of this process, 38 items remained in the revised version of the draft scale. The fact that the CGI value of the items obtained from the scale development study in line with the expert opinions is greater than the CVI value of the scale indicates that the developed scale was developed to ensure content validity (Ateş Çobanoğlu, 2013, Lawshe 1975). It can be said that the Organizational Anomie Scale developed in this context has content validity. After the scale was revised in line with expert opinions, it was applied and item analyzes were made with the data obtained. First of all, t-test analysis was performed to determine the discrimination and difficulty indexes of the items, and then the total correlation strength of the items was examined.

According to the t-test results between the upper and lower 27th percentiles, a significant difference was seen to exist among the scores for all items, with the

scores for each item being greater than the critical t-test value of 1.96. Having significant t-test results for the scale's items indicates the items on the scale to have high reliability (Büyüköztürk, 2015). In addition, the performed analyses found the total internal consistency (Cronbach's alpha) for all items to be .87. According to these results, the scale's items have been determined to have high measuring power and reliability.

Before determining the factor structure of the scale, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient and data regarding Bartlett's test of sphericity were examined. The KMO value was found to be .92, and the result from Bartlett's Test of Sphericity ($\chi^2 = 12,133.59$; $p = .000$) has been found to be meaningful. According to these values, the data from the sample were seen to be suitable for factor analysis.

According to the scree plot graph and its eigenvalues, it is seen that the draft scale consists of 4 factors. When the variance loads obtained from the exploratory factor analyzes and their explained variances are examined, the first dimension accounts for 21.05% of the total variance; second dimension, 18.13%; the third dimension explains 15.96% and the last dimension 9.46%. These four dimensions explain 64.59% of the total variance. As a result of the exploratory factor analysis, the first dimension of the scale consists of 9 items, the second dimension consists of 5 items, the third dimension consists of 6 items and the fourth dimension consists of 8 items. The scale consists of a total of 4 dimensions and 29 items.

The results from analyzing Cronbach's alpha of internal consistency show an $\alpha = .871$ for the dimension of meaninglessness, $\alpha = .689$ for the dimension of normlessness, $\alpha = .726$ for the dimension of administrative trust, and $\alpha = .895$ for the dimension of helplessness and hopelessness.

As a result of the confirmatory factor analysis, the following fit indices have been found: $\chi^2 / SD = 4.87$, $CFI = 0.91$, $NFI = .90$, $AGFI = .89$, $GFI = .90$, and $RMSEA = .079$.

Discussion and Implications

This developed scale is considered able to both fill the gap in the local literature and to create an explanation and awareness for many variables and processes that employees experience in organizational life. Based on Durkheim and Merton's views on the concept of anomie, a 48-item question pool had been created based on the results from the domestic and foreign literature review. As a result of the experts' opinions regarding the content validity of the scale, 10 items were remo-

ved from the pool and a pilot study was conducted with 83 participants to measure the intelligibility of the remaining 38 items and questions. As a result of the item analysis, the distinctiveness and intelligibility levels of the questions were seen to be appropriate, and the draft scale was applied to the main sample group.

The obtained data were first subjected to item analyses, with item-total correlations and lower-upper group t-test scores being examined. Item correlations being greater than .30 and the significance of t-test scores for the lower and upper 27th percentile groups showing the participants to have understood the questions correctly and the items to be appropriate for measuring the desired concept have supported the content validity.

Exploratory and confirmatory factor analyses (EFA and CFA) were also performed to determine the construct validity of the measurement tool. Prior to the EFA, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett values were checked to test whether the sample was adequate. The study determined the KMO value to be 0.96, the *p* value in the Bartlett test to be 0.00, and the anti-image *r* values to be between 0.55-0.95. These values have been accepted as proof showing the scale to be suitable for factor analysis. As a result of the 38-item EFA, Items 15 and 21 were found to have insufficient variance loads; Items 2, 7, 16, 17, 19, 23, and 27 were also excluded from the scale due to overlaps. In this context, a measurement tool consisting of 29 items and 4 factors was obtained as a result of EFA. The factor loads of the items in the scale range from .48 to .72. The four factors in the measurement tool explain 65% of the total variance measured in relation to organizational anomie.

As a result of the CFA analysis of the measurement tool, the fit indices were found to be within acceptable values. These results show the model to have great fit.

Cronbach's alpha values for the factors range between .69 and .90, and the composite reliability coefficient of the scale was calculated as .84. According to these results, the scale can be said to have a good level of reliability and to provide internal consistency.

As a result of this study, a valid and reliable scale has been developed for organizational anomie involving the dimensions of: 1) Normlessness, 2) Meaninglessness, 3) Administrative Trust, and 4) Hopelessness and Helplessness. The developed Organizational Anomie Scale is able to contribute and serve as a reference for researchers who want to work with different geographies, sample groups, and variables related to the concept of anomie.

Kaynakça | References

- Allport, G. W. (2016). *Önyargının doğası* (1. Basım) (N. Nirven, Çev.). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Kültür Yayınları.
- Altunışık R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Arslan Ö. ve Yavuz, E. (2019). Örgütsel adalet, örgütsel anomi ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Turkish Studies*, 14(2), 113-134. doi:10.7827/TurkishStudies.14792
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2019). Araştırma yaklaşımlarının seçimi. Ş. Aslan (Ed.). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri nicel, nitel ve karma tasarımlar için bir rehber*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ateş, A. (2013). Eğitimsel web sitesi bir de yeğleme. *Eğitim Teknolojileri Dergisi*, 4(1), 1-16.
- Ayre, C., & Scally A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. doi: 10.1177/0748175613513808
- Bashir, H. & Bala, R. (2019). Development and validation of a scale to measure anomie of students. *Psychological Studies*, 64(1), 131-139. doi: 10.1371/journal.pone.0158370
- Batmantaş, H. ve Örucü, E. (2018). Örgütsel güven ile sinizm arasındaki ilişki: Bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (36), 199-214. doi: 10.30976/susead.399087
- Baumer, E. P. (2007). Untangling research puzzles in Merton's multilevel anomie theory. *Theoretical Criminology*, 11(1), 63-93. doi: 10.1177/1362480607072736
- Bjarnason, T. (2009). Anomie among european adolescents: Conceptual and empirical clarification of a multilevel sociological concept. *Sociological Forum*, 24(1), 135-61. doi:10.1111/j.1573-7861.2008.01089.x
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (15. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, Y. (2004). Durkheim ve Merton'un anomi kuramları bağlamında cemaatten cemiyete Türk toplumu. *Muhafazakâr Düşünce*, 1(2), 98-113.
- Cohen, D. V. (1995). Ethics and crime in business firms: Organizational culture and the impact of anomie, in F. Adler and W. S. Laufer (eds.), *The legacy of anomie theory* (Transaction, New Brunswick, NJ), pp. 183-206.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2. Baskı). New Jersey: Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Devellis, R. F. (2003). *Scale development theory and applications* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Durkheim, E. (2016). *Ahlak ve toplum* (D. Çenesiz, Çev.). İstanbul: Pinhan Yayınları.

- Edinsel, K. (2020). *Anomi*. [https://dusunbil.com/2020/01/anomi-nerede-ne zaman ve nasıl/](https://dusunbil.com/2020/01/anomi-nerede-ne-zaman-ve-nasil/) adresinden 03.03.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Elmore, T. M. (1962). *The development of a scale to measure psychological anomie*. (Doctoral dissertation, Ohio State University, Columbus, Ohio, USA).
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE Publications Pvt Ltd.
- Formiga, N., Fleury, L.F., Fandino, A.M., & Souza, M.A. (2016). Empirical evidence of an organizational anomie the measure in Brazilian workers. *Revista De Psicologia*, 18(1), 134-149.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw-Hil.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.)*, Boston: Pearson.
- Gerber, J. J. & Macionis, L. M. (2010). *Sociology (7th Canadian ed.)*. Toronto: Pearson Canada.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellenmesi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Heydari, A., Davoudi, I., & Teymoori, A. (2011). Revising the assessment of feeling of anomie: Presenting a multidimensional scale. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30(1), 1086-1090. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.212
- Hwang, C., & Henry, L. (1990). Development and validation of the mathematics anxiety scale for children. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 23(3), 121-127. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01181
- Johnson, P. & Duberley, J. (2011). Anomie and culture management: Reappraising Durkheim. *Organization* 18(4) 563-584. doi:10.1177/1350508410392435
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Özgürlük ve anomie*. <https://Sarkac.Org/2020/01.12/> adresinden 02.12.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Karagöz, Y. (2017) *SPSS 23 ve amos bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Ankara: Nobel Akademik.
- Khine, M. S. (2013). *Application of structural equation modeling in educational research and practice*. Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers.
- Kılıç, S. ve Toker, K. (2010). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Yasar University*, 15 (58), 288-303. doi: 10.19168/jyasar.499909
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması* (S. Şen, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Konty, M. (2005). Microanomie: The cognitive foundations of the relationship between anomie and deviance. *Criminology* 3(1)107-32. doi: 10.1111/j.0011-1348.2005.00004.x
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4) 563-575. doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x
- Maciejewska, R. (2016). *Employee anomie in the organization*. *Annales Universitatis Mariae Curie Sklodowska, Lublin*, 41(2), 159-172. 02.02.2021 tarihinde <http://Journals.Umcs.Pl/Article/Viewfile/4653/4005> adresinden erişilmiştir.
- Mansfield, P. (2004). Anomie and disaster in corporate culture: The impact of mergers and acquisitions on the ethical climate of marketing organizations. *Marketing Management Journal*, 14(2), 88-99.

- Martin, K. D., Johnson, J. & Cullen, J. B. (2009). Organizational change, normative control deinstitutionalization, and corruption. *Business Ethics Quarterly*, 19(1), 105-130.
- Martin, R. (2000). Anomie, spirituality, and crime. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 16(1), 75-98. doi:10.1177/1043986200016001005
- Merton R. K. (1965) *Continuities in the theory of social structure and anomie*. Paris: Plon.
- Messner, S. F. (1988). Merton's "social structure and anomie": The road not taken. *Deviant Behavior*, 9(1), 33-55.
- Nowodzinski, P. (2015). Anomia strategiczna – próba konceptualizacji. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 39(4), 223-234. https://Wneiz.Pl/Nauka_Wneiz/Sip/Sip39-2015/Sip-39-T4-223.Pdf adresinden 23.02.2021 tarihinde erişildi.
- Özdamar, K. (1997). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir, E. (2015). Tarama yöntemi. Metin, M. (Ed.). *Kuramdan uygulamaya eğitim bilimlerinde bilimsel araştırma yöntemleri* (S. 77 – 97). Ankara: Pegem Akademi.
- Özmen, Ü. (2017). *Anomi hastalığı*. <https://www.Birgun.Net/Haber/Ahlaksizlik-Hastaligi-Anomi-194581> adresinden 10.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2008). *An introduction to applied multivariate analysis*. Taylor & Francis Group, LLC.
- Reicher, S., Haslam, S.A. & Hopkins N. (2005) Social identity and the dynamics of leadership: Leaders and followers as collaborative agents in the transformation of social reality. *The Leadership Quarterly*, 16 (4), 547-568. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.06.007
- Ritzer, G. (1992), *Sociological theory*. (3rd ed.). (Ü. Tatlıcan, Çev.). McGraw-Hill. [http://www.umit-tatlican.com/uploadsF/1/Emile-Durkheim-\(Ritzer,-1992\).pdf](http://www.umit-tatlican.com/uploadsF/1/Emile-Durkheim-(Ritzer,-1992).pdf) adresinden 21.02.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Rothstein B, & Eek D. (2009). Political corruption and social trust an experimental approach. *Rationality and Society*, 21(1), 81-112.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Skiba, M. , Smith, DR ve Marshall, KP. (2009). Applying Merton's theory of anomia to career disruptions. *Management Research News* , 32 (4), 392-404.
- Souza, M. A. & Ribas J., R. C. (2013). Anomia organizacional: Discussão conceitual e desenvolvimento de escala. *Revista Psicologia Argumento*, 31(75), 677-686. doi: 10.7213/psicol.argum.31.075.AO05
- Srole, L. (1956). Social integration and certain corollaries: An exploratory study. *American Sociological Review*, 21(6), 709-716. doi: 10.2307/2088422
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Swingewood, A. (1998). *A short history of sociological thought*. London: Mcmillian.
- Switzer, T. G. (2013). *Measuring normlessness in the workplace: A study of organizational anomie in the academic setting*. A Ph.D. Dissertation in Leadership and Change Program. Seattle, USA: Antioch University.
- Şimşek Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2010). *Using multivariate statistics*. (4th ed.). MA: Allyn and Bacon Inc.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Teymoori, A., Jetten, J., Bastian, B., Ariyanto, A., Autin, F., Ayub, N., Badea, C., Besta, T., Butera, F., Costa-Lopes, R., Cui, L., Fantini, C., Finchilescu, G., Gaertner, L., Gollwitzer, M., Gómez, Á., González, R., Hong, Y. Y., Jensen, D. H. & Wohl, M. (2016). Revisiting the measurement of anomie *Plos One*, 11(7), 35-49. doi: 10.1371/journal.pone.0158370
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu* (2. Baskı). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tsahuridu, E. E. (2011). An exploration of factors affecting work anomia. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 297-305. doi: 10.1007/s10551-010-0655-2
- Wang J., & Wang X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using mplus: Methods and applications*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Wickert, C. (2019). *Anomie strain theories*. <https://soztheo.de/theories-of-crime/anomie-strain-theories/> adresinden 03.01.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Wolf, A. & Wallace, R. A. (2012). Çağdaş sosyoloji kuramları: *Klasik geleneğin genişletilmesi*. (3. Baskı). (L. Elburuz, M. R. Ayas, Çev.). Ankara: Doğubatı Yayınları.
- Yang, A. (2015). *Quantifying anomia: Development of a scale*. Master's thesis. College of Science and Mathematics. Fresno, USA: California State University.
- Yeşilyurt, S. Ve Çapraz, C. (2018). Ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılan kapsam geçerliği için bir yol haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 251-264. doi: 10.17556/erziefd.297741
- Yılmaz, V. (2009). *LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi-I: Temel kavramlar, uygulamalar, programlama*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. 28-30 Eylül Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi. 16.01.2021 tarihinde <https://Yunus.Hacettepe.Edu.Tr/~Yurdugul/3/İndir/Pamukkalebildiri.Pdf> adresinden alınmıştır.
- Zahra, S. A., Priem, R. L., & Rasheed, A. (2005). The antecedents and consequences of top management fraud. *Journal of Management*, 31 (6), 803-827. doi: 10.1177/0149206305279598
- Zoghbi, P., & Gonzales, S. M. (2009). The role of anomia on the relationship between organisational justice perceptions and organisational citizenship online behaviours. *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, 7(1), 72-85.
- Zoghbi, P., & Rodriguez, T. E. (2007). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (ocb): An empirical study among university administration and services personel. *Personnel Review*, 36(6), 843-866. doi: 10.1108/00483480710822391

Örgütsel Anomi Ölçeği

Bu bölümde insanların çalışma yaşantıları ile ilgili bazı tutum ve davranışları yansıtan ifadeler bulunmaktadır. Bu tutum ve davranışların her birinin <u>sizin kendi</u> çalışma yaşantınızda ne derece yer aldığını belirtmenizi istiyoruz. Lütfen her bir ifadeyi değerlendirirken sağ tarafta bulunan “Kesinlikle katılmıyorum”dan “Kesinlikle katılıyorum”a doğru uzanan cevap seçeneklerinden <u>size</u> uygun olanını işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. Çalıştığım kurumda uyulması gereken net ahlaki kuralların olmadığını düşünüyorum.	0	0	0	0	0
2. Çalıştığım kurumda kişisel hırslar ve menfaat, yazılı ve yazısız kurallardan ve normlardan daha önemlidir.	0	0	0	0	0
3. Çalıştığım kurumda yazılı ve yazısız örgütsel ve toplumsal kuralların eskisi kadar etkili olmadığını düşünüyorum.	0	0	0	0	0
4. Çalıştığım kurumda saygının, insan ilişkilerinin ve örgüt maneviyatının etkili olmadığını düşünüyorum.	0	0	0	0	0
5. Çalıştığım kurumda bireyler normlar, kurallar ve örgüt kültüründen ziyade günü kurtarmayı düşünürler.	0	0	0	0	0
6. Çalıştığım kurumda çoğu zaman kime güvenebileceğimi bilmiyorum.	0	0	0	0	0
7. Çalıştığım kurumda çalışanlar çok çabuk tutum ve davranış değiştirebilmektedir.	0	0	0	0	0
8. Çalışma hayatında eksik ve yanlış olan çok şey var.	0	0	0	0	0
9. Çalıştığım kurumda insanların konum ve menfaat sağlamak için inanmadıkları ve istemedikleri uygulamaları bile yapabileceklerini düşünüyorum.	0	0	0	0	0
10. Çalıştığım kurumda çalışanların ödül ve çıkar için inandıkları değerlerden kolaylıkla vazgeçebileceğini düşünüyorum.	0	0	0	0	0
11. Çalıştığım kurumda etik, ahlaki, evrensel ve yerel değerlerin eskisi kadar önemsenmediğini düşünüyorum.	0	0	0	0	0
12. Çalıştığım kurumda çalışanların çok rahat yalan söyleyebileceklerini düşünüyorum.	0	0	0	0	0
13. Çalıştığım kurumda çalışanlar işlerine gelen kurallara uyarlar.	0	0	0	0	0
14. Çalıştığım kurumda dürüstlüğün her zaman işe yaramadığını düşünüyorum.	0	0	0	0	0
15. Çalıştığım kurumda yapılan işlerin doğru olup olmadığını dan ziyade işe yarayıp yaramadığına bakıldığını düşünüyorum.	0	0	0	0	0

16. Çalıştığım kurumda hedefler ve beklentiler net değildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Çalıştığım kurumda yönetsel adaletin ve liyakatin olmadığını düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Çalıştığım kurumda kaynaklar ve yasal güç meşru kullanılmaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Çalıştığım kurumda etkili bir mali ve personel yönetimi olmadığını düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Çalıştığım kurumun misyon ve vizyonu ile kurumdaki politika ve uygulamalar tutarlıdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Çalıştığım kurumda çalışanların hak ettiklerini ve çalıştıklarının karşılığını aldıklarını düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Çalıştığım kurumda kariyer imkanlarının adil olmadığını düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Çalıştığım kurumda ne yapacağımı tam anlamıyla bilmiyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Çalıştığım kurumda geleceğim konusunda çok kaygılıyım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Çalıştığım kurumda işler gün geçtikçe kötüye gidiyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Çalıştığım kurumda kendimi yalnız ve çaresiz hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Gün geçtikçe mesleğime karşı olan tutkum ve bağlılığım azalıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Çalıştığım kurumda kendimi geliştirmekten vazgeçtim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Gelecekte nerede olduğumu ve nasıl başarılı olacağımı bilemiyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ölçek boyutları:

Normsuzluk ifadeleri: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

Anlamsızlık ifadeleri: 11,12,13,14,15

Yönetsel Güvensizlik ifadeleri: 16,17,18,19,20,21

Umutsuzluk ve Çaresizlik ifadeleri: 22,23,24,25,26,27,28,29

Puanlama: Ölçekteki cevap seçenekleri “Kesinlikle Katılmıyorum”dan (1) “Kesinlikle Katılıyorum”a (5) uzanan altı basamaktan oluşmaktadır. Ölçekteki toplam puanların artması iş yerinde örgütsel anominin artışını göstermektedir. Ölçekte 20 ile 21. maddeler ters kodlanmıştır.