

**Araştırma Makalesi**

## İşgören Kaygı Düzeyinin Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Aracılık Rolü: Yiyecek- İçecek İşletmeleri Örneği

*The Role of Mediation of Employee's Anxiety Level in Organizational Justice in Relation with Organizational Commitment: The Case of Food and Beverage Business*

**İrfan YAZICIOĞLU**

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Turizm Fakültesi  
Ankara, Türkiye  
[orcid.org/0000-0002-8575-0817](https://orcid.org/0000-0002-8575-0817)  
[irfanyaz@gazi.edu.tr](mailto:irfanyaz@gazi.edu.tr)

**Gizem Sultan SARIKAYA**

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Turizm Fakültesi  
Eskişehir, Türkiye  
[orcid.org/0000-0003-4725-7981](https://orcid.org/0000-0003-4725-7981)  
[gssarikaya@ogu.edu.tr](mailto:gssarikaya@ogu.edu.tr)

### Özet

Bu araştırmanın amacı işgören kaygı düzeyinin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisindeki aracılık rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın evreni Ankara'da faaliyet gösteren turizm işletme belgeli restoranlarda çalışan 59.590 işgörenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklem çapı Yamane (2001)'nin formülü kullanılarak 384 olarak hesaplanmıştır ve toplamda 406 işgörene ulaşılmıştır. Örneklem grubunun seçiminde kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formu tercih edilmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işgörenlerin demografik özelliklerine ilişkin ifadeler, ikinci bölümünde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeği, üçüncü bölümde Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, dördüncü bölümünde ise Spielberg ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen kaygı düzeyinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer verilmiştir. Anket formları yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak doldurtulmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen veriler frekans analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak test edilmiştir. Yapılan analizler sonucu kaygının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan pozitif yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kaygı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, Yapısal Eşitlik Modeli

**Gönderme Tarihi** 5 Ekim 2018; **Revizyon Tarihi** 20 Aralık 2018; **Kabul Tarihi** 26 Aralık 2018

### Abstract

*The main goal of this study is to determine mediating role of anxiety in the relationship between organizational justice perceptions and organizational commitment in employee's. The population of this study consist of 59.590 employees who work in tourism establishment certificate restaurant in Ankara. The sample size was calculated*

### **Önerilen Atıf/ Suggested Citation:**

Yazıcıoğlu, İ., Sarıkaya, G.S. (2018). İşgören Kaygı Düzeyinin Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Aracılık Rolü: Yiyecek- İçecek İşletmeleri Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 1255-1271.

*by using Yamane (2001)'s formulas 384 and a total of 406 employees was reached. To select the sample, Easy Sampling method was used. A questionnaire was used as data collection tools. A questionnaire consists of four parts that in the first part, the statements about the demographics of the workers, in the second part organizational justice scale developed by Niehoff and Moorman (1993), in the third part organizational commitment scale developed by Mowday, Steers and Porter (1979), and in the forth part, anxiety level developed by Spielberg and others (1970) . Questionnaire forms were filled using face-to-face interview technique. Data obtained within the scope of the study were tested frequency analysis and structural equation model. As a result of the analysis, it has been determined that anxiety has a direct positive effect on organizational justice and organizational commitment.*

**Keywords :** *anxiety, organizational commitment, organizational justice, structural equation model.*

**Received** 5 October 2018; **Received in revised from** 20 December 2018; **Accepted** 26 December 2018