



Araştırma Makalesi / Research Article

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Anomiye Yönelik Tutumlarının Araştırılması

Dilek Şenel¹, Veli Rıza Kalfa²

Öz

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, ekonomik, sosyal ve siyasi yapıyı derinden etkileyerek hızlı ve çoğu zaman öngörülemez bir değişim sürecinin içine sürüklemektedir. Bu hızlı değişim, sosyal norm ve kuralların geçerliliğini ve anlamını yitirmesine sebebiyet vererek, yeni kurallar ve normlar oluşuncaya dek, bir boşluk yaratmaktadır. Normsuzluk ile oluşan boşluk, örgütleri istenmeyen sonuçlara sürükleyen anomik bir sürecin içerisine itmektedir. Anominin bir örgüt olarak akademiye yansımalarının boyutları ise tüm eğitim sistemini, bilimsel çalışma ve öğretileri, ülkelerin akademik vizyonunu ve itibarını derinden etkileyecek sonuçlar doğurabilecektir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının örgütsel anomiye yönelik tutumlarını *normsuzluk*, *anlamsızlık*, *yönetmelik güvensizlik* ve *umutsuzluk/çaresizlik* boyutları üzerinden demografik değişkenler ile ele alarak analiz etmek ve akademiye anominin varlığını test etmektir. Araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim öğretim döneminde bir kamu üniversitesinde görev yapan 270 öğretim elemanından; örnekleme ise 129 kişiden oluşmaktadır. Araştırma bulgularına göre kadın öğretim elemanlarının *normsuzluk* düzeyleri, erkek öğretim elemanlarına göre daha düşüktür. Bekar öğretim elemanlarının *normsuzluk* düzeyleri ise evlilere göre daha yüksektir. Katılımcıların yaşları ilerledikçe örgütsel anomi değerleri azalmaktadır. Ayrıca doktor öğretim elemanlarının, *normsuzluk*, *yönetmelik güvensizlik* ve *umutsuzluk/çaresizlik* değerleri, yüksek lisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Bulgular, öğretim elemanlarının, görev yaptıkları üniversitede yanlış ve eksik olan pek çok uygulama olduğunu düşüncelerine rağmen geleceğe umutla baktıklarını ve kendilerini geliştirme konusunda kararlı olduklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Anomi, Akademik Anomi, Anomi, Yükseköğretimde Anomi, Üniversitelerde Anomi.

Investigating Attitudes of Academicians towards Organizational Anomie

Abstract

Globalization and technological developments profoundly affect the economic, social and political structures and push them into a rapid and often unpredictable process of change. This rapid change causes social norms and rules to lose their validity and meaning, resulting in leaving a gap until new rules and norms are formed. The gap created by normlessness pushes organizations into an anomic process that leads to undesirable results. The dimensions of the reflection of anomie on the academy as an organization may cause results that will deeply affect the entire education system, scientific studies and teachings, and the academic vision and reputation of countries. In this context, the aim of the study is to analyze the attitudes of the academicians towards organizational anomie by considering them with demographic variables over the dimensions of *normlessness*, *meaninglessness*, *managerial insecurity and hopelessness/despair*, and to test the existence of anomie in academia. While the population of the study consisted of 270 academicians working at a public university in the 2021-2022 academic year, the sample consisted of 129 people. The findings of the study indicated that the *normlessness* levels of female academicians were lower than male academicians. The *normlessness* levels of the single academicians were higher than the married ones. Organizational anomie values decreased as the age of the participants increased. In addition, the *normlessness*, *managerial insecurity and hopelessness/despair* values of doctoral academicians were higher than those of graduate and undergraduate students. The findings showed that although the academicians thought that there were many wrong and missing practices in the university they work, they looked to the future with hope and are determined to improve themselves.

Keywords: Organizational Anomie, Academic Anomie, Anomie, Anomie in Higher Education, Anomie in Universities.

¹ Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, dsenel@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6604-1989>

² Dr. Öğr. Üyesi., Pamukkale Üniversitesi, Honaz Meslek Yüksekokulu, vrkalfa@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8100-7786>

Atıf/Cite as: Şenel, D., Kalfa, V.R. (2023). Öğretim elemanlarının örgütsel anomiye yönelik tutumlarının araştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41 (1), 294-315.

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasi yapılarında değişim ve dönüşümlerine neden olmaktadır. Bu ani ve öngörülemez hızlı değişimler, mevcut norm ve kuralları geçersiz hale getirmekte; yeni ve güncel norm ve kurallar oluşuncaya dek bir boşluk yaratmaktadır. Normsuzluk ve kuralsızlıkla oluşan boşluk makro anlamda toplumları, mikro anlamda ise örgütleri anomik bir sürecin içerisine sürüklemektedir.

Bu süreç içerisinde örgütlerde çeşitli taraflarca karşılıklı olarak kabul edilen ahlaki normların oluşturulması ve bu normlara bağlı kalınması, o örgütte çalışanlar açısından son derece önemlidir (Hodson, 1999). Normların olmadığı, hiçe sayıldığı veya örgütte çalışanlar tarafından anlamını yitirdiği durumlarda, örgütte anomi gelişebilmekte; çalışanlar hedeflerine ulaşmak için sapkın davranışlar sergileyebilmekte veya illegal yolları bir çözüm alternatifi olarak değerlendirebilmektedirler. Çalışanlardaki bu istenmeyen illegal yönelim, yönetici ile çalışan arasındaki bağı kopararak ve örgütte bir karmaşaya/kaosa sebebiyet vererek, çalışanların motivasyonlarını, çalışma performanslarını, verimliliklerini düşürmekte ve işten ayrılmalara neden olabilmektedir. Anominin bir örgüt olarak üniversitelerde/akademide gerçekleşmesinin sosyal yansımaları ise tüm toplumu derinden etkileyen sonuçlar doğurabilmektedir. Akademide gelişen anomi hali, öncelikle eğitim sistemine tamiri zor zararlar vererek, akademisyenlerin bilimsel çalışmalarına yansıtacak ve yarattığı tahribatın onarımı uzun zaman ve ciddi maliyetlere neden olacaktır. Bu anlamda akademide, örgütsel anomiyeye (ÖA) yönelik tutumların tespit edilmesi ve buna ilişkin çözümler üretilmesi, ülkelerin stratejik bilimsel hedeflerini gerçekleştirmelerine, akademisyenlerin özgün ve nitelikli bilimsel yayınlar üretmelerine, ulusal akademinin akademik imajının ve bilimsel itibarının artmasına ve dünyaca kabul görmüş akademik bir vizyon oluşturmaya katkı sağlayacaktır.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, yükseköğretimde görev yapan öğretim elemanlarının/akademisyenlerin ÖA'ya yönelik tutumlarını demografik değişkenler bağlamında *normsuzluk, anlamsızlık, yönetsel güvensizlik ve umutsuzluk/çaresizlik* boyutları üzerinden analiz etmek ve akademide anominin varlığını test etmektir. Araştırmanın evrenini, Türkiye'de faaliyet gösteren bir kamu üniversitesinin Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim görevlileri/akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın en büyük sınırlılığı tek bir üniversitenin bünyesinde ve sadece Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim görevlisi pozisyonlarında çalışan akademisyenler ile yapılmasıdır. Araştırmada örneklem olarak öğretim görevlilerinin seçilmesinin nedeni, diğer öğretim elemanlarından farklı olarak, öğretim görevlilerinin kurum içerisinde farklı akademik birimlerde görevlendirilebilmeleri ve kurumun birden fazla akademik birimi hakkında fikir sahibi olabilmeleridir.

ÖA'ya yönelik tutumların belirlenmesi noktasında ulusal yazında oldukça sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bununla birlikte ulusal anlamda akademide/üniversitede ÖA'nın varlığını test eden başkaca bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın temel hedefi, ulusal yazındaki mevcut boşluğu doldurmaktır. Araştırmanın ayrıca uluslararası yazına da katkı sağlaması, araştırmanın bir diğer önemli hedefini oluşturmaktadır.

1. ANOMİ KAVRAMI

Anomi, bir anormallik durumunu ifade eden (Teymoori, 2016) farklı disiplinler tarafından farklı yönleri vurgulanarak nitelendirilen (Heydari vd., 2011) felsefik ve sosyolojik bir kavramdır (Teymoori vd., 2017; Tsahuridu, 2011; Zhao ve Cao, 2010). Anomi kavramı felsefik açıdan 1885

yılında Fransız filozof *Jean Marie Guyau* tarafından, toplumsal düzeni oluşturan düzenli bir yasanın olmaması olarak tanımlanmıştır (Tsahuridu, 2011). Sosyolojik perspektiften alanyazına yansımaları ise ilk olarak eski Yunan metinleri aracılığıyla gerçekleşmiştir (Kaya ve Kılıç, 2021). Anomi kavramı, Yunan metinlerinde “*anomos*” kelimesi ile anlatılmakta ve “*a*” ile “*nomos*” kelimelerinin birleşiminden meydana gelmektedir. Kelimenin “*a*” kökü “*olmayan*” “*nomos*” kökü ise “*yasa/düzen*” olarak tanımlanmaktadır. Buna göre anomi, terim olarak yasanın ve düzenin olmadığı bir durumu, yokluğu anlatmaktadır (Heydari vd., 2011; Teymoori, 2016).

Kavram, 1600’lü yıllarda kullanılmaya başlanmakla beraber, esas olarak Emile Durkheim’in çalışmalarından sonra sosyoloji yazınında araştırmalara konu olmaya başlamıştır (Mansfield, 2004). Durkheim, anomi kavramını sosyoloji bilimi içerisinde tanımlayan ilk araştırmacıdır (Formiga vd. 2016; Maciejewska, 2016) ve 1893 yılında yayınlanan ilk çalışması “*Toplumda İşbölümü*” başlıklı eserinde “*anomi*” kavramına açıklık getirmiştir (Hamm, 1985). Durkheim’e göre bireyin davranışlarına rehberlik edecek sosyal araçlar (iş/meslek) ile kültürel olarak belirlenmiş hedefler arasındaki yüksek tutarsızlık, toplumları anomiyeye sürükleyebilmektedir (Aytaç, 2005; Fandiño vd., 2015; Jahanshahi ve Dehghani, 2020; Shepard, 1972; Smith ve Bohm, 2008; Teymoori, 2016; Zoghbi ve González, 2009). Anomi, bireysel davranışları düzenleyen toplumsal kuralların ve normların bozulmasıyla önemini yitirmesi, eski kuralların anlamını kaybetmesi ve yeni normların henüz oluşturulamamış olması sebebiyle toplumda bir kaosun ve karmaşanın yaşanması ve toplumu oluşturan bireylerle toplumun bütünü arasındaki bağların kopması olarak tanımlanabilmektedir (Arslan ve Yavuz, 2019; Bayhan, 2012; Kaya ve Kılıç, 2021; Seeman, 1959; Şimşek vd., 2006; Switzer, 2013; Teymoori vd., 2017; Yarım vd. 2021).

Durkheim’a göre anomi, ahlakın sınırlarını çizen ve bireylere toplumda kabul edilebilir olan davranışların ne olduğu yönünde fikir veren bir olgudur (Smith ve Bohm, 2008). Toplumdaki ahlaki değerler ile normların bozulması anlamına gelmektedir (Lafler, 2005; Johnson ve Duberley, 2011). Hızlı ekonomik, sosyal, teknolojik ve siyasi değişimler anomiyi tetikleyebilmektedir (Hamm, 1985; Lafler, 2005; Teymoori, 2016). Durkheim’e göre toplumlarda öngörülemez hızlı değişim ve dönüşümler, mevcut normlarda belirsizliğe ve anormalliklerin belirmesine; daha keskin bir ifade ile normsuzluğa neden olmaktadır. Toplumda beliren normsuzluk hali insanların amaç istek ve hedeflerine ulaşmak yolunda ahlaki bozulmalara neden olan sapkın davranışlar sergileyebilmelerinin önünü açabilmektedir (Lafler, 2005; Kaya ve Kılıç, 2021). Sosyolojik teori, anomi dönemlerinde, normların, standartların ve örgütsel değerlerin göz ardı edilerek, bireylerin sapkın davranışlarda bulunma eğiliminin çarpıcı biçimde arttığını (Lara ve Rodríguez, 2007; Ntayı vd., 2011; Switzer, 2013) başka bir ifade ile anominin bireylerin davranışlarını etkileyebildiğini ifade etmektedir (Ritzer ve Stepnisky, 2018; Teymoori, 2016).

Normatif yapıda eksikliklerin olduğu veya normların olmadığı, geçerliliğini yitirdiği durumlarda bireyler hedeflerine meşru yollarla ulaşamayacaklarını algıladıklarında sosyal normlardan sapmaya yönelik davranışlar sergileyebilmektedirler (Braxton, 1993; Switzer, 2013). Çünkü bu kaos ve karmaşa durumunda insanlar neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi neyin kötü, neyin değerli neyin değersiz olduğu, ne için çaba gösterilmesi ve nelerden kaçınılması gerektiği, hangi yöntemlere izin verildiği ve hangilerinin yasak olduğu konusundaki algılarını kaybetmektedirler (Maciejewska, 2016; Switzer, 2013) Toplumsal düzenin veya yasaların yokluğu, düzensizliğe, çatışmaya, karmaşaya, toplumsal bir kaosa ve toplumdaki bireylerin yönünü şaşırmasına, kaygılanmasına, izole olmasına neden olabilmektedir (Heydari vd., 2011; Kaya ve Kılıç, 2021; Lara ve Rodríguez, 2007).

2. ÖRGÜTSEL ANOMİ KAVRAMI

ÖA, çalışma ortamında doğru ve yanlışların sınırlarının belirgin olmadığı, örgütsel kuralların ve normların anlamını yitirdiği (Fandiño vd., 2015) örgütte çalışanların beklenti ve değerlerinin, örgütün beklenti ve değerleri ile uyumsuz hale geldiği (Aytaç, 2005) ve bu suretle örgütteki ahlaki değerlerin erozyona uğradığı veya çöktüğü kaotik bir olguyu (Lara ve Rodríguez, 2007) ifade etmektedir. Örgütteki ahlaki düzenin ve değerlerin yokluğu, örgütte bir kırılmaya, karmaşaya ve düzensiz bir ortamın oluşmasına sebebiyet vermek suretiyle anomi yaratmaktadır (Fandiño vd., 2015; Lafler, 2005).

Anomik örgütler, asgari bir dizi işyeri normunu karşılamayan, başarısız örgütlerdir (Hodson, 1999; Switzer, 2013). Anomik örgütlerde çalışanlar örgütteki değerlere saygı duymamakta, örgütteki kuralları kendi bakış açısı ve beklentisi yönünde değiştirerek işvereni veya üstlerini haklı gerekçeler üreterek aldatma yoluna gidebilmektedirler (Arslan, 2016; Maciejewska, 2016). Örgüt yöneticilerinin adil bir yönetim anlayışı ile hareket etmesi durumunda çalışanlar, örgütün değerlerine kurallarına saygı göstermekte ve örgütsel değerleri istismar etmemektedirler (Zoghbi and Gonza'lez, 2009). Ancak örgütsel adalete yönelik bir anlayışın olmadığı durumlarda çalışanlar hedeflerine ulaşmak veya ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yeni ve gayri resmi yapılar oluşturabilmektedirler (Lafler, 2005).

Bu anlamda ÖA durumunda, çalışanlar amaçlarına ulaşmak için meşru olmayan ve illegal yollara yönelebilmektedirler. Böylelikle örgütte yüksek düzeyde etik olmayan ve yasa dışı normlar gelişmekte ve bu durum örgütte karmaşaya neden olabilmektedir (Jahanshahi ve Dehghani, 2020). Bu karmaşa özellikle örgütte bireysel normların ve değerlerin anlamını yitirdiği veya birbirleri ile çeliştiği zamanlarda ortaya çıkmakta ve çalışanlarda sapkın davranışların oluşmasına neden olmaktadır (Formiga vd., 2016; Jahanshahi ve Dehghani, 2020). Örgütte yaşanan huzursuzluklar, endişe, iş arkadaşları ile iletişimin zayıflaması, yalnız hareket etme isteği, amaçsızlık ve anlamsızlık gibi durumlar, ÖA'nın varlığına yönelik güçlü kanıtlar sunmaktadır (Tutar, 2004).

ÖA, örgütteki kuralların ve normların belirsizliği/muğlak yapısı, (Jahanshahi ve Dehghani, 2020) örgüt ve çalışanların amaç ve hedeflerinin birbiri ile örtüşmemesi (Aytaç, 2005) ve çalışanların ulaşılması güç hedeflerini tutturmalarına yönelik gelişen baskı sonucu (Tsahuridu, 2011) oluşabileceği gibi, örgütteki ödül/ceza sistemi başka bir ifade ile performans dayalı bir çalışma anlayışı ve örgütte çalışanların maruz kaldıkları mobbing benzeri zorbalıklar da ÖA'nın oluşmasına neden olabilmektedir (Cohen, 1993; Tutar, 2004).

Örgütlerde performans dayalı bir ödül ve ceza sisteminde çalışanlara ulaşmaları istenen bir hedef gösterilmektedir. Kişinin belirlenen hedefe, doğru ve etik yollardan ulaşma imkanının zor olduğu durumlarda, kişi hedefine ulaşmak için etik olmayan illegal yolları kendine hak görebilmektedir (Cohen, 1993). Ödül ceza sistemine benzer biçimde örgütte çalışanın maruz kaldığı mobbing de ÖA'ya neden olabilmektedir. Örgütler kendi stratejik amaç ve hedeflerinin çalışanların amaç ve hedefleri ile paralel olmasını arzu ederler ve bunu tesis etmeye çalışırlar. Ancak mobbing mağduru için, bireysel amaç ve hedeflerin, örgütün amaç ve hedefleri ile örtüşmesi farklılık içerebilmektedir. Bu farklılık çalışanların örgüte ait değer ve normlara yönelik algılarını bozmakta; kuralları anlamsızlaştırmakta ve kişinin kendini savunmasız ve yalnız hissetmesine sebebiyet verebilmektedir (Tutar, 2004).

ÖA'nın örgütte bıraktığı yapısal sorunlar örgütün işleyişini ciddi manada sekteye uğratmaktadır. Anomik örgütlerde çalışanların moral ve motivasyonları zaman zaman

düşebilmektedir. Bu düşüş çalışanların davranışlarında yozlaşmalara neden olarak, örgütün performansını ve etkinliğini düşürücü etkiler yaratabilmektedir. Böylelikle çalışan ile örgüt arasındaki sosyal uyum zayıflamakta, güvensizlik baş göstermekte, gerçekdışı beklentiler ve işten ayrılmalar artabilmektedir. Bu durum çalışanların sapkın davranışlar sergilemesine, örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma konusunda gönülsüz davranmalarına sebebiyet verebilmekte ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını zedeleyerek onları yararsız, güçsüz ve güvensizlik duygusu ile baş başa bırakabilmektedir (Fandiño vd., 2015; Jahanshahi ve Dehghani, 2020).

Alan yazında ÖA'nın neden olduğu sorunları bertaraf etmenin veya örgüte olan zararlarını hafifletmenin belli başlı yolları bulunmaktadır. İlk olarak örgütün paydaşları tarafından benimsenen ve kabul edilen ahlaki değer ve normları, örgütü oluşturan diğer bireylere danışarak, tartışarak ve içselleştirerek kabul edilmesini sağlamak gerekmektedir (Fandiño vd., 2015; Hudson, 1999). Bu kabul için örgütsel plan ve programlar, amaç ile araç arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarır biçimde yazılı kılavuzlar hazırlanmalı ve bunların belirli aralıklarla kontrolü sağlanmalıdır (Fandiño vd., 2015; Jahanshahi ve Dehghani, 2020). Çalışanlarla etkili iletişim kanalları açık tutulmalı, çalışanların refahını artırıcı maddi düzenlemeler yapılmalı, kadın erkek arasındaki ücret farkı azaltılmalı, çalışanların iş yaşam dengesini iyileştirici adımlar atılmalıdır (Jahanshahi ve Dehghani, 2020).

2.1. Örgütsel Anominin Boyutları

Bu çalışma kapsamında ÖA, *normsuzluk, anlamsızlık, yönetsel güvensizlik ve umutsuzluk/çaresizlik* olmak üzere dört alt boyut üzerinden tartışılacaktır.

Normsuzluk: Norm ve normsuzluk kavramları Fransız sosyolog Emile Drukheim'in anomi kavramı içerisinde kendine yer bulmuş (Smith ve Bohm, 2008; Switzer, 2013) ancak kavramın esas olarak anomi ile ilişkilendirilmesi R. Merton tarafından yapılmıştır (Hilbert, 1986). Merton, "*Sosyal Yapı ve Anomi*" adlı eserinde toplumsal koşulları ve toplumsal düzeni tanımlayarak, kültürel hedefler ile kurumsal araçlar arasındaki farka dikkat çekmiştir. Merton'a göre bu fark bireyi savunulamaz bir ikilemin içine sürüklemekte ve anomiye neden olmaktadır (Hilbert, 1986).

Normsuzluk, kişilerin davranışlarını düzenleyen sosyal normların yokluğunu veya dejenere olduğunu ifade eden bir kavramdır (Lara ve Rodríguez, 2007). Önceden belirlenmiş bir hedefe ulaşmak için toplumsal olarak onaylanmayan davranışlarla sorunların çözülmeye çalışılması (Smith ve Bohm, 2008) toplum tarafından kabul görmeyen yollara başvurulması durumudur. Toplumsal değerlerin bireye anlamsız gelmesi halidir (Şimşek vd., 2006). Başka bir ifade ile kişilerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için toplumsal kuralları reddetmesi durumudur (Büyükyılmaz, 2007).

Anlamsızlık: Anlamsızlık, bireyin içinde bulunduğu olaylar ve durumlar karşısında neye inanması gerektiğini, neyin doğru neyin yanlış olduğunu tam olarak bilememesi (Seeman, 1959; Şimşek vd., 2006) davranışlarının yaratacağı sonucu öngörememesi (Smith ve Bohm, 2008; Arslan, 2016) karşılaştığı bir durumu anlamaması (Shepard, 1972) ve bireyin karar vermesi gereken bir olgu karşısında kafa karışıklığı yaşaması (Büyükyılmaz, 2007) durumudur.

Örgütle ilişkili olarak, çalışanların bireysel amaçları, örgütün toplam hedefleri ile bütünleşmekten yoksun ise anlamsızlık ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar yalnızca kendi uzmanlık alanı ile sınırlı şekilde üretim yaptıkları veya çalışmalarının şirket ürününe/ürünlerine nasıl katkıda bulunduğunu bilmediklerinde, başka bir ifade ile çalışmalarının işletmeye ne değer

kattığını kestiremediklerinde yaptıkları işin anlamsız olduğuna dair bir duyguya kapılmakta ve anlamsızlık belirmektedir (Shepard, 1972).

Yönetmel Güvensizlik: Anomik örgütlerde normların ve değerlerin olmaması, yapılan işin anlamsızlaşması, bu örgütlerde bir karmaşaya, kafa karışıklığına, depresyona, başıboşluğa, düzensizliğe, marjinalleşmeye, sosyal yönelim kaybına ve yönetmel güvensizliğe sebebiyet vermektedir (Arslan ve Yavuz, 2019; Bayhan, 2012; Koçsoy ve Güzelçiçek, 2021). Yöneticiye veya genel olarak örgüt yönetimine olan güvensizlik, örgütün hedefleri ile bu hedeflere nasıl ulaşılabilirliğinin net bir şekilde ortaya konması ile aşılabilir. Ancak örgütsel faaliyetler devam ettiği sürece örgütün hedeflerindeki sık değişim, hem çalışanın kafa karışıklığı yaşamasına, çalışma motivasyonunun düşmesine sebep olacaktır hem de yöneticinin liderlik vasfı sorgulanarak, yönetime olan inanç ve güven azalacaktır (Lafler, 2005).

Toplumsal açıdan irdelendiğinde de oluşan anomi, devlete ve hükümete olan güveni sarsmaktadır. Anomi, toplumlarda genellikle bir savaş tehdidi/savaş hali, sıklıkla terör eylemleri gelişmesi durumunda veya küresel ekonomik krizler neticesinde gelişebilmektedir. Böyle zamanlarda toplumlarda sosyal, ekonomik ve ideolojik kırılmalar ve bozulmalar yaşanabilmektedir. Örneğin küresel bir ekonomik kriz durumunda, ülkelerin ekonomik hedefleri sapmalar göstermekte, işsizlik artmakta ve toplumsal doku tahrip olmaktadır. Ancak tüm toplumu derinden etkileyen ekonomik bir kaosun yaşandığı durumlar devlete/hükümete/yönetime güven, o toplumda yaşayan insanları birbirine kenetleyerek çözüm yolları arama davranışları göstermelerine de neden olabilmektedir (Teymoori vd., 2017).

Umutsuzluk ve Çaresizlik: Anominin boyutlarından *normsuzluk*, örgütteki normların ve değerlerin yokluğu, *anlamsızlık* ise çalışan için yaptığı işin bir anlamının olmaması durumudur. Normsuzluğun ve anlamsızlığın baş gösterdiği anomik örgütlerde *umutsuzluk ve çaresizlik* belirmektedir (Arslan ve Yavuz, 2019; Bayhan, 2012). Başka bir ifade ile anomiyi *umutsuzluk ve çaresizlik* takip etmektedir (Johnson ve Tomren, 1999). Makro anlamda toplumda, mikro perspektiften örgütte gerçekleşen anomi, insanları/çalışanları umutsuzluğa ve çaresizliğe sürüklemektedir. Tsahuridu (2006) da anomiyi temelde *umutsuzluk ve çaresizlikle* ilişkilendirmektedir. Tsahuridu'ya göre, insan davranışlarını ve toplumsal düzeni sağlayan normların, kuralların ve değerlerin bozulması, toplumu umutsuzluğa ve çaresizliğe sürükleyebilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, sosyal bilimlerde sıklıkla tercih edilen veri toplama araçlarından biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda ilk olarak akademisyenlere uygulanacak olan anketin tasarlanması yoluna gidilmiş, anketin iki bölümden oluşmasına karar verilmiştir. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik beş soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde, Yarım ve ark. (2021), tarafından geliştirilen, katılımcıların ÖA'ya ilişkin tutumlarını ölçmeye dönük beşli Likert cevap bileşenli ("*Kesinlikle Katılmıyorum*", "*Katılmıyorum*", "*Kararsızım*", "*Katılıyorum*", "*Kesinlikle Katılıyorum*") 29 maddeden oluşan ÖA ölçeği bulunmaktadır. Ölçekteki toplam puanların artması, örgütte ÖA'nın artışı göstermektedir. Araştırmacılar 29 maddeden oluşan ölçeği faktör analizi ile dört alt boyuta ayırmışlardır. Bu dört alt boyuta ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Alt Boyutlara İlişkin Bilgiler

Örgütsel Anomi Alt Boyutlar	Ölçek Madde Numaraları
Normsuzluk ifadeleri	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Anlamsızlık ifadeleri	11,12,13,14,15
Yönelimsel Güvensizlik ifadeleri	16,17,18,19,20,21
Umutsuzluk ve Çaresizlik ifadeleri	22,23,24,25,26,27,28,29

Buna göre ölçeğin 1 ile 10. ifadeleri *normsuzluk*; 11 ile 15. ifadeleri *anlamsızlık*; 16 ile 21. ifadeleri *yönelimsel güvensizlik* ve 22 ile 29. ifadeleri ise *umutsuzluk/çaresizlik* alt boyutlarını göstermektedir. Çalışmada yapılacak olan istatistiksel analizler, bu dört alt boyut üzerinden yürütülecektir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışmanın evrenini 2022 yılı mart ayı itibarıyla Pamukkale Üniversitesi'ne bağlı meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin tamamı oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nca 22.12.2021 tarih 144641 sayı numarası ile etik kurul izni alınmıştır. Pamukkale Üniversitesi'nin Kurumsal Veri Değerlendirme Sistemi üzerinden elde edilen bilgilere göre çalışmanın kapsamını oluşturan akademisyen sayısı 270'tir. Çalışma kapsamında öncelikle Meslek Yüksekokullarında görev yapan akademisyenlerin e-posta adreslerine, görev yaptıkları akademik birimlerin web sayfalarından ulaşılmıştır. Akademisyenlere, çalışmayla ilgili detaylı bilgileri ve anket formunu içeren bir e-posta gönderilmiştir. Ayrıca Pamukkale Üniversitesi'nin ilgili birimleri ile temasa geçilmiş ve çalışma kapsamındaki tüm akademisyenlere Google Form aracılığıyla hazırlanan anketin toplu halde mail atılması sağlanmıştır.

Yukarıda bahsedilen tüm girişimlere rağmen akademisyenlerin tamamından geri dönüş sağlanamamış, dolayısıyla evrenin tamamına ulaşılamamıştır. Bu nedenle çalışmada örneklem ile ilgilenilmiştir. Örneklem büyüklüğü 129 kişi olarak belirlenmiştir.

3.3. Güvenilirlik ve Normallik Sınamalarının Yapılması

Cronbach alfa katsayısı, ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının (homojenliğinin) bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır. İlgili ölçeğin alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa "Bu ölçekte yer alan maddeler birbirleriyle tutarlıdır" şeklinde yorumlanmaktadır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır (Alpar,2011). Cronbach Alfa katsayıları her bir boyut için hesaplanmış, bulunan değerler Tablo 2'de verilmiştir. Tüm alt boyutlar için hesaplanan Cronbach Alpha katsayılarının 0.80 ile 1.0 aralığında olmasından dolayı anketlerden elde edilen verilere istatistiksel analizler uygulamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2: Soru Gruplarının Cronbach Alfa Katsayıları

Soru Grupları	Cronbach Alfa Katsayısı
Normsuzluk	0.94
Anlamsızlık	0.90
Yönetmel Güvensizlik	0.86
Umutsuzluk/Çaresizlik	0.90

Çalışmalarda hangi istatistiksel tekniklerin kullanılacağı belirlenmesinde temel koşul, *parametrik testlerin* uygulanabilmesi için geçerli olan varsayımların sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesidir. Normal dağılım ve varyansların homojen olması gibi varsayımların sağlanması durumunda *parametrik testler*, varsayımların sağlanmaması durumunda ise *nonparametrik testler* kullanılmalıdır.

Bu çalışmada verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla dört alt boyuta ait *skewness* ve *kurtosis* değerleri elde edilmiştir. *Skewness* (çarpıklık) katsayısının -1 ile +1 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Hair vd., 2010). Bu iki değer -1 ile +1 arasında yer alması nedeniyle, “*Veriler normal dağılmaktadır*” şeklinde kurulan H_0 hipotezi kabul edilmiştir. H_0 hipotezinin kabul edilmesi *parametrik testlerin* uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Tablo 3’te her bir gruba ait *skewness* ve *kurtosis* değerleri verilmektedir.

Tablo 3: Soru Gruplarına Ait Skewness ve Kurtosis Değerleri

	N	Min	Max	Mean	s.s	Skewness	Kurtosis
Normsuzluk	129	10	50	30.56	9.83	-0.206	-0.819
Anlamsız	129	5	25	16.22	5.10	-0.305	-0.711
Yönetmel Güvensizlik	129	6	29	17.64	5.36	-0.009	-0.499
Umutsuzluk/Çaresizlik	129	8	40	19.45	7.08	0.43	-0.371

3.4. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Anket çalışması sonucunda toplam 129 geçerli anket formu elde edilmiştir. Çalışmaya katılan akademisyenlerin 65’i (%50.4) kadın, 64’ü (%49.6) erkektir. Aynı zamanda 26’sı (%20.2) bekâr, 103’ü (%79.8) evlidir. Bununla birlikte akademisyenlerin 60’ı (%46.5) 29-39, 46’sı (%35.7) 40-49 yaş aralığındadır. 23’ü ise (%17.8) ise 50 ve üzeri yaşa sahiptir. Ayrıca, araştırmaya katılan akademisyenlerin 12’si (%9.3) lisans, 65’i (%50.4) yüksek lisans, 52’si ise (%40.3) ise doktora mezunudur (Tablo 4).

Tablo 4: Araştırma Örnekleminin Demografik Yapısı

Değişken	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	65	50.4
	Erkek	64	49.6
	Toplam	129	100
Medeni Durum	Bekâr	26	20.2
	Evli	103	79.8
	Toplam	129	100
Yaş	29-39	60	46.5
	40-49	46	35.7
	50+	23	17.8
	Toplam	129	100
Eğitim Durumu	Lisans	12	9.3
	Yüksek Lisans	65	50.4
	Doktora	52	40.3
	Toplam	129	100

3.5. Kullanılan İstatistikî Yöntemler ve Hipotezler

Çalışmada ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için *Bağımsız Örneklem t ve One Way (Tek yönlü) ANOVA* (Analysis of Variance) testleri kullanılmıştır.

Bağımsız örneklem t testi ve ANOVA istatistikleri ile aşağıda verilen 4 hipotez test edilmiştir.

H₁: Cinsiyet ile ÖA'ya ait her bir alt boyut arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₂: Medeni durum ile ÖA'ya ait her bir alt boyut arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₃: Yaş aralığı ile ÖA'ya ait her bir alt boyut arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₄: Eğitim durumu ile ÖA'ya ait her bir alt boyut arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmada öncelikle cinsiyet ile ÖA'ya ait her bir alt boyut arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını öğrenmek için t testi değerleri hesaplanmıştır. Tablo 5'te yer alan sonuçlar incelendiğinde kadın akademisyenlerin *umutsuzluk/çaresizlik* alt boyutuna ilişkin değerleri, erkek akademisyenlerin *umutsuzluk/çaresizlik* alt boyutuna ilişkin değerlerinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bunun dışındaki diğer üç alt boyutta kadın akademisyenlerin ÖA'ya ilişkin alt boyut değerleri, erkek akademisyenlerin ÖA'ya ilişkin alt boyut değerlerinden daha az olduğu

görülmektedir. Yine Tablo 5'te yer alan *p* değerlerine bakıldığında sadece *normsuzluk* alt boyutu için hesaplanan sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p=0.028<0.05$). Buna göre kadın akademisyenlerin *normsuzluk* düzeyleri erkek akademisyenlere göre daha düşüktür. Diğer alt boyutlar için hesaplanan sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 5: Cinsiyet ile ÖA Alt Boyutları İçin t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	s.s	t	p
Normsuzluk	Kadın	65	28.6769	9.78696	-2.224	0.028
	Erkek	64	32.4688	9.57505		
Anlamsızlık	Kadın	65	15.4923	5.24739	-1.654	0.101
	Erkek	64	16.9688	4.87940		
Yönetmel Güvensizlik	Kadın	65	17.1692	5.28432	-0.995	0.322
	Erkek	64	18.1094	5.44560		
Umutsuzluk Çaresizlik	Kadın	65	19.5077	6.92623	0.094	0.926
	Erkek	64	19.3906	7.29126		

Cinsiyet değişkenine ek olarak örneklemin medeni durumları ile ÖA'ya ait alt boyutlarda anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere H_2 hipotezi üretilmiştir. H_2 hipotezi: "*Medeni durum ile ÖA'ya ait her bir alt boyut arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır*" şeklinde kurulmuştur. Hipotez *t-testi* ile test edilmiş, hipotezin ret edilip edilmeyeceğine dair göstergeler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Medeni Durum ile ÖA Alt Boyutları İçin Hesaplanan t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{x}	s.s	t	p
Normsuzluk	Bekâr	26	34.9231	9.31203	2.590	0.011
	Evli	103	29.4563	9.69210		
Anlamsızlık	Bekâr	26	17.7308	4.53041	1.697	0.092
	Evli	103	15.8447	5.18814		
Yönetmel Güvensizlik	Bekâr	26	18.8462	5.04930	1.291	0.199
	Evli	103	17.3301	5.42216		
Umutsuzluk Çaresizlik	Bekâr	26	19.3846	5.45584	-0.063	0.950
	Evli	103	19.4660	7.45945		

Tablo 6'da verilen ortalama değerlere bakıldığında bekâr akademisyenlerin *umutsuzluk/çaresizlik* değerleri, evli akademisyenlere göre daha düşüktür. Ancak, *normsuzluk*, *anlamsızlık* ve *yönetmel güvensizlik* alt boyutlarında bekâr akademisyenlerin değerleri, evli akademisyenlere göre daha yüksektir. Tablo 6'da yer alan *p* değerine bakıldığında sadece *normsuzluk* alt boyutu için hesaplanan sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p=0.011<0.05$). Buna göre bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere göre

normsuzluk değerleri daha yüksektir. Diğer alt boyutlar için hesaplanan sonuçlar ise istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Medeni durum değişkenine benzer biçimde çalışmada yaş değişkeni ile ÖA alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda H_3 hipotezi: “Yaş aralığı ile ÖA’ya ait her bir alt boyut arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır” şeklinde kurulmuştur. Hipotez ANOVA ile test edilmiş, hipotezin ret edilip edilmeyeceğine dair göstergeler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 7: Yaş ile ÖA Tutumları İçin Hesaplanan Betimleyici İstatistikler

Alt Boyut	Yaş Aralığı	N	\bar{x}	s.s
Normsuzluk	29-39	60	31.83	8.81
	40-49	46	30.70	10.96
	50+	23	26.96	9.52
Anlamsızlık	29-39	60	16.62	4.47
	40-49	46	16.09	5.78
	50+	23	15.48	5.34
Yönetmelik Güvensizlik	29-39	60	18.08	4.83
	40-49	46	17.91	6.11
	50+	23	15.91	4.99
Umutsuzluk Çaresizlik	29-39	60	20.53	7.04
	40-49	46	19.26	7.26
	50+	23	17.00	6.42

Tablo 7’de verilen ortalama değerlere bakıldığında tüm alt boyutlarda 29-39 yaş aralığında olan akademisyenlerin ÖA alt boyut değerinin en yüksek, 50 ve üzeri yaşa sahip olan akademisyenlerin ÖA değerinin ise en düşük olduğu görülmektedir. Tablodan, yaşı küçük olan akademisyenlerin daha fazla ÖA’ya yönelik tutuma sahip oldukları, yaş ilerledikçe ÖA değerinin azaldığı sonucuna ulaşmak mümkündür.

Tablo 8: Yaş ile ÖA Tutumları İçin Hesaplanan ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Normsuzluk	Gruplar Arası	396.785	2	198.392	2.088	0.128
	Gruplar İçi	11973.029	126	95.024		
	Toplam	12369.814	128			
Anlamsızlık	Gruplar Arası	22.906	2	11.453	0.436	0.648
	Gruplar İçi	3309.575	126	26.266		
	Toplam	3332.481	128			
Yönetmel Güvensizlik	Gruplar Arası	83.814	2	41.907	1.467	0.235
	Gruplar İçi	3600.062	126	28.572		
	Toplam	3683.876	128			
Umutsuzluk Çaresizlik	Gruplar Arası	210.120	2	105.060	2.132	0.123
	Gruplar İçi	6209.803	126	49.284		
	Toplam	6419.922	128			

Tablo 8’de bulunan ortalama değerlerden yaş grup ortalamaları arasında farklar bulunduğunu söylemek mümkündür. Fakat Tablo 8’deki ANOVA tablosuna bakıldığında ise farklı yaş aralığına sahip akademisyenlerin ÖA değerleri arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilmektedir.

Çalışmada son olarak “Eğitim durumu ile ÖA’ya ait her bir alt boyut arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır” şeklinde kurulan hipotez ANOVA ile test edilmiş, hipotezin ret edilip edilmeyeceğine dair göstergeler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 9: Eğitim Durumu ile ÖA İçin Hesaplanan Betimleyici İstatistikler

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	s.s
Normsuzluk	Lisans	12	31.00	10.01
	Yüksek Lisans	65	29.75	10.38
	Doktora	52	31.46	9.16
Anlamsızlık	Lisans	12	16.67	5.47
	Yüksek Lisans	65	15.89	5.46
	Doktora	52	16.54	4.60
Yönetmel Güvensizlik	Lisans	12	17.42	5.82
	Yüksek Lisans	65	16.88	5.01
	Doktora	52	18.63	5.63
Umutsuzluk/ Çaresizlik	Lisans	12	20.50	8.27
	Yüksek Lisans	65	18.18	6.50
	Doktora	52	20.79	7.34

Tablo 9’da verilen ortalama değerlere bakıldığında *anlamsızlık* alt boyutu haricinde tüm boyutlarda doktora mezunu akademisyenlerin ÖA değerlerinin en yüksek, yüksek lisans mezunu akademisyenlerin ise ÖA değerlerinin en düşük olduğu görülmektedir. *Anlamsızlık* alt boyutunda ise, lisans mezunlarının ÖA değerleri, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha yüksektir.

Tablo 10: Eğitim Durumu ile ÖA Tutumlar İçin Hesaplanan ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Normsuzluk	Gruplar Arası	86.829	2	43.415	0.445	0.642
	Gruplar İçi	12282.985	126	97.484		
	Toplam	12369.814	128			
Anlamsızlık	Gruplar Arası	14.645	2	7.322	0.278	0.758
	Gruplar İçi	3317.836	126	26.332		
	Toplam	3332.481	128			
Yönetmel Güvensizlik	Gruplar Arası	89.886	2	44.943	1.576	0.211
	Gruplar İçi	3593.990	126	28.524		
	Toplam	3683.876	128			
Umutsuzluk/Çaresizlik	Gruplar Arası	210.465	2	105.232	2.135	0.122
	Gruplar İçi	6209.458	126	49.281		
	Toplam	6419.922	128			

Tablo 9’da bulunan ortalama değerlerden eğitim durumu değişkeninin alt kategori ortalamaları arasında farklar bulunduğunu söylemek mümkündür. Fakat Tablo 10’daki ANOVA tablosuna bakıldığında ise farklı eğitim durumlarına sahip akademisyenlerin ÖA alt boyut değerleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ifade edilebilmektedir.

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Örgütsel anomi hem nedenleri hem sonuçları itibarıyla örgütte onarılması güç ve uzun zaman alan tahribatlara yol açarak, bireyde/örgütte *normsuzluk*, *anlamsızlık*, *yönetim güvensizlik* ve *umutsuzluk/çaresizlik* gibi algılamalara neden olan kaotik bir durumu anlatmaktadır. Anomi durumunun bir kurum olarak akademiye yansımalarının boyutları ise bilimsel çalışmalara ve eğitim sistemine önemli ölçüde zarar vererek ciddi sosyo-ekonomik yansımaları olan sonuçlar doğurabilecektir. Bu çalışma yükseköğretimde görev yapan öğretim elemanlarının/akademisyenlerin ÖA’ya yönelik tutumlarını demografik değişkenler ile ele alarak *normsuzluk*, *anlamsızlık*, *yönetmel güvensizlik* ve *umutsuzluk/çaresizlik* boyutları üzerinden analiz etmeyi ve akademide anominin varlığını test etmeyi amaçlamaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler açısından örgütsel anominin varlığını ve demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını; bir farklılık sözkonusu ise hangi gruplar arasında bir farklılık oluştuğunu belirlemek önemlidir. Bu önemden hareketle araştırma, akademide örgütsel anomiye yönelik bir farkındalık oluşmasını sağlayacaktır. Araştırma ile yükseköğretim kurumlarında hangi demografik özelliklere sahip akademisyenlerin anomiye eğilimli oldukları belirlenmeye çalışılmıştır. Böylelikle demografik değişkenler ile örgütsel anominin tespiti, yükseköğretim kurumlarında anominin gelişmesini ve yaygınlaşmasını

önleyici önemli belirleyicilerin tespit edilmesini ve bu tespite ilişkin gerekli önlemlerin alınmasını olanaklı kılacaktır.

Çalışmanın bulguları kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre *normsuzluk* değerlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Yazında bu çalışmanın bulgularına benzer biçimde, kadınların normatif kurallara daha yüksek düzeyde uyum sağlama eğilimi gösterdiğini bulgulayan çalışmalar olduğu gibi (Kovancı ve Ergen, 2019; Switzer, 2013; Zorgül, 2014); kadınların normsuzluk düzeyinin erkeklerden daha yüksek olduğuna ilişkin bulguları içeren (Çiftçi ve Öneren, 2018; Adnanes, 2007) çalışmalar da yer almaktadır. Öte yandan bazı araştırmalar da cinsiyet ile normsuzluk arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir (Bashir ve Singh, 2018; Elma, 2003; Karabal vd., 2016).

Çalışmada ayrıca kadın akademisyenlerin erkeklere göre geleceğe dönük olarak daha fazla düzeyde *umutsuzluk ve çaresizlik* içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Üngüren ve Ehtiyar (2009) tarafından yapılan araştırmada bu araştırmaya paralel biçimde kadın öğrencilerin umutsuzluk düzeyi erkek öğrencilerden yüksektir. Ayrıca Ayub (2009) tarafından yapılan araştırmada Pakistanlı kadınların erkeklere göre daha umutsuz olduğu belirlenmiştir. Ancak yazında bu araştırmanın bulgularından farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Şanlı Kula ve Saraç (2017) tarafından yapılan araştırma, yükseköğretimde okuyan öğrencilerin umutsuzluk düzeyi ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu; erkek öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin kadın öğrencilerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Benzer biçimde Baş ve Kabasakal (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeyi ile cinsiyetleri arasında bir ilişki tespit edilmiş ve erkek öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Girgin (2009) ile Özmen ve diğerleri (2008) tarafından yapılan araştırmalarda da erkeklerin kadınlara göre umutsuzluk düzeyleri daha yüksektir. Bazı araştırmalar da ise cinsiyet ile umutsuzluk düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Durak ve Palabıyıkoglu, 1994; Gençay ve Gençay, 2011; Şahin, 2002)

Araştırmada ayrıca erkeklerin, kadın akademisyenlere göre *normsuzluk, anlamsızlık ve yönetsel güvensizlik* düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bulgular normsuzluk boyutu ile yazınla paralellik göstermektedir (Kovancı ve Ergen, 2019; Switzer, 2013; Zorgül, 2014). Zorgül (2014) ile Kovancı ve Ergen (2019) tarafından yapılan araştırmalar normsuzluğa ek olarak anlamsızlık boyutunda da bu çalışmanın bulgularına benzer biçimde erkek bireylerin kadınlara göre anlamsızlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bazı çalışmalar ise kadınların anlamsızlık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşırken (Çiftçi ve Öneren, 2018); bazı araştırmalar cinsiyet ile anlamsızlık düzeyi arasında anlamlı bir fark bulamamıştır (Kılçık, 2011).

Çalışmada katılımcıların medeni durumları ile ÖA tutumları arasındaki farklılık incelendiğinde evli akademisyenlerin bekar akademisyenlere göre *umutsuzluk/çaresizlik*; bekar akademisyenlerin ise evli akademisyenlere göre *normsuzluk, anlamsızlık ve yönetsel güvensizlik* düzeyleri daha yüksektir. Elma (2003) tarafından yapılan araştırmada da bu araştırmanın bulgularına benzer biçimde bekar bireylerin evlilere göre anlamsızlık düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak kimi araştırmalarda medeni durum ile anlamsızlık/normsuzluk arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Kılçık, 2011; Emir, 2012; Gürsoy, 2014; Karabal vd., 2016).

Yaş değişkeni ile ÖA boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş arttıkça *normsuzluk, anlamsızlık, yönetsel güvensizlik* ve *umutsuzluk/çaresizlik* değerleri azalmaktadır. Gürsoy (2014) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan

araştırmada yaş değişkeni ile normsuzluk arasında bir ilişki olduğu; 25-34 yaş aralığındakilerin, 35-44 yaş ve 18-24 yaş aralığında olanlara göre normsuzluk algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, Karabal vd. (2016) ve Kınık (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da yaş değişkeni ile anlamsızlık ve normsuzluk alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yazında bu durumu cinsiyetle ilişkilendiren çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Switzer'e göre (2013) özellikle 35-45 yaş arasındaki kadın ve erkeklerin akademik kariyerlerinde beklentileri farklılaşmaktadır. Bu yaş aralığında kadınlar kariyerlerine daha fazla yatırım yaparken, erkekler başarı için çocukları ile ilgilenmek, hobilerine ve eğlenceye yatırım yapmak gibi alternatif yol arayışlarına girebilmektedirler. Çalışma hem kadınlar hem erkekler yönü ile yönetsel yapıdaki güvensizliğe ve istismara dikkat çekmektedir

Eğitim seviyeleri ile örgütsel anomi arasındaki ilişki incelendiğinde ise doktora mezunu akademisyenlerde *normsuzluk, yönetsel güvensizlik ve umutsuzluk/çaresizlik* düzeyleri daha fazla iken yüksek lisans mezunlarında bu değerler en düşüktür. Averbek (2016) tarafından yapılan araştırmada da eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin normsuzluk değerlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. He ve Xu (2020) ise çalışmalarında lisansüstü öğrencilerin *normsuzluk* düzeylerinin yüksek olduğuna dikkat çekmektedir. Araştırmada Çin'de özellikle son yıllarda, akademik etiğin inşasına yönelik çok sayıda öneri ve politikalar geliştirildiği ifade edilmektedir. Ancak, lisansüstü öğrenciler için bu öneri ve politika belgeleri yalnızca yazılı kurallar ve düzenlemeler olarak algılanmaktadır. Fiiliyatta başka bir ifade ile gerçek akademik faaliyetlerde bu normları nasıl takip edeceklerine dair hiçbir fikirleri bulunmamaktadır. Öte yandan, Karabal vd. (2016) anlamsızlık ve normsuzluk alt boyutları ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Bu çalışmada verileri dört alt boyuta indirgmeden 29 madde üzerinden her bir maddenin toplam değerlerinin ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalama "*Çalışma hayatında eksik ve yanlış olan çok şey var.*" ($\bar{x} = 3,64$) ifadesi; en düşük ortalama ise "*Çalıştığım kurumda kendimi geliştirmekten vazgeçtim.*" ($\bar{x} = 2,10$) ifadesine aittir. Bulgu, akademisyenlerin çalışma hayatında eksik ve yanlış birçok şey olduğunu ancak yine de kendilerini geliştirmekten vazgeçmediklerini göstermektedir. Yazında birçok araştırmacı (Büyükyılmaz, 2007; Hilbert, 1986; Lara ve Rodríguez, 2007; Smith ve Bohm, 2008; Switzer, 2013; Şimşek vd., 2006) tarafından özellikle vurgulanan çalışma hayatında eksik ve yanlış çok şeyin olduğuna ilişkin normsuzluk algısı, akademisyenler açısından da bu çalışma kapsamında kabul edilmektedir.

Akademi, kendi içerisinde bireysel başarıyı destekleyen ve mesleki özerkliğe olanak sağlayan kültürel bir dokuya sahiptir (Switzer, 2013). Akademik ortamda sosyal olarak uygulanan kuralların bozulması, akademik birimlerin ve kurumun gücünü ve canlılığını etkileyebilecek düzensizliği ortaya çıkarabilmektedir (Braxton, 1993). Uluslararası yazında birçok araştırmacı akademide anominin görüleceğine ilişkin güçlü kanıtlar olduğuna işaret etmektedir (Braxton, 1993; He ve Xu, 2020; Lu, 2020; Hodson, 1999, Switzer, 2013)

Akademik anomi, bir yükseköğretim kurumunun/üniversitelerin genel kabul görmüş asgari normları oluşturamaması durumunda gerçekleşebilmektedir (Switzer, 2013). Braxton (1993)'e göre akademide anomik bir ortam olduğunda, akademisyenler bilime orijinal bir katkı sunamayacağına dönük bir anlayış geliştirebilmektedir. Bu anlayış çerçevesinde akademisyen bilimsel verileri manüpile edebilmekte, doğru olmayan bulguları tartışabilmekte veya intihal yapabilmektedir. Çin'de yapılan araştırmada da akademide ve akademik yayınlarda anominin varlığına işaret edilmiştir. Lu (2020) tarafından yapılan araştırmada, Çin'de yapılan bilimsel çalışmaların araştırma deseninde ve formatında ciddi hatalar, dilbilgisi yanlışları ve etik ihlaller

görüldüğü saptanmıştır. Çin akademisi, uluslararası dergilerde yayınlanan makalelerde aldıkları atıf sayısı bakımından 2008-2018 yılları arasında dünyada ikinci sırada yer almaktayken ve yayınları dünyadaki toplam makale sayısının %15'ini oluşturmaktayken, son zamanlarda, Çinli yazarlar tarafından sunulan makalelerin, dünyaca ünlü akademik dergiler ve yayınevleri tarafından reddedildiği görülmektedir. Çinli akademisyenlerin yayınlarına kuşku ile bakılmakta ve Çin'in akademik itibarı ve akademik imajı günden güne dejenere olmaktadır. Bu durum Çin akademisinde anominin varlığının en temel göstergesi olarak görülmektedir.

Bu çalışma akademide örgütsel anominin varlığını *normsuzluk, anlamsızlık, yönetsel güvensizlik ve umutsuzluk/çaresizlik* alt boyutları açısından demografik değişkenler ile test etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda anominin akademide gelişmesi, ülke ekonomilerinin ve toplumların gelişimine katkı sunan eğitime ve bilime önemli ölçüde zarar verebilecektir. Dolayısıyla akademide anominin oluşmasına yönelik alınacak palyatif önlemler sorunun çözümüne sınırlı katkı sağlayacaktır. Uluslararası yazında akademide anominin bertaraf edilmesine yönelik etkin çözüm önerilerinin sunulduğu görülmektedir. Örneğin, Lu (2020) Çin'de akademik suistimalleri önlemek adına ulusal bir veri tabanı hazırlanması ve belirlenen etik ihlallerin bu veri tabanına kaydedilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Lu bu kapsamda düşük kaliteli bilimsel dergilerden oluşan bir kara liste hazırlanmasını ve mevcut akademik performans değerlendirme sisteminin revize edilmesini önermektedir. Ek olarak, *Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Makalelerin Alınması, Satılması ve Hayalet Yazarlığı Uygulamalarının Kesinlikle Kontrol Edilmesi ve Cezalandırılmasına İlişkin* bir bildirme hazırlanmasının gerekli olduğunu düşünmektedir.

Lu (2020)'ye benzer biçimde He ve Xu (2020) de akademik anominin oluşmasına yönelik çözüm önerilerinde bulunmaktadır. He ve Xu, özellikle lisansüstü eğitimde ders içeriklerine akademik normlar ve yönergelerin eklenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu yönde uluslararası düzenlemelerin dikkate alınmasını, yönerge ve normlara uymayanlara, etik ihlallere başvuranlara, bu düzenlemeleri suistimal edenlere, akademik davranışlarını düzenleyici ciddi yaptırımlar uygulanmasını önermektedir. Araştırmada ayrıca akademik norm eğitimi verilmesinin ve denetim mekanizmaları kurulmasının önemli olduğu belirtilmektedir. Eğitim veren tüm kurumlar ve üniversiteler, bilimsel araştırma yapmanın saygın bir iş olduğunu, yanlış davranışlarda bulunanların sıfır toleransla caydırıcı bir şekilde cezalandırılması gerektiğini vurgulamalıdır.

Bu çalışma kapsamında yazarlar, akademide anomiyi ve yarattığı negatif etkileri bertaraf etmek için şu önerilerde bulunmaktadır:

- Akademik norm, kural ve değerlerin akademide görev yapan tüm çalışanlar bakımından kabul edilebilir bir şekilde standardize edilmesi ve akademisyenlerin amaç ve hedeflerine uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.
- Akademisyenlere *akademik teşvik* gibi uygulamalarla üzerinde baskı yaratabilecek ve onları normsuzluğa, umutsuzluğa/çaresizliğe sevk edebilecek uygulamalar gözden geçirilmeli, bu tür uygulamalar, bilimsel yayınların niteliğini arttıracak biçimde revize edilmelidir.

- Akademide görev yapanlar arasında birlikte çalışma kültürü yaratarak, bilim üretmeleri sağlanmalı ve ürettikleri değer ve çıktılarını, araştırmacıya başka projelerin kapısını aralama fırsatı sunmalıdır.
- Akademisyen ile idare arasındaki iletişim kanalları açık tutulmalı, güvene dayalı bir ilişki tesis edilmeli ve varolan mevcut sorunların anomi yaratmadan çözülmesi sağlanmalıdır.

Bu çalışmanın bulguları, akademide anominin varlığına işaret etmektedir. Çalışmanın en büyük sınırlılığı, araştırmacının tek bir üniversitede ve sadece *öğretim görevlisi* pozisyonunda görev yapan akademisyenleri içermesidir. Ayrıca konunun ulusal yazında henüz araştırmalara konu olmaması, uluslararası yazında ise sınırlı sayıda ve yeni çalışılmaya başlanması, bulguların ayrıntılı şekilde tartışılmasına engel oluşturmaktadır. Bulguların bilimsel açıdan daha nitelikli biçimde yorumlanabilmesi için, bundan sonraki çalışmaların, farklı üniversitelerin, farklı akademik birimlerinde ve farklı akademik unvanlara sahip çalışanlarla yapılması önerilmektedir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Pamukkale Üniversitesi Etik Kurulu'nun 22.12.2021 tarih ve 144641 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek Beyanı

Bu çalışma için herhangi bir destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

Ådnanes, M. (2007). Social transitions and anomie among post-communist Bulgarian youth. *Nordic Journal of Youth Research*, 15(1), 49-69. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1103308807072684>

Alpar, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Detay Yayıncılık.

Arslan, S. (2016). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi. Antalya.

- Arslan, Ö. E., & Yavuz, E. (2019). Örgütsel adalet, örgütsel anomie ve örgütsel güven arasındaki ilişki: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 14(2). DOI: 10.7827/TurkishStudies.14792. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=198277b4-62a9-43a9-bba5-f24498097335%40redis>
- Averbek, E. (2016). *İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dicle Üniversitesi. Diyarbakır.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 319-348. ISSN: 1300-9702 / 2149-3243. <https://www.acarindex.com/pdfler/acarindex-4f6f94661e264fee91dffa4189aa52d.pdf>
- Ayub, N. (2009). Measuring hopelessness and life orientation in Pakistani adolescents. *Crisis*, 30(3), 153-160. <https://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1027/0227-5910.30.3.153>
- Bashir, H., & Singh, K. (2018). The investigation of the relationship between anomie and academic dishonesty of college students. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 6(1), 05-8. https://www.researchgate.net/profile/Hilal-Bashir/publication/329425148_The_investigation_of_the_relationship_between_anomie_and_academic_dishonesty_of_college_students/links/5c07f8f9299bf139c741ae7f/The-investigation-of-the-relationship-between-anomie-and-academic-dishonesty-of-college-students.pdf
- Baş, A. U., & Kabasakal, Z. (2013). Öğretmen adaylarında umutsuzluk ve algılanan sosyal destek. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 2 (1). ISSN: 2146-9199. http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/02a.asli_uz_bas.pdf
- Bayhan, V. (2012). İngiliz baharı mı? Ağustos 2011'de İngiltere'de yaşanan ayaklanmaların sosyolojik nedenleri. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (46), 153-193. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/101321>
- Becker, H.S. (2013). *Hariciler: Bir sapkınlık sosyolojisi çalışması*. Çev.: Ş. Geniş & L. Ünsaldı. Heretik Yayınları.
- Braxton, J. M. (1993). Deviancy from the norms of science: The effects of anomie and alienation in the academic profession. *Research in Higher Education*, 34(2), 213-228. <https://www.jstor.org/stable/40196105>
- Büyükyılmaz, O. (2007). *İşletmelerde yabancılaşmanın sosyo-psikolojik etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda bir uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi. Zonguldak.
- Cohen, D. V. (1993). Creating and maintaining ethical work climates: Anomie in the workplace and implications for managing change. *Business Ethics Quarterly*, 343-358. <https://doi.org/10.2307/3857283>

- Çiftçi, G. E., & Öneren, M. (2018). Çalışanlarda işe yabancılaşmanın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53 (2), 501- 520 <http://79.123.184.155/xmlui/handle/11491/7876>
- Durak, A., & Palabıyıkoglu, R. (1994). Beck umutsuzluk ölçeği geçerlilik çalışması. *Kriz Dergisi*, 2(2), 311-319. https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000071
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. Ankara ili örneği*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Emir, S. (2012). *Ortaöğretim öğretmenlerinin yabancılaşma düzeyleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adnan Menderes Üniversitesi. Aydın.
- Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N. S., Menezes, R., & Bentes, S. (2015). Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model evidences for management. *International Journal of Business and Social Science*, 6(11), 1-10. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/11704>
- Formiga, N., Oliveira, L., Martinez, A., & Aguiar, M. (2016). Empirical evidence of an organizational anomie the measure in brazilian workers. *Revista de Psicologia*, 18(1), 134-149. https://www.researchgate.net/profile/Nilton-Formiga/publication/307976273_EMPIRICAL_EVIDENCE_OF_AN_ORGANIZATIONAL_ANOMIE/links/57d546d708ae601b39aa3ecc/EMPIRICAL-EVIDENCE-OF-AN-ORGANIZATIONAL-ANOMIE.pdf
- Gençay, S., & Gençay, Ö. A. (2011). A comparison of the life satisfaction and hopelessness levels of teacher candidates in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 6(2), 182. https://academicjournals.org/article/article1379672223_Gen%C3%A7ay%20and%20Gen%C3%A7ay.pdf
- Girgin, G. (2009). Evaluation of the factors affecting loneliness and hopelessness among university students in Turkey. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(6), 811-817. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.6.811>
- Gürsoy, F. (2014). *Sağlık işletmeleri personelinin işe yabancılaşma düzeyi: Van ili örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Atılım Üniversitesi. Ankara.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Seventh Edition. Prentice Hall.
- Hamm, M. S. (1985). *Heroin addiction, anomie, and social policy in the united states and Britain (narcotics, drugs, epidemiology, sociocultural, sociology)* [Doctoral Dissertation]. Arizona State University.
- He, Y., & Xu, H. (2020). Investigation and analysis on academic behavior of postgraduate students in ten universities in sichuan province. *In 2019 3rd International conference on education, economics and management research*. 387-390. <https://www.atlantispress.com/proceedings/iceemr-19/125931694>
- Heydari, A., Davoudi, I., & Teymoori, A. (2011). Revising the assessment of feeling of anomie: Presenting a multidimensional scale. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1086-1090. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.212>

- Hilbert, R. A. (1986). Anomie and the moral regulation of reality: The Durkheimian tradition in modern relief. *Sociological Theory*, 4(1), 1-19. <https://doi.org/10.2307/202102>
- Hodson, R. (1999). Organizational anomie and worker consent. *Work and Occupations*, 26(3), 292-323. <https://doi.org/10.1177/0730888499026003002>
- Jahanshahi, A. A., & Dehghani, A. (2020). Anomie at public organizations: How can the quality of work life help? *Journal of Public Affairs*, 20(2), e1995. <https://doi.org/10.1002/pa.1995>
- Johnson, T., & Tomren, H. (1999). Helplessness, hopelessness, and despair: Identifying the precursors to Indian youth suicide. *American Indian Culture and Research Journal*, 23(3), 287-301. http://nc.casaforchildren.org/files/public/community/judges/July_2010/JohnsonTomrenarticle.pdf
- Johnson, P., & Duberley, J. (2011). Anomie and culture management: reappraising Durkheim. *Organization*, 18(4), 563-584. <https://doi.org/10.1177%2F1350508410392435>
- Karabal, C., Sağbaş, M., & Kaygın, E. (2016). Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1), 140-162. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyuiebdf/issue/35327/392192>
- Kaya, S. & Kılıç, B. (2021). Anomi kavramını internet ortamlarındaki kullanım pratikleri üzerinden yeniden düşünmek: Dijitanomi. *TRT Akademi*, 6 (12), 536-563. <https://doi.org/10.37679/trta.894494>
- Kılçık, F. (2011). *İlköğretimde okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları: Malatya ili örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi. Malatya.
- Kınık, F. (2010). *Öğretmenlerin yabancılaşma algıları*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.
- Kızılçelik, S. (1992). *Sosyoloji teorileri-I*. Mimoza Yayınları.
- Koçsoy, F. & Güzelçiçek, E. (2021). Anomie in American business system as an aftermath of the American dream: David Mamet's "American Buffalo" and "Glengarry Glen Ross". *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 14 (35), 1129-1143. <https://doi.org/10.12981/mahder.938144>
- Kovancı M., & Ergen, H. (2019). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşmalarının sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 94-111. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cybd/issue/49666/590422>
- Lafler, S. D. (2005). *Organizational anomie: A grounded theory study*. [Doctoral Dissertation]. Fielding Graduate University.
- Lara, P. Z. M. D., & Rodríguez, T. F. 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 personnel. *Personnel Review*, 36(6), 843-866. <https://doi.org/10.1108/00483480710822391>

- Lu, J. (2020). Anomie in China's academic publishing and measures taken. *Serials Review*, 46(4), 255-263. <https://doi.org/10.1080/00987913.2020.1842703>
- Maciejewska, R. (2016). Employee anomie in the organization. *Annales Universitatis Mariae Curie-Sklodowska, Sectio I Philosophia-Sociologia*, 41(2). https://scholar.google.gr/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=Employee+anomie+in+the+organization.+Annales+Universitatis+Mariae+Curie-Sklodowska%2C&btnG=
- 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). <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=533c13a0-904a-43b9-8e28-1d7e928a4136%40redis>
- Marks, S. R. (1974). Durkheim's theory of anomie. *American Journal of Sociology*, 80(2), 329-363. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/225803>
- Ntayi, J. M., Ahiauzu, A., & Eyaa, S. (2011). Psychological climate, catharsis, organizational anomie, psychological wellness and ethical procurement behaviour in Uganda's public sector. *Journal of Public Procurement*. <https://doi.org/10.1108/JOPP-11-01-2011-B001>
- Özmen, D., Erbay Dünder, P., Çetinkaya, A.Ç., Taşkın, O. & Özmen, E. (2008). Lise öğrencilerinde umutsuzluk ve umutsuzluk düzeyini etkileyen etkenler. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9, 8-15. <https://alpha-psychiatry.com/Content/files/sayilar/133/8-15.pdf>
- Ritzer, G., & Stepnisky J. (2018). *Modern sosyoloji kuramları*. Çev: Himmet Hülür. Deki Yayınları.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Shepard, J. M. (1972). Alienation as a process: Work as a case in point. *Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1533-8525.1972.tb00800.x>
- Smith, H. P., & Bohm, R. M. (2008). Beyond anomie: Alienation and crime. *Critical Criminology*, 16(1), 1-15. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10612-007-9047-z>
- Switzer, T. G. (2013). *Measuring normlessness in the workplace: A study of organizational anomie in the academic setting*. [Doctoral dissertation]. Antioch University.
- Şahin, A. (2002). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin umutsuzluk düzeyi üzerine bir araştırma. *Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 13, 143-157. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/184475>
- Şanlı Kula, K. & Saraç, T. (2017). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi: Ahi Evran Üniversitesi örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 1-16. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.330620>
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahlıoğlu T. (2006). Örgütlerde yabancılaşma yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61781/923680>

- Teymoori, A. (2016). *The psychology of anomie*. [Doctoral Dissertation]. The University of Queensland School of Psychology. The University of Queensland. <https://doi.org/10.14264/uql.2016.831>
- Teymoori, A., Bastian, B., & Jetten, J. (2017). Towards a psychological analysis of anomie. *Political Psychology*, 38(6), 1009-1023. <https://doi.org/10.1111/pops.12377>
- Tsahuridu, E. E. (2006). Anomie and ethics at work. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 163-174. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9074-9>
- Tsahuridu, E. E. (2011). An exploration of factors affecting work anomia. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 297-305. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-010-0655-2>
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85-108. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/46426>
- Üngüren, E., & Ehtiyar, R. (2009). Türk ve Alman öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin karşılaştırılması ve umutsuzluk düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 4(14). <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=eef6c40c-0ac1-4266-9e8d-9b0e99889ff7%40redis>
- Westley, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Human relations*, 32(2), 113-123. <https://doi.org/10.1177/00187267790320020s>
- Yarım, M.A., Akan, D. & Morkoç, S. (2021). Bir ölçek geliştirme çalışması: Örgütsel anomi ölçeği. *İş Ahlakı Dergisi*. 14(2), 381-421. https://igiad.org.tr/images/tjbe_14_2.pdf#page=187
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, (4. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Zhao, R., & Cao, L. (2010). Social change and anomie: A cross-national study. *Social Forces*, 88 (3), 1209-1229. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0312>
- Zoghbi M.L. P., & González, S. (2009). The role of anomia on the relationship between organisational justice perceptions and organisational citizenship online behaviours. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14779960910938106/full/pdf?title=the-role-of-anomia-on-the-relationship-between-organisational-justice-perceptions-and-organisational-citizenship-online-behaviours>
- Zorgül, G.G. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin maruz kaldığı psikolojik yıldırma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki (İstanbul ili Avcılar İlçesi örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.