

## **PROJE SONUÇ RAPORU**

### **İşyerinde Yaşanan Olaylara Yönelik Adalet Algısı ve Duygusal Değerlendirmelerin Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkileri**

**Proje No: 110K001**

Prof. Dr. H. Canan SÜMER  
Orta Doğu Teknik Üniversitesi  
Psikoloji Bölümü

OCAK 2011  
ANKARA

## Önsöz

Bu proje TÜBİTAK 1002 Hızlı Destek Programı kapsamında desteklenmiş ve proje kapsamında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğretim üyesi olan Prof. Dr. H. Canan Sümer koordinatörlüğünde endüstri ve örgüt psikolojisi alanında bilimsel bir araştırma yürütülmüştür. ODTÜ Teknopark bünyesinde görev yapmakta olan yazılım geliştirme uzmanlarının katılımı ile yürütülen araştırmada Duygusal Olaylar Kuramı (Weiss & Cropanzano, 1996) kapsamında çalışanların işyerinde yaşadıkları gündelik olaylar ve bu olaylara yönelik çalışanların adalet algılarının sonuçları araştırılmıştır. Bu raporda araştırma bulguları sunulmakta ve mevcut yazın çerçevesinde bulgular tartışılmaktadır.

## İçindekiler

Tablo ve Şekil Listesi .....	4
Özet .....	5
Giriş .....	7
<i>Araştırma Hipotezleri</i> .....	9
Yöntem .....	11
<i>Katılımcılar ve Araştırma Prosedürü</i> .....	11
<i>Ölçekler</i> .....	12
<i>Analiz Yöntemi</i> .....	14
Bulgular .....	14
<i>İşte Yaşanan Olaylar: Niteliksel Bir İnceleme</i> .....	14
<i>Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular</i> .....	16
Tartışma .....	22
<i>Öneriler</i> .....	23
Referanslar .....	25
Ekler .....	27
Proje Özet Bilgi Formu .....	37

## Tablo ve Şekil Listeleri

Figür 1. Test Edilecek Model .....	9
Tablo 1. İşte Yaşanan Olay Kategorileri ve Yüzdeler Dağılımı .....	15
Tablo 2. Çalışmada Yer Alan Değişkenlere Yönelik Betimleyici İstatistikler .....	17
Tablo 3. HLM Sonuçları: “Öfke”nin Olay-Temelli Adalet Algısı ve Duygusal Tepkiler Arasındaki İlişki Üzerindeki Düzenleyici Etkileri .....	19
Tablo 4. HLM Sonuçları: 1. Düzey Regresyonlarla Olay-Temelli Adalet Algısının İşe Yönelik Tutum ve Davranışlar Üzerindeki Etkileri .....	19
Tablo 5. HLM Sonuçları: İş Doyumunu Yordamada Duygusal Tepkilerin Aracılığının Test Edilmesi .....	21
Tablo 6. HLM Sonuçları: Zararlı Davranışları Yordamada Duygusal Tepkilerin Aracılığının Test Edilmesi .....	21

## Özet

Bu çalışmanın amacı çalışanların işlerine yönelik tutum ve davranışlarını yordamada örgütsel adalet kuramı ve duygusal olaylar kuramını entegre eden bir modeli ampirik olarak test etmektir. Öne sürülen model kapsamında, iş yerinde günlük olarak yaşanan pozitif ve negatif olaylar ve bu olayların çalışanların adalet algıları ve duygu durumları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bunun yanı sıra, çalışanların işyerinde deneyimledikleri duygu durumlarının çalışanların iş doyumunu, örgütsel yurttaşlık davranışları ve üretimi-engelleyen/zararlı davranışları gibi işe yönelik tutum ve davranışları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışanların işyerinde yaşadıkları olaylara yönelik duygusal değerlendirmelerinin, adalet algıları ile kurumsal tutum ve davranışları arasındaki ilişkiye ne derecede aracılık ettikleri çalışmada öne sürülen model kapsamında test edilmiştir. Bu amaçla, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Teknoparkı bünyesindeki yazılım şirketlerinde çalışan 50 adet bilgisayar yazılım uzmanından 10 işgünü boyunca günlük anket verisi toplanmıştır ve katılımcılardan gün içinde yaşadıkları önemli olayları rapor etmeleri ve bu olaya yönelik adalet değerlendirmelerini, duygusal tepkilerini ve günlük tutum ve davranışlarını belirtmeleri istenmiştir. Tespit edilen gündelik olayların içerik analizi sonucunda işle ilgili olaylar, amirle ilişkiler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve kurum politikaları başlıklı temel olay kategorileri tespit edilmiştir. Elde edilen verilerin Hiyerarşik-Doğrusal Modelleme yazılımı ile analizi sonucunda işte yaşanan gündelik olaylara yönelik adalet algısı arttıkça çalışanların daha çok olumlu duygular ve daha az negatif duygular hissettiği tespit edilmiştir. Olay-temelli adalet algısı olumlu duygulara neden olmakta ve bu olumlu duygular çalışanların iş doyumunu artırmaktadır. Diğer yandan, yaşadıkları olayı adaletsiz olarak değerlendiren kişiler olumsuz duygular (örn., kızgın, tedirgin) hissetmekte ve bu olumsuz duygular sonucunda işyerinde daha fazla sayıda zararlı davranış (örn., işten kaytarmak, işyerine zarar vermek, malzeme çalmak, iş arkadaşlarına kötü davranmak, v.b.) sergilemektedirler.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel adalet, duygusal olaylar kuramı, işte yaşanan olaylar, duygusal tepkiler, işe yönelik tutum ve davranışlar.

## Abstract

Aim of this study was to empirically test a model for the prediction of employee attitudes and behaviors by integrating the concept of organizational justice into the Affective Events Theory framework. As part of the proposed model, daily positive and negative work events and justice perceptions about these events and their effects on employee affective reactions at work were examined. Moreover, influences of employee affective reactions on employee attitudes and behaviors; such as job satisfaction, organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior; were investigated. We also tested the extent to which affective reactions to work events mediate the relationship between event-based justice perceptions and daily employee attitudes and behaviors. Daily survey data were collected across 10 workdays from 50 computer software developers employed in various software companies operating in the Technopark of the Middle East Technical University. For each day, participants were asked to report a significant daily work event, their justice evaluations about the work event, their affective reactions to the work event, and also their daily job satisfaction, organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. Content analysis of the work events revealed major categories such as “work related events,” “relations with the supervisor,” “relations with the coworkers,” and “organizational policies.” As a result of data analysis using Hierarchical Linear Modeling, high levels of event-based justice perceptions were found to be associated with increased positive affective reactions and decreased negative affective reactions, which in turn contributed to higher levels of employee job satisfaction. On the other hand, perceptions of injustice and unfairness about the daily work events were associated with negative affective reactions (e.g., anger, nervousness), which in turn resulted in increased levels of counterproductive work behaviors, such as sabotage, theft, and similar dysfunctional work behaviors..

**Keywords:** Organizational justice, affective events theory, work events, affective reactions, work attitudes and behaviors.

## Giriş

İş yerinde adalet konusu son 20 yılda örgüt psikolojisi alanında geniş ilgi gören bir araştırma sahası haline gelmiştir (Folger & Cropanzano, 1998). Adams'ın (1965) hakkaniyet kuramından günümüze değin, adalet kavramının insanlar için anlamı ve fonksiyonu açıklamaya yönelik çeşitli kuramlar ve görüşler öne sürülmüştür. Bir dizi kuram, adaletin insanlar için ne anlama geldiğini ve neden önemli olduğunu açıklamayı hedeflemiştir. Öne sürülen kuramlar arasında araştırmacılar tarafından en çok kabul görenler arasında Thibaut ve Walker'ın (1975) sosyal takas modeli (social exchange model), Lind ve Tyler'ın (1988) grup değerleri modeli (group value model) ve Folger ve Cropanzano'nun (1998) adillik kuramı (fairness theory) yer almaktadır. Örgüt psikolojisi alanında, bu kuramları temel alarak yürütülen ampirik araştırma bulgularına göre, çalışanların kurumsal adalet algıları olumlu yönde olduğu takdirde, çalışanların iş doyumunda, kurumsal aidiyette ve kurumsal yurttaşlık davranışlarında da artış gözlemlenmektedir (Cohen-Charash & Spector, 2001). Dolayısıyla, iş yerinde adalet konusu, kurumlar için son derece önemli bir konudur ve hem çalışanların bireysel ruh sağlıkları hem de kurumsal çıktılar üzerinde anlamlı etkileri bulunmaktadır.

Yeni bir araştırma akımı kapsamında, adaletsizlik/adalet algısında duyguların oynadığı role ilişkin incelemeler yapılmaktadır. Örneğin, Weiss, Suckow ve Cropanzano (1999) çalışanların işyerinde uğradıkları adaletsizlikler karşısında ne gibi duygusal tepkiler verdiklerini araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre, iş yerinde yaşanan bir olayın sonucun çalışan için olumlu olması durumunda kişiler pozitif duygulanım sergilemektedirler (örn., mutluluk). Ancak, negatif duygular incelendiğinde, çalışanların sadece yaşanan olayın sonucunu değerlendirmedikleri, ayrıca kendilerini ilgilendiren bu sonuca varılırken kurumun izlemiş olduğu prosedürleri de göz önünde bulundurdıkları tespit edilmiştir. Barsky ve Kaplan (2007), çalışanların adalet algıları ile iş yerinde deneyimledikleri duygu halleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermişlerdir. Bu çalışmalardan da görüldüğü gibi, adalet algısı ile duygusal süreçler paralel işleyen ve hem çalışanları hem de kurumları etkileyen faktörlerdir. Ancak, mevcut çalışmaların çok azı, adalet algısı, duygular ve kurumsal çıktılar (örn, iş doyumunu, yurttaşlık davranışları, vb.) arasındaki ilişkileri aynı anda incelemiştir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin bir arada ele alınması, çalışanların adalet algılarının hangi süreçler aracılığı ile oluştuğuna ve hangi süreçler doğrultusunda bir dizi kurumsal çıktılarına neden olduğuna yönelik çok daha ayrıntılı ve anlamlı bilgiler edinilmesine katkıda bulunacaktır. Bu nedenle, iş yerinde adalet algısının ne tür süreçler ve değişkenler aracılığı ile bazı kurumsal sonuçlar doğurduğunun, daha kapsamlı bir model çerçevesinde incelenmesine gereksinim bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, mevcut yazındaki bu eksikliği gidermek üzere, kuramsal bir modele dayanarak, yeni bir model öne sürmek ve bu modeli ampirik olarak test etmektir.

Öne sürdüğümüz bu amaca hizmet etmek üzere, Weiss ve Cropanzano'nun (1996) Duygusal Olaylar Kuramı (AET-Affective Events Theory) kullanılmıştır. AET modelinde araştırmacılar, iş yerinde deneyimlenen duygu durumlarının nedenlerine ve sonuçlarına yönelik bir model sunmaktadırlar. Bu modele göre;

- çalışma ortamının özellikleri, iş yerinde belirli türdeki olayların yaşanmasına neden olur,
- iş yerinde yaşanan olaylar, çalışanların duygusal deneyimlerinin ve duygusal tepkilerinin temel nedenidir,
- çalışanların temel kişilik özellikleri, işte yaşanan olayları ile duygu durumu arasındaki ilişkiyi etkiler,
- iş yerinde deneyimlenen duyguların, çalışanların işteki duygu-temelli davranışlarını (iş arkadaşlarına yardım etme gibi) ve işe yönelik tutumları (iş doyumunu ve kurumsal bağlılık) üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

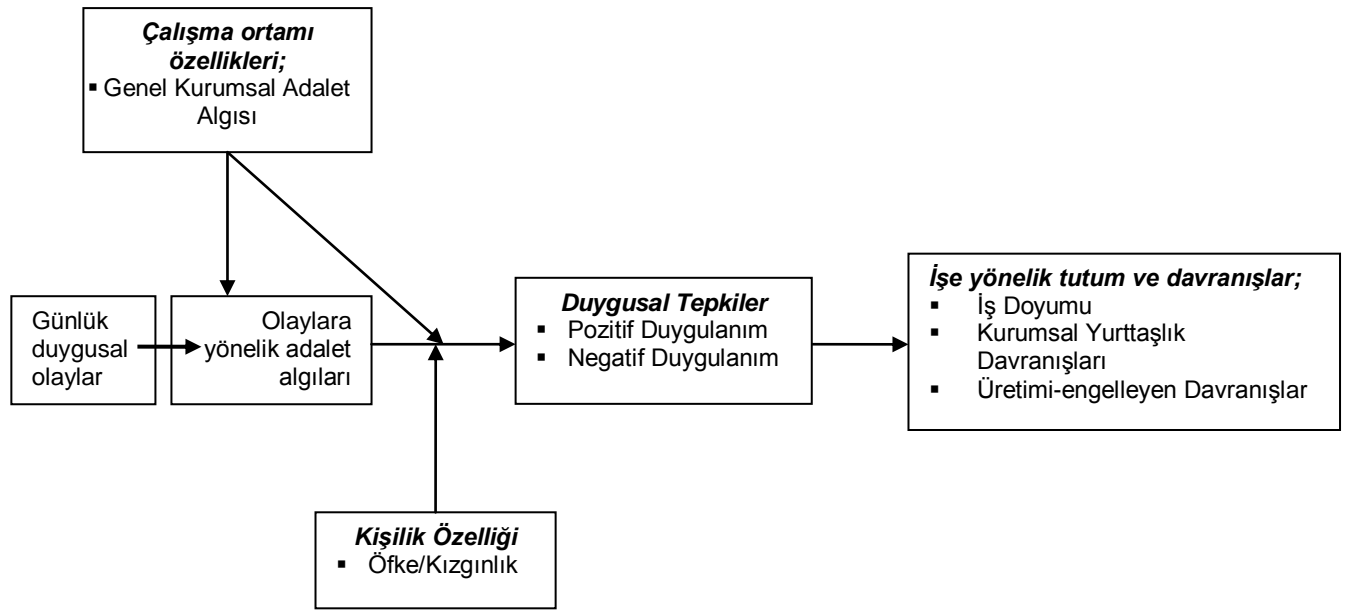
Weiss ve Cropanzano (1996), iş yerinde adil veya adaletsiz olarak değerlendirilen bir konunun, bir duygusal olay olarak görülebileceğini ve bu adaletle ilgili konunun çalışanların duygu durumunu etkileyeceğini öne sürmüşlerdir. Bu fikirden yola çıkarak, mevcut çalışma kapsamında iş yerinde adalet algısı konusu Duygusal Olaylar Kuramı Modeline entegre edilmiştir. Bu çalışmanın temel amacı, öne sürülen bu yeni modeli ampirik olarak test etmektir.

Söz konusu yeni model çerçevesinde, Deneyim Örnekleme yöntemi kullanılarak 10 işgünü boyunca çalışanların iş yerinde ne gibi duygusal olaylar yaşadıkları tespit edilmiştir. Duygusal olaylar, çalışanların işyerinde yaşadıkları ve kişinin duygu durumunu (ruh halini) olumlu veya olumsuz yönde etkileyen olaylardır (örn., yeni bir göreve atanmak, maaşına zam almak, amiri tarafından eleştirilmek, vb.). Çalışma kapsamında tespit edilen duygusal olayları çalışanların ne derece adil bulduklarına yönelik algıları ve bu olaylara çalışanların verdiği pozitif ve negatif duygusal tepkiler tespit edilmiştir. Bu sürece paralel olarak, çalışanların söz konusu duygusal olayları yaşadıkları süre zarfında, iş doyumunu, kurumsal yurttaşlık davranışları (iş arkadaşlarına yardım etme, gönüllü olarak görevler üstlenme, vb.) ve üretimi engelleyen/zararlı davranışları (işyerinden malzeme çalma, işten kaytarma, bilinçli olarak performans düşürme, sabotaj, vb.) gibi kurumsal tutum ve davranışlarında ne gibi değişimler yaşandığı incelenmiştir. Çalışmanın temel hipotezine göre, çalışanların iş yerinde yaşadıkları olaylara yönelik adalet değerlendirmelerinin, kurumsal tutum ve davranışları yordayacağı ve bu ilişkinin çalışanların yaşadıkları olaylara verdikleri duygusal tepkiler aracılığı ile gerçekleşeceği öngörülmüştür. İşyerinde yaşanan duygusal olaylar temelinde incelenecek olan adalet algısına ek olarak, çalışanların genel olarak kurumlarını ne derecede adil buldukları da ölçülecek ve olay-temelindeki algılar ile genel-olgular arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bir kişilik özelliği olan "Öfkenin/Kızgınlığın", çalışanların yaşadıkları olaylara verdikleri tepkileri ne derecede etkilediği de ayrıca çalışma kapsamında araştırılmıştır. Test edilen model aşağıda grafiksel olarak sunulmaktadır. Grafikte de görüleceği gibi, önerilen modelin Duygusal Olaylar Kuramı'na katkısı, söz konusu kuramsal modele *Genel Kurumsal Adalet* ve *Günlük Olaylara Yönelik Adalet algılarının* eklenmiş olmasıdır.



Böylece, kurumsal adalet algısı, işte yaşanan olaylar, olaylara yönelik adalet derlendirmeleri, olaylara yönelik çalışanların verdikleri duygusal tepkiler ve çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları arasındaki örüntü incelenmiştir. Önermekte olduğumuz yeni model ayrıca güncel yazındaki bir başka konuya daha açıklık getirmektedir. Ambrose ve Schminke (2009), çalışanların kurumlarına yönelik yaptıkları genel adalet değerlendirmeleri ile işte yaşadıkları olay-temelindeki adalet değerlendirmelerini ayırtmak gerektiğini ve bu iki farklı düzeydeki değerlendirmeler arasındaki ilişkiyi incelemenin önemli olduğunu öne sürmektedirler. Bu konuda bugüne değin yürütülmüş herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Öne sürdüğümüz yeni model kapsamında, hem genel kurumsal adalet algısı hem de işte yaşanan olaylar-temelindeki adalet algıları ölçülmüş ve aralarındaki ilişkiler incelenmiştir.

**Figür 1. Test edilecek model; Duygusal Olaylar Kuramından adapte edilmiştir (Weiss & Cropanzano, 1996)**



### Araştırma Hipotezleri

İşyerinde adalet alanında günümüze değin yürütülen bilimsel araştırmalarda, çalışanların adalet algılarının bireylerin ruh sağlığı üzerindeki etkileri, kurumsal etkileri ve bu etkileri azaltan veya yükselten faktörler ayrı araştırma konuları olarak ele alınmıştır. Ayrıca, bugüne değin yürütülen ampirik çalışmalarda, çalışanların işyerindeki adalet algısı kurumsal-genel düzeyde veya olay/vaka düzeyinde ele alınmıştır. Bir çalışma içinde hem genel hem de olay düzeyinde adalet algıları bir arada ele alınmamıştır. Bu çalışmanın amacı, işyerinde adalet alanındaki yeni önermeleri ve mevcut araştırmalardaki eksiklikleri gidermek üzere, kapsayıcı bir model öne sürmek ve iş yerindeki adalet algısının sonuçlarının nasıl bir süreç

aracılığı ile oluştuğunu tespit etmektir. Bu amaçla, çalışanların işyerindeki adalet algıları Weiss ve Cropanzano'nun (1996) Duygusal Olaylar Kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Böylece, adalet algıları hem kurumsal-genel düzeyde, hem de işte yaşanan spesifik olaylar/vakalar düzeyinde ele alınmıştır. Öne sürülen model kapsamında, iş yerinde yaşanan olayların çalışanların adalet algıları ve duygu durumları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bunun yanı sıra, çalışanların işyerinde deneyimledikleri duygu durumlarının çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını ne yönde etkilediği incelenmiştir. Özel olarak ele alınan kurumsal sonuçlar arasında, **iş doyumunu, örgütsel yurttaşlık davranışları ve üretimi-engelleyen/zararlı davranışlar** gibi işe yönelik tutum ve davranışlar yer almaktadır. Çalışanların işyerinde yaşadıkları olaylara yönelik duygusal değerlendirmelerinin, adalet algıları ile kurumsal tutum ve davranışları arasındaki ilişkiye ne derecede aracılık ettikleri çalışmada öne sürülen model kapsamında test edilmiştir. Ampirik bir bilimsel çalışmayı içeren bu proje sonucunda, çalışanların işyerinde ne gibi duygusal olaylar (pozitif veya negatif) yaşadıkları tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında sınanan araştırma hipotezleri aşağıda sıralanmaktadır:

**H1:** Çalışanların genel kurumsal adalet değerlendirmeleri, işyerinde yaşanan olaylar temelindeki adalet algılarını etkileyecektir. Kurumlarının adil olduğunu düşünen çalışanlar, işte yaşadıkları olayları da görece daha adil değerlendireceklerdir.

**H2:** Çalışanların işyerinde yaşadığı olaylara yönelik çalışanların adalet değerlendirmeleri, çalışanların işyerindeki duygu durumlarını etkileyecektir. Adaletsiz olarak algılanan olaylar, çalışanların negatif duygular deneyimlemelerine (öfke, sinirlilik, kaygı, vb.) ve olumlu duygularında (mutluluk, gurur, neşe, vb.) azalmaya neden olacaktır.

**H3:** Bir kişilik özelliği olan "Öfke/Kızgınlık" (trait anger) çalışanların olay-temelli adalet algıları ile duygusal tepkileri arasındaki ilişkide moderatör işlevi görecektir. Diğer bir deyişle, genel olarak kızgın ve öfkeli olan çalışanlar, daha az öfkeli kişilere kıyasla, yaşadıkları olaylar karşısında daha olumsuz duygusal tepkiler vereceklerdir (moderation hypothesis).

**H4:** Olay-temelli adalet algıları, çalışanların iş doyumunu, kurumsal yurttaşlık davranışlarını ve üretimi-engelleyen davranışlarını etkileyecektir. Yaşadığı olayları adil olarak gören çalışanların iş doyumunu yüksek olacak ve bu kişiler işyerinde daha olumlu ve yapıcı davranışlar sergileyeceklerdir.

**H5:** Olay-temelli adalet algısı ile işe yönelik tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiye, çalışanların duygusal tepkileri aracılık yapacaktır (mediation hypothesis).

Bu çalışma, mevcut yazında işyerinde adalet konusunda süregelen araştırmalar göz önünde bulundurularak ve tespit edilen boşlukları gidermek üzere yürütülmüştür. Çalışmayı diğer mevcut araştırmalardan ayıran çeşitli özellikler bulunmaktadır. İşyerinde adalet konusu, Duygusal Olaylar Kuramı ile entegre edilmiş ve böylece kuramsal altyapı güçlendirilmiştir. Duygusal Olaylar Kuramı işte yaşanan olaylara ve bu olayların çalışanların duygu durumundaki etkilerine odaklanmaktadır. Oysa işte yaşanan her bir olaya, söz konusu olaya yönelik kişilerin yaptığı adillik değerlendirmeleri de eşlik etmektedir. Duygusal Olaylar Kuramı modeline, genel kurumsal adalet algısı ve olaylar-düzeyindeki adalet algıları eklenerek kuramın kapsamı genişletilmiştir. Böylece, adalet algısının duygusal tepkiler ile ilişkisi çok daha kuramsal bir temele dayandırılarak ele alınmıştır.

Çalışma kapsamında, hem genel kurumsal adalet algısı hem de gündelik olaylar-temelindeki adalet algıları bir arada ele alınmıştır. Mevcut yazında, bu tasarıma sahip hiçbir çalışma yer almamaktadır. Yürütülen çalışma bu eksikliği gidererek, genel kurumsal adalet algısının olay-düzeyindeki günlük adalet algılarına ne şekilde yansıdığını incelemiştir. Çalışmanın veri toplama aşamasında, Deneyim Örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Duygusal Olaylar Kuramını geliştiren Weiss ve Cropanzano (1996), bu kuramın boylamsal (longitudinal) araştırma tasarımları ile araştırılması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Ancak, görece külfetli bir teknik olası nedeniyle, mevcut yazında çok az çalışma bu yöntemi kullanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde Hiyerarşik-Doğrusal Modelleme (HLM) tekniği kullanılmıştır. Bu teknik, kişilerin kendi içlerinde gözlemlenen davranış ve tutum değişimlerini neden-sonuç ilişkisi kurabilecek şekilde analiz etmeye olanak tanımaktadır. Bu çalışma, hem ele alınan model hem de kullanılan araştırma ve analiz yöntemleri açısından mevcut yazına katkıda bulunmaktadır. Çalışmanın yöntemi ve bulguları bir sonraki bölümde sunulmaktadır.

## Yöntem

### Katılımcılar ve Araştırma Prosedürü

Araştırma örnekleminde ODTÜ Teknopark bünyesinde yer alan çeşitli yazılım şirketlerinde görev yapmakta olan 50 tam-zamanlı bilgisayar yazılım ve program geliştirme uzmanı katılımcı olarak yer almıştır. Katılımcılardan “Deneyim Örnekleme” yöntemi doğrultusunda internet-tabanlı anketler aracılı ile 10 işgünü boyunca veri toplanmıştır. Tüm katılımcılar gönüllü olarak araştırmaya katılmıştır ve her birinin gönüllü katılım beyanı alınmıştır. Katılımcıların ortalama yaşı 28’dir (standart sapma = 5.9 yıl) ve katılımcıların % 30’u kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 52’si üniversite lisans mezunu, % 32’si yüksek lisans mezunu, % 14’ü meslek yüksek okulu mezunu ve % 2’si lise mezunudur. Katılımcılar ortalama olarak 3.35 yıldır mevcut kurumlarında görev yapmaktadırlar.

Araştırmaya katılım sağlayabilmek için bir duyuru metni hazırlanmış ve bu duyuru metni ODTÜ Teknopark binalarındaki duyuru panolarına asılmıştır. Duyuruya istinaden çalışmaya katılmak üzere proje yürütücüsüyle telefon veya elektronik posta aracılığı ile irtibata geçen her bir katılımcı adayı ile yüz yüze görüşmeler yapılmış ve araştırma hakkında

sözlü ve yazılı olarak ayrıntılı bilgi verilmiştir. Çalışma kapsamında toplam 11 anket doldurulacağı ve 2 hafta boyunca her bir işgünü sonunda anketlerin doldurulması gerektiği her bir katılımcıya aktarılmıştır. Yüz yüze görüşmeler sonunda araştırmaya katılmayı kabul eden kişilerden elektronik-posta bilgileri alınmıştır. Anket uygulamasına katılacak tüm kişilerin aynı zaman diliminde anketleri doldurabilmeleri için, 50 kişilik katılımcı listesinin kesin olarak oluşması beklenmiştir. Uygulamanın yapılacağı zaman diliminde izinli olacağını belirten katılımcı adayları ne yazık ki uygulamaya dahil edilememişler ve yerlerine yedek listede bulunan kişiler sırasıyla alınmıştır. 50 kişilik katılımcı listesinin kesinleşmesinin ardından, 9 Temmuz- 23 Temmuz 2010 tarihleri arasında anket uygulaması başlatılmıştır. Genel kişilik özellikleri ve genel tutumları içeren anketin bağlantı adresi elektronik-posta aracılığı ile tüm katılımcılara 9 Temmuz 2010 tarihinde gönderilmiştir. Genel anketi takiben, 12 Temmuz gününden itibaren 2 hafta boyunca her işgünü sonunda tüm katılımcılara günlük anket bağlantı adresleri gönderilmiştir. Katılımcıların anket sorularını yanıtlama oranları oldukça yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.

Demografik özelliklere ve genel kişilik özellikleri ve genel kurumsal adalet algısına yönelik veriler araştırmanın ilk anketi kapsamında ölçülmüştür. On işgünü boyunca süren günlük anket uygulamalarında ise işte yaşanan duygusal olaylar, bu olaylara yönelik adalet değerlendirmeleri, olaylara yönelik duygusal tepkiler ve günlük olarak işe yönelik tutum ve davranışlar ölçülmüştür. Günlük anket uygulamasında, araştırmacı tarafından her bir katılımcıya saat 16:30'da birer elektronik-posta gönderilmiş ve günlük anketin internet balantı adresi iletilmiştir. Genel kişilik özelliklerinin ölçüldüğü genel anket tüm katılımcılar tarafından doldurulmuştur. On adet günlük anketin ise ortalama 9.12'si katılımcılar tarafından doldurulmuştur. Diğer bir deyişle, azami 500 (50 katılımcı X 10 adet günlük anket) veri noktasından 456'sı toplanmıştır.

## **Ölçekler**

**Genel kurumsal adalet algısı.** Çalışanların kurumlarına yönelik genel adalet değerlendirmeleri, Ambrose ve Schminke (2009) tarafından geliştirilen 6 maddelik ölçek aracılığı ile ölçülmüştür. Bu ölçekte yer alan 3 madde, kişinin bireysel deneyimlerine odaklanmaktadır (örn, "Genel olarak kurumum bana adil davranır"). Diğer 3 madde ise, kurumdaki diğer çalışanlara yönelik maddelerdir (örn. "Genel olarak, işlerin bu kurumda işleyişi adil değildir"). Söz konusu ölçeğin iç-tutarlılık katsayısı .92 olarak rapor edilmiştir (Ambrose & Schminke, 2009). Katılımcılardan, 5-basamaklı Likert-tipi bir ölçek üzerinde (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum), her bir maddeye ne derece katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir. Mevcut çalışmada elde edilen veriler ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermiştir; iç-tutarlılık katsayısı .92 olarak tespit edilmiştir.

**Genel öfke-kızgınlık.** Katılımcıların genel kişilik özelliği olarak ne derecede Kızgın ve Öfkeli olduklarını tespit etmek için, Spielberger'in (1983) Durumsal ve Genel Kişilik Envanterinin bir alt ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 10 maddeden oluşmaktadır ve kişilerin ne gibi olayları kızgınlık doğuran olaylar olarak algıladıklarını değerlendirmektedir. Orijinal ölçeğin iç-tutarlılık katsayısı .82 olarak rapor edilmiştir. Örnek maddeler şöyle sıralanabilir;

“Eleştirildiğim zaman küplere binerim”, “Çok çabuk sinirlenen biriyimdir”. Katılımcılardan, 5-basamaklı Likert-tipi bir ölçeği kullanarak (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum), her bir ifadeye ne derecede katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir. Mevcut çalışmada elde edilen verilere göre ölçeğin iç-tutarlılık katsayısı .81 olarak tespit edilmiştir.

**İşte yaşanan gündelik olaylar.** Gündelik olaylara yönelik veriler açık-uçlu bir soru aracılığı ile toplanmıştır. Her iş gününün sonunda, katılımcılardan o gün işte kendilerinin yaşadığı ve adil veya adil olmayan şekilde niteleyebilecekleri önemli bir olayı betimlemeleri istenmiştir. Katılımcılar, genel hatlarıyla olayı aktarmış, olaya kimlerin dahil olduğunu ve neden bu olayı adil veya adaletsiz olarak nitelendirdiklerini yazılı olarak açıklamışlardır.

**Olay-temelli adalet algısı.** Katılımcılardan, betimledikleri her bir olayın ne derece adil olduğunu 4 madde üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir. İlk maddede, katılımcılara söz konusu olayı genel olarak ne derecede adil buldukları sorulmuştur (1= Çok adaletsiz, 2= Adaletsiz, 3= Orta derecede adil, 4= Adil, 5 = Çok adil). Ayrıca, Colquitt'in (2001) örgütsel adalet ölçeğinden uyarlanan 3 madde ile, adalet algısının farklı boyutları incelenmiştir. Bu 3 madde şöyledir: “Kattığım çabalar düşünülürse, yaşadığım olayın sonucu adildi”, “Olayın sonucunu etkileyen kurumsal düzenlemeler adil olarak uygulandı”, “Olaya dahil olan diğer kişi bana karşı saygılı ve itibarlı davrandı.” Katılımcılar bu 3 soruyu yanıtlarken 6-basamaklı bir ölçek kullanacaklardır (0= Geçerli bir soru değil, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Olay-temelli adalet algısına yönelik bu dört soruya katılımcıların verdi puanların ortalaması alınarak genel bir günlük adalet algısı skoru elde edilmiştir. Kullanılan dört maddenin iç-tutarlılık katsayısı .90'dır.

**İşte yaşanan olaylara yönelik duygusal tepkiler.** Çalışanların yaşadıkları olaylara verdikleri duygusal tepkilerin ölçülmesinde Watson ve Tellegen'in (1988) PANAS-Pozitif ve Negatif Duygulanım ölçeği kullanılmıştır. PANAS ölçeği Pozitif (örn., gururlu, güçlü, hevesli, vb.) ve Negatif Duygulanım (örn., mutsuz, sinirli, tedirgin, vb.) için 10'ar madde olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, Gençöz (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Orijinal ölçeğin iç-tutarlılık katsayısı Pozitif Duygulanım için .83 ve Negatif Duygulanım için .86 olarak rapor edilmiştir. Katılımcılardan, o gün içinde işyerinde yaşadıklarını belirttikleri olay sonucunda her bir duygu sıfatını ne düzeyde hissettiklerini 5-basamaklı bir ölçeği kullanarak (1=Hiç, 5= Çok fazla) belirtmeleri istenmiştir. Mevcut araştırma verilerine göre pozitif duygulanım ölçeğinin iç-tutarlılık katsayısı .94'tür. Negatif duygulanım ölçeğinin güvenirlik katsayısı ise .87 olarak tespit edilmiştir.

**Günlük iş doyumunu.** Çalışanların iş doyumunu, Hackman & Oldham'ın (1976) iş tanım envanterinin iş-doyumu alt ölçeğinde yer alan 3 madde (örn., “Genel olarak konuşmak gerekirse, bu iş beni çok tatmin ediyor”) kullanılarak ölçülmüştür. Söz konusu ölçek Türkçeye Bilgic (1999) tarafından uyarlanmıştır. Katılımcılara, söz konusu işgününü düşünerek her bir maddeye ne derece katıldıklarını 5-basamaklı Likert-tipi bir ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğin iç-tutarlılık katsayısı .87

olarak tespit edilmiştir.

**Günlük kurumsal yurttaşlık davranışları.** Lee ve Allen (2002) tarafından geliştirilen 16-maddelik ölçek kullanılarak çalışanların sergiledikleri kurumsal yurttaşlık davranışları ölçülmüştür. Sekiz madde, kişinin diğer çalışanlarına ve bireylere yönelik davranışlarına odaklanmaktadır (örn., “Başkalarına görevleriyle ilgili yardım ettim.”) Diğer 8 madde ise, kişinin kurumuna yönelik yurttaşlık davranışlarına değinmektedir (örn., “Kurumun işleyişini iyileştirmeye yönelik yeni fikirler öne sürdüm.”) Katılımcılardan, sunulan davranış listesinde yer alan hangi davranışları o gün içinde gerçekleştirdiklerini, işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

**Günlük üretimi-engelleyici/zararlı davranışlar.** Çalışanların gün içinde hangi sıklıkla zararlı/olumsuz davranışlar sergilediklerini ölçmek için Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler (2006) tarafından geliştirilen zararlı davranış listesinden 33 madde kullanılmıştır. Bu ölçekte kişilere yönelik suistimal, üretimi azaltma, sabotaj ve hırsızlık ile ilgili davranışlar yer almaktadır (örn., “O an hiçbir işle meşgul olmadığım halde, yoğunmuşum gibi hareket ettim”, “Performansı hakkında birisiyle dalga geçtim”, “İzin almadan işe geç geldim.”) Katılımcılardan, sunulan davranış listesinde yer alan hangi davranışları o gün içinde gerçekleştirdiklerini, işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

## **Analiz Yöntemi**

Elde edilen verilerin analizinde Hiyerarşik-Doğrusal Modelleme (HLM) yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu istatistik programı aracılığıyla, bir dizi regresyon analizi yürütülerek araştırma hipotezleri test edilmiştir. Olay-temelli adalet algılarının duygusal tepkileri ve işe yönelik tutum ve davranışları etkileyip etkilemediği tespit edilmiş ve düzenleyici (moderation) ve aracılık (mediation) analizleri yürütülmüştür. Ayrıca, işyerinde gündelik olarak yaşanan olaylar niteliksel açıdan incelenmiş ve sınıflandırılmıştır.

## **Bulgular**

### **İşte Yaşanan Olaylar: Niteliksel bir inceleme**

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinden önce, katılımcıların gündelik olarak işyerinde tecrübe ettikleri pozitif ve negatif olaylara yönelik betimleyici açıklamalar içerik analizine tabi tutulmuş ve sınıflandırılmıştır. İki araştırmacı birbirlerinden bağımsız olarak rapor edilen her bir olayı incelemiş ve pozitif veya negatif olay olarak iki ayrı kategoriye atamıştır. İki değerlendirici arasındaki görüş birliği % 95 oranında gerçekleşmiştir. Pozitif ve negatif olay kategorizasyonunun yanı sıra, araştırmacılar birbirlerinden bağımsız olarak her bir olayı içerik açısından gruplandırmışlardır. İçerik gruplandırmasında değerlendiriciler arası görüş birliği oranı % 71'dir. Değerlendiricilerin farklı gruplandırma yaptığı olaylar tespit edilmiş ve iki değerlendirici arasında ortak bir görüş oluşturulana değin üzerlerinde tartışılmıştır ve bu ortak görüş doğrultusunda en son gruplandırmalar yapılmıştır. İncelenmiş olan toplam 385 adet işte yaşanan olayın % 54.5'i negatif ve % 45.5'i pozitif olaylardan oluşmaktadır. Tespit edilen olaylar ve gruplandırma başlıklarının bu alandaki geçmiş

çalışmaların bulguları (örn., Bash & Fisher, 2000; Erol-Korkmaz, 2010; Mignonac & Herrbach, 2004; Grandey, Tam, & Brauburger, 2002) ile benzer doğrultuda olduğu görülmüştür. Tespit edilen olay başlıkları ve yüzdelik dağılımı aşağıda Tablo 1’de sunulmaktadır. Tablodan da görüleceği gibi, her bir olay grubu için birer olay örneği verilmiştir.

**Tablo 1. İşte Yaşanan Olay Kategorileri ve Yüzdelik Dağılımı**

Olay Kategorisi	%	Örnek Olaylar
İşle ilgili olaylar	34.5	<p>“Daha önceden geliştirmiş olduğum bir yazılımın bakımını yaptım. Bu bakımdan sonra yazılım daha aktif ve çok daha performanslı bir yapıya ulaştı. Ve sonuç olarak ben de bu durumdan mutluluk duydum.” [Pozitif Olay]</p> <p>“Uzun süredir uğraştığım bir iş yükünü bugün bitirdim.” [Pozitif Olay]</p> <p>“Herkesin ortak çalıştığı bir makineyi yaptığım bir deneme sonucunda uzun süreli bozmuş olma ihtimali yaşadım.” [Negatif Olay]</p>
Amirle ilişkiler	28.5	<p>“Bugün sorumluluğuma verilen iki farklı işi başarıyla yerine getirdim ve patronum tarafından takdir edildim.” [Pozitif Olay]</p> <p>“Amirim son derece gergin bir gün geçirdi. Yaptığım işlerle ilgili verdiğim sözlü rapora karşı son derece ilgisizdi. Yakınlarda düzenleyeceğim bir etkinlikle alakalı bu kadar ilgisiz oluşu motivasyonumu çok düşürdü.” [Negatif Olay]</p>
İş arkadaşlarıyla ilişkiler	22.6	<p>“Teknik bir konuda grup olarak iyi bir yardımlaşmamız oldu.” [Pozitif Olay]</p> <p>“İş arkadaşım geç geleceğini dün bildiği halde bana söylememesi nedeniyle aksaklık yaşadım. Bunun da üzerine geldiği halde geldiğini söylemediğini düşündüm. Ancak mail atmış ve mail sunucusundaki problemden kaynaklanmış bu durum.” [Negatif Olay]</p> <p>“Yaptığım işin takım arkadaşlarımca önemsiz olarak algılandığını hisseder gibiyim. Bu da beni rahatsız etmekte. Yaptığım işin önemini kavrayamıyorlar sanırım.” [Negatif Olay]</p>
Kurumsal politikalar	6.3	<p>“Temmuz zammı almayacağımızı öğrendik, Ocak ayında yapılan zamlar senelikmiş” [Negatif Olay]</p> <p>“İnternet kısıtlaması..Bugün işe geldiğimde artık internet kullanımının şirketimizde daha kısıtlı olacağını öğrendim. Çok garibime gitti. [Negatif Olay]</p>

**Tablo 1. Devam ediyor...**

Olay Kategorisi	%	Örnek Olaylar
Duygusal aktarım	4.4	"Bir arkadaşımızın daha önce çalıştığı yerle ilgili ciddi sıkıntısı oldu. Aynı yerde bir süre çalıştık, arkadaşımın düştüğü durum beni üzdü." [Negatif Olay]
Diğer	4.3	"Özel yaşamımdaki bir sorun nedeniyle kendimi işyerinde huzursuz hissettim." [Negatif Olay]

### **Araştırma Hipotezlerine Yönelik Bulgular**

Çalışmada ele alınan değişkenlere yönelik betimleyici istatistikler, değişkenler arasındaki korelasyonlar ve her bir ölçeğin güvenirlik katsayısı Tablo 2’de sunulmaktadır. Tablodan da görüleceği gibi çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki korelasyonlar beklenen yöndedir; ancak genel öfke eğilimi ile diğer hiçbir değişken arasında anlamlı düzeyde korelasyon bulunamamıştır. Betimleyici istatistiklerin hesaplanmasının ardından Hiyerarşik Doğrusal Modelleme yöntemi ve HLM 6.0 istatistik programı (HLM 6.0; Raudenbush & Byrk, 2002) kullanılarak araştırma hipotezleri test edilmiştir. Raporun devam eden bölümünde her bir hipoteze yönelik bulgular ve açıklamalar sunulmaktadır.

**(Hipotez 1:** Çalışanların genel kurumsal adalet değerlendirmeleri. İşyerinde yaşanan olaylar temelindeki adalet algılarını etkileyecektir. Kurumlarının adil olduğunu düşünen çalışanlar. işte yaşadıkları olayları da görece daha adil değerlendireceklerdir.)

Korelasyon tablosundan da görüleceği gibi genel kurumsal adalet algısı ile olay-temelli adalet algısı arasındaki korelasyon (.22) istatistiksel açıdan anlamlı düzeydedir. Dolayısıyla, kurumlarının genel olarak adil olduğunu düşünen çalışanlar, gün içinde işyerinde yaşadıkları olayları da daha adil olarak algılamaktadırlar. HLM programında yürütülen regresyon analizinde de paralel sonuçlar bulunmuştur. Günlük yaşanan olaylara yönelik adalet algısını (1. düzey değişken – kişilerin kendi içlerindeki varyans) genel kurumsal adalet algısı (2. düzey değişken – kişiler arasındaki varyans) anlamlı düzeyde yordamaktadır ( $\beta_{01} = .35, SE = .10, t = 3.42, p < .01$ ). Dolayısıyla, mevcut çalışma bulguları sonucunda **Hipotez 1 desteklenmiştir.**



**Tablo 2. Çalışmada Yer Alan Değişkenlere Yönelik Betimleyici İstatistikler**

Değişkenler	Std.		1	2	3	4	5	6	7
	Ortalama	Sapma							
1 Kurumsal adalet	3.38	.73	<b>.92</b>						
2 Genel Öfke	2.38	.52	.13**	<b>.81</b>					
3 Olaya yönelik adalet algısı	3.30	1.17	.22**	.02	<b>.90</b>				
4 Olaya yönelik pozitif duygusal tepki	2.74	1.15	.11*	.08	.48**	<b>.94</b>			
5 Olaya yönelik negatif duygusal tepki	1.73	.81	-.07	.08	-.49**	-.28**	<b>.87</b>		
6 Günlük iş doyumunu	3.08	.73	.58**	.05	.29**	.32**	-.14**	<b>.87</b>	
7 Günlük yurttaşlık davranışları	3.26	3.210	.17**	.02	.00	.22**	-.04	.25**	-
8 Günlük zararlı davranışlar	.66	1.14	-.28**	.07	-.14**	-.13**	.20**	-.37**	-.09

\* Korelasyon  $p < .05$  düzeyinde anlamlıdır.

\*\* Korelasyon  $p < .01$  düzeyinde anlamlıdır.

**(Hipotez 2:** Çalışanların işyerinde yaşadığı olaylara yönelik çalışanların adalet değerlendirmeleri çalışanların işyerindeki duygu durumlarını etkileyecektir. Adaletsiz olarak algılanan olaylar çalışanların negatif duygular deneyimlemelerine ve olumlu duygularında azalmaya neden olacaktır.)

Hipotez 2'nin test edilmesi için iki ayrı regresyon analizi yürütülmüştür. Birinci analizde bağımlı değişken olarak pozitif duygusal tepki kullanılırken, ikinci analizde negatif duygusal tepki kullanılmıştır. Her iki analizde de bağımsız değişken olarak günlük olaylara yönelik adalet algısı kullanılmıştır. Söz konusu HLM analizleri 1. düzeyde (kişiler içindeki varyans) yürütülmüştür. Analiz bulgularına göre çalışanların gündelik olay-temelli adalet algısı yaşanan olaylara verilen pozitif duygusal tepkileri ( $\beta_{01} = .50$ ,  $SE = .04$ ,  $df = 446$ ,  $t = 13.07$ ,  $p < .001$ ) ve negatif duygusal tepkileri ( $\beta_{01} = -.38$ ,  $SE = .03$ ,  $df = 446$ ,  $t = -14.69$ ,  $p < .001$ ) anlamlı düzeyde yordamaktadır. Yaşadıkları günlük olayları adil olarak algılayan ve değerlendiren kişiler olumlu duygular (örn., mutlu, neşeli, gururlu) hissetmekte; adaletsiz olarak değerlendiren kişiler ise olumsuz duygusal tepkiler (örn., kızgın, gergin, kaygılı) vermektedirler. Dolayısıyla, araştırmamızın bulguları **Hipotez 2'yi desteklemektedir.**

**(Hipotez 3:** Bir kişilik özelliği olan “Öfke/Kızgınlık” (trait anger) çalışanların olay-temelli adalet algıları ile duygusal tepkileri arasındaki ilişkide moderatör işlevi görecektir. Diğer bir deyişle, genel olarak kızgın ve öfkeli olan çalışanlar daha az öfkeli kişilere kıyasla yaşadıkları olaylar karşısında daha olumsuz duygusal tepkiler vereceklerdir (moderation hypothesis).

Hipotez 3'ün test edilmesi için iki ayrı HLM regresyon analizi yürütülmüştür. Her bir analizde, hipotez 2'nin test edilmesinde 1. düzeyde yürütülen regresyon analiz yapısı korunmuştur, ancak aynı zamanda 2. düzeyde “Öfke” değişkeni de analize dahil edilmiştir. Raudenbush ve Byrk (2002) HLM yöntemi kullanılarak yürütülecek moderasyon analizinde (bir değişkenin iki değişken arasındaki ilişkiyi düzenlemesi – örn., A değişkeninin farklı düzeylerine göre B ve C değişkenleri arasındaki ilişkinin farklılaşması) “slopes-as-outcomes” modelinin kullanılması gerektiğini belirtmektedirler. Bu modelde iki değişken arasındaki ilişki 1. düzeyde ölçülmektedir ve aynı zamanda 2. düzeyde moderatör değişkenin birinci düzeydeki bağımsız değişkenin regresyon katsayısını (ağırlığını) yordayıp yordamadığı test edilmektedir. Hipotez 3 için pozitif duygusal tepkiyi ve negative duygusal tepkiyi yordamaya yönelik iki analiz yürütülmüştür. Her iki analizde de bağımsız değişken olaya yönelik adalet algısıdır (1. düzeyde) ve moderator (2. düzeyde) ise “Genel Öfke”dir. Yürütülen analizlerin sonuçları Tablo 3'te sunulmaktadır. Tablodan da görüleceği gibi genel kişilik özelliği olarak öfkenin herhangi bir düzenleyici (moderatör) etkisi bulunmamıştır. Hem pozitif duygusal tepkinin hem de negative duygusal tepkinin olay temelli adalet algısı tarafından yordanmasında kişilerin öfke eğilimlerinin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Her iki regresyonda da  $\beta_{11}$  katsayısı istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla, araştırma bulguları sonucunda **Hipotez 3 desteklenmemiştir.**

**Tablo 3. HLM Sonuçları: “Öfke”nin Olay-Temelli Adalet Algısı ve Duygusal Tepkiler Arasındaki İlişki Üzerindeki Düzenleyici Etkileri**

Değişken	Bağımlı Değişken					
	Pozitif Duygusal Tepki			Negatif Duygusal Tepki		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
“Slopes-as-outcome” modeli						
<b>Düzey 1 kesim noktası</b>						
Düzey 2 kesim noktası ( $\beta_{00}$ )	2.76	.10	28.51*	1.73	.07	24.96*
Öfke ( $\beta_{01}$ )	.14	.19	.74	.13	.13	.98
“Slopes-as-outcome” modeli						
<b>Düzey 1 olay temelli adalet eğimi (regresyon katsayısı)</b>						
Düzey 2 kesim noktası ( $\beta_{10}$ )	.50	.04	12.86*	-.38	.03	-14.49*
Öfke ( $\beta_{11}$ )	.04	.06	.72	-.02	.04	-.49

\* $p < .001$

(**Hipotez 4:** Olay-temelli adalet algıları çalışanların iş doyumunu, kurumsal yurttaşlık davranışlarını ve üretimi-engelleyen davranışlarını etkileyecektir. Yaşadığı olayları adil olarak gören çalışanların iş doyumunu yüksek olacak ve bu kişiler işyerinde daha olumlu ve yapıcı davranışlar sergileyeceklerdir.)

Hipotez 4’ün test edilmesi için hem korelasyon değerleri incelenmiş hem de HLM aracılığıyla yürütülen regresyon analiz sonuçları göz önünde bulundurulmuştur. Her iki yöntem sonucunda da görülmektedir ki çalışanların işyerinde yaşadıkları olaylara yönelik adalet algıları çalışanların iş doyumlarını ve işyerinde sergiledikleri zararlı davranışları anlamlı düzeyde yordamaktadır; ancak örgütsel yurttaşlık davranışlarını yordamamaktadır.

**Tablo 4. HLM Sonuçları: 1. Düzey Regresyonlarla Olay-Temelli Adalet Algısının İşe Yönelik Tutum ve Davranışlar Üzerindeki Etkileri**

Bağımlı Değişken	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
<b>İŞ DOYUMU</b>			
Kesim noktası	3.08	.08	36.32*
Olay-temelli adalet algısı	.08	.02	4.13*
<b>ÖRGÜTSEL YURTTAŞLIK DAVRANIŞLARI</b>			
Kesim noktası	3.22	.37	8.66*
Olay-temelli adalet algısı	.07	.09	0.77
<b>ZARARLI DAVRANIŞLAR</b>			
Kesim noktası	.63	.12	5.16*
Olay-temelli adalet algısı	-.10	.04	-2.81*

\* $p < .001$

Tablo 4'te görüldüğü gibi, iş doyumunu ve zararlı davranışlar için olay-temelli adalet algısı değişkeninin regresyon katsayısı anlamlı iken, yurttaşlık davranışları için anlamlı değildir. Yaşadıkları adil ve hakkaniyetli olarak algılayan kişilerin iş doyumları daha yüksektir ve bu kişiler işyerinde zararlı davranışları daha az sergileme eğilimindedirler. Bu bulgular doğrultusunda, **Hipotez 4'e kısmi destek bulunduğu belirtilebilir.**

**(Hipotez 5:** Olay-temelli adalet algısı ile işe yönelik tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiye çalışanların duygusal tepkileri aracılık yapacaktır (mediation hypothesis).

Aracılık (mediation) hipotezlerinin kabul edilebilmesi için ilk olarak (1) bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğunun tespit edilmesi; (2) aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğunun tespit edilmesi; (3) daha sonra bağımlı değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde bulunması ve (4) en son olarak bağımsız ve aracı değişken birlikte regresyona girildiğinde bağımsız değişkenin regresyon ağırlığının anlamlı düzeyde azalması veya anlamsız hale gelmesi gerekmektedir. Araştırma bulguları sonucunda Hipotez 4'e örgütsel yurttaşlık davranışları için destek bulunmadığı için (olay-temelli adalet algısı [bağımsız değişken], örgütsel yurttaşlık davranışını [bağımlı değişken] anlamlı düzeyde yordamamaktadır), Hipotez 5 sadece iş doyumunu ve zararlı davranışlar için test edilebilmiştir.

Tablo 5 ve Tablo 6'da iş doyumunu ve zararlı davranışlar için HLM ile yürütülmüş aracılık (mediation) analizleri sunulmaktadır. Tablo 5'ten de görüleceği gibi, ilk aşamada olay-temelli adalet algısı iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır, daha sonra ikinci aşamada analize pozitif duygusal tepki girildiğinde, olay-temelli adalet algısının yordama düzeyi anlamsız hale gelmiştir ve pozitif duygusal tepki anlamlı düzeyde iş doyumunu yordamaktadır. Bu bulgular göstermektedir ki, pozitif duygusal tepkiler, olay-temelli adalet algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Ancak negatif duygusal tepkiler regresyona girildiğinde herhangi bir yordama etkisi tespit edilememiştir. Bu nedenle negatif duygusal tepkiler, olay-temelli adalet algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık etmemektedir. Bu bulgular doğrultusunda, iş doyumunu ve pozitif duygusal tepki için **Hipotez 5'e destek bulunmuştur; negatif duygusal tepkinin aracılık etkisi bulunmamıştır.**

Tablo 6'da görüleceği gibi, iş doyumunu için yürütülmüş olan aracılık analizleri zararlı davranışlar için de yürütülmüştür. İlk aşamada olay-temelli adalet algısı zararlı davranışları anlamlı düzeyde yordamaktadır, daha sonra ikinci aşamada analize pozitif duygusal tepki girildiğinde, olay-temelli adalet algısının yordama düzeyi anlamsız hale gelmiştir ancak pozitif duygusal tepkinin zararlı davranışlar üzerinde herhangi bir yordayıcı etkisi bulunmamıştır. Bu bulgular göstermektedir ki, pozitif duygusal tepkiler, olay-temelli adalet algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık etmemektedir. Negatif duygusal tepkiler regresyona girildiğinde olay-temelli adalet algısının yordama düzeyi anlamsız hale gelmiştir ve negatif duygusal tepki anlamlı düzeyde zararlı davranışları yordamaktadır. Bu nedenle negatif duygusal tepkiler, olay-temelli adalet algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, zararlı davranışlar ve negatif duygusal tepki için **Hipotez 5'e destek bulunmuştur; pozitif duygusal tepkinin aracılık etkisi bulunmamıştır.**

**Tablo 5. HLM Sonuçları: İş Doyumunu Yordamada Duygusal Tepkilerin Aracılığının Test Edilmesi**

Değişken	Aşama I			Aşama II		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Kesim noktası	3.08	.08	36.32*	3.08	.08	36.32*
Olay-temelli adalet	.13	.02	5.96*	.03	.03	1.25
Pozitif duygusal tepki				.11	.03	4.40*
Kesim noktası				3.08	.08	36.67*
Olay-temelli adalet				.07	.03	2.40**
Negatif duygusal tepki				-.04	.06	-.72

\* $p < .001$ ; \*\* $p < .05$

**Tablo 6. HLM Sonuçları: Zararlı Davranışları Yordamada Duygusal Tepkilerin Aracılığının Test Edilmesi**

Değişken	Aşama I			Aşama II		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>
Kesim noktası	.63	.12	5.16*	.63	.12	5.21*
Olay-temelli adalet	-.10	.04	-2.81*	-.07	.07	-.91
Pozitif duygusal tepki				-.07	.07	-.96
Kesim noktası				.63	.12	5.18*
Olay-temelli adalet				.02	.04	.52
Negatif duygusal tepki				.31	.07	4.54*

\* $p < .001$

## Tartışma

Bu çalışmada çalışanların işyerinde gündelik olarak yaşadıkları olumlu ve olumsuz olaylar 10 gün boyunca toplanan günlük anket verisi aracılığıyla incelenmiştir. İşte yaşanan olaylara yönelik çalışanların yaptıkları adalet değerlendirmelerinin ve olaylara verdikleri pozitif veya negatif duygusal tepkilerin bir dizi işe yönelik tutum ve davranışlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ele alınan tutum ve davranışlar arasında iş doyumunu, örgütsel yurttaşlık davranışları ve zararlı davranışlar yer almaktadır. Yürütülen çalışmaya özgün değer katan en temel özellikleri çoklu-düzeyde boylamsal veri toplanmış ve analiz edilmiş olması; hem niteliksel hem de niceliksel veri analizi içermesi; ve de günümüze değin çoğunlukla birbirinden bağımsız olarak ele alınmış olan “Örgütsel Adalet Kuramları” ve “Duygusal Olaylar Kuramının” bir arada ele alınmış olmasıdır.

Çalışma kapsamında elde edilen olaylara yönelik niteliksel verilerin incelenmesi ve bağımsız değerlendiriciler tarafından değerlendirilmesi sonucunda belirli olay kategorileri tespit edilmiştir. Bu ana kategoriler yaşanma sıklıklarına göre sırasıyla *İşle İlgili Olaylar*, *Amirle İlişkiler*, *İş Arkadaşlarıyla İlişkiler*, *Kurum Politikaları*, ve *Duygusal Aktarım* kategorilerinden oluşmaktadır. Tespit edilen bu kategoriler ilgili yazında yer alan geçmiş çalışmaların bulguları (örn., Bash & Fisher, 2000; Erol-Korkmaz, 2010; Mignonac & Herrbach, 2004; Grandey, Tam, & Brauburger, 2002) ile örtüşmektedir ve böylece bulguların dış geçerliliğini göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanların işlerinin içeriğinden ve işyükünden kaynaklanan stres unsurlarının yanı sıra, iş ortamındaki ilişkilerin; özellikle de amirle ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin ve yaşanan çatışmaların; çalışanların duygusal durumlarını ve tutum ve davranışlarını anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Bu bulgular, Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından öne sürülen Duygusal Olaylar Kuramını doğrular niteliktedir ve bu kuramın çalışanların duygularının neden ve sonuçlarını anlamada oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular mevcut yazındaki Lider-Üye Etkileşimi (Dansereau ve diğerleri, 1975; Liden and Maslyn, 1998) modeline yönelik bulgularla ve iş arkadaşlarının desteğinin çalışanların sağlığı üzerindeki etkileri alanındaki bulgularla (örn., Beehr, Jex, Stacy ve Murray, 2000) örtüşmektedir.

Çalışma kapsamında test edilen Hipotezlerin büyük bir çoğunluğuna ampirik destek bulunmuştur. Genel olarak kurumlarının adil olduğunu düşünen çalışanlar günlük olarak işyerinde yaşadıkları olayları daha adil olarak değerlendirmiştir. Bu bulgu Ambrose ve Arnaud (2005) ve Cropanzano ve arkadaşları (2001) tarafından öne sürülen model ile tutarlılık sergilemektedir. Söz konusu model genel kurumsal adalet algısı ve örgütsel çıktılar/sonuçlar arasındaki ilişkiye olay-temelli adalet algısının aracılık ettiğini öne sürmektedir. Mevcut çalışmada da olay-temelli adalet algısı ve genel kurumsal adalet algısının paralel işlediği, dolayısıyla olay-temelli adalet algısının geçerli bir şekilde çalışılabileceği tespit edilmiştir.

Çalışma bulgularından bir diğeri de gündelik olaylara yönelik adalet değerlendirmelerinin çalışanların duygusal tepkileri ve günlük işe yönelik tutum ve davranışları üzerindeki etkilerine ilişkindir. Gün içinde yaşadıkları olayı adil olarak değerlendiren çalışanlar olumlu duygular (örn., mutlu, neşeli) hissetmektedirler. Olayları adaletsiz olarak değerlendiren çalışanlar ise olumsuz duygular (örn., kızgın, gergin, kaygılı) hissetmektedirler. Bu bulgular kurumsal adaletsizliklerin çalışanlarda negatif duygusal tepkiler ve de özellikle kızgınlık yarattığına yönelik ilgili yazındaki (Barclay, Starlicki & Pugh, 2005; De Cremer, 2006; Rupp & Spenser, 2006; Weiss, Suckow & Cropanzano, 1999) bulgularla örtüşmektedir. Bu bulgulara ek olarak, bu hipotez gündelik olaylar temelinde de kanıtlanmış olmuştur.

Olay-temelli adalet algısının aynı zamanda çalışanların günlük iş doyumlarını ve gün içinde sergiledikleri zararlı davranışları yordadığı bulunmuştur. Adil ve hakkaniyetli olaylar yaşayan çalışanlar kendilerini işlerinden tatminkar hissetmektedirler ve aynı zamanda kuruma yönelik daha az zararlı davranış (örn., sabotaj, işten kaytarma, kurumsal kaynakları israf etme, iş arkadaşlarına yönelik uyumsuz davranışlar, v.b.) sergilemektedirler. Ancak olay-temelli adalet algısı ile örgütsel yurttaşlık davranışları arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu, çalışanların günlük yaşadıkları olaylara yönelik adalet algısından bağımsız olarak örgütsel yurttaşlık davranışları sergilediklerini göstermektedir. Diğer bir taraftan, örgütsel yurttaşlık davranışını çalışanların duygusal tepkilerinin yordadığı görülmektedir. Yani, olumlu duygular hisseden çalışanlar daha fazla yurttaşlık davranışları (örn., ek görev üstlenme, iş arkadaşlarına yardım etme, v.b.) göstermektedir.

Araştırma sonucunda aracılık (mediation) hipotezlerine ilişkin kısmi destek tespit edilmiştir. Olay-temelli adalet algısı ve iş doyumları arasındaki ilişkiye pozitif duygusal tepkilerin aracılık yaptığı bulunmuştur. Diğer yandan, olay-temelli adalet algısı ile zararlı davranışlar arasındaki ilişkiye ise negatif duygusal tepkilerin aracılık ettiği görülmüştür. Yaşadıkları günlük bir olayı adil bulan kişiler bunun sonucunda olumlu duygular hissetmekte ve bu olumlu duygular sayesinde işlerinden daha fazla memnun olmaktadır. Yaşadıkları günlük bir olayı haksız olarak değerlendiren kişiler ise bunun sonucunda olumsuz duygular hissetmekte ve bu negatif duygular nedeniyle işyerinde daha fazla zararlı ve üretimi engelleyici davranış sergilemektedirler.

## **Öneriler**

Dolayısıyla, tüm bu bulgular çalışanların duygu durumlarının kurumlar için önemini göstermektedir. İşyerinde olumlu duyguların hissedildiği pozitif bir atmosfer yaratmak ve olumlu iş ilişkileri geliştirilmesini sağlamak hem çalışanların işyerinde olumlu duygular hissetmelerine katkıda bulunmakta hem de çalışanların işe yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda bu bulgular işyerinde adalet kavramının Duygusal Olaylar Kuramına entegre edilebileceğini ve bu genişletilmiş ve kapsamlı modelin çeşitli davranışları yordamak için kullanılabileceğini göstermektedir. Bu

noktada kurum yöneticilerine ve amirlerine önemli bir görev düşmektedir. İşyerinde olumlu olaylar yaşanmasını sağlamak ve aynı zamanda olumsuz olayları minimize etmek hem çalışanların gündelik stres seviyelerini azaltacak hem de kurumda verimliliği destekleyen yönde tutum ve davranışların sergilenmesine katkıda bulunacaktır. Mevcut çalışmalar çalışanların deneyimlediği iş kaynaklı stresin çalışanların ruh sağlığını olumsuz yönde etkilediğinin göstermiştir (Greenberg, 2004; Greenberg, 2006; Judge & Colquitt, 2004). Bu nedenle, bu çalışmada tespit edilen gündelik işle ilgili olaylar kurum yöneticileri ve amirler için ne gibi konularda önlemler almaları gerektiğine yönelik öngörü kazandıracaktır. Örgütsel adalet yazınıyla da tutarlı olarak çalışanlar arasında görev ve kaynak dağılımında adil davranmak, kurumsal kararların (örn., kimlerin bir üst pozisyona atanacağı) adil prosedür ve politikalar doğrultusunda alınması ve uygulanması, amirlerin çalışanlar ile iletişim ve ilişkilerinde çalışanlara saygılı ve takdir ile yaklaşması, alınacak kararlar hakkında çalışanların önceden bilgilendirilmesi ve gerekçeler hakkında aydınlatılmaları çalışanların kurumsal adalet algılarını artıracaktır. Bu tür adalet prensiplerinin uygulandığı ortamlarda daha fazla sayıda olumlu olay yaşanması ve çalışanların daha olumlu duygu durumları yaşaması olasıdır. Tüm bu süreç sonucunda hem çalışanların ruh sağlıkları ve iş doyumları olumlu yönde etkilenecek hem de işyerinde olumlu davranışlar sergileyeceklerdir.



## Referanslar

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 2, pp. 267-299. New York: Academic Press.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 629-643.
- Basch, J. & Fisher, C. D. (2000). Affective events – emotion matrix: A classification of work events and associated emotions. In N. M. Ashkanasy, C. E. J. Hartel and W. J. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory and practice*, pp.36-48. Quorum Books, Westport, CT.
- Basch, A. J. & Fisher, C. D. (2004). Development and validation of measures of hassles and uplifts at work. Paper presented at the Academy of Management Meeting, August 2004, New Orleans, USA.
- Barsky, A., & Kaplan, S. A. (2007). If you feel bad, it's unfair: A quantitative synthesis of affect and organizational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 286-295.
- Beehr, T., Jex, S., Stacy, B. and Murray, M. (2000) Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organisational Behavior*, 21, 391–405.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 164-201.
- De Cremer, D. (2006). When authorities influence followers' affect: The interactive effect of procedural justice and transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15 (3), 322-351.
- Dansereau, F., Graen, G. And Haga, W. (1975): "A Vertical Dyad Linkage Approach To Leadership Within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation Of The Role-Making Process", *Organizational Behavior And Human Performance*, 13: 46-78.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Grandey, A.A., Tam, A. P., & Brauburger, A.L. (2002). Affective states and traits in the workplace: Diary and survey data from young workers. *Motivation and Emotion*, 26, 31-55.
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33, 352-365.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91, 58-69.

- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89, 395-404.
- Liden, R. And Maslyn, J. (1998): "Multidimensionality Of Leader Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development", *Journal Of Management*, 24(1): 43-72.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Mignonac, K., & Herrbach, O. (2004). Linking work events, affective states and attitudes: An empirical study of managers' emotions, *Journal of Business and Psychology*, 19, 221-240.
- Raudenbush, S. W. Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. 2<sup>nd</sup> edition. Newbury Park, CA: Sage.
- Rupp, D. E., & Spencer, S. (2006). When customers lash out: The effects of customer interactional injustice on emotional labor and the mediating role of discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 91, 971-978.
- Spector P. E. , Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., Kessler S., (2006), *The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?*, *Journal Of Vocational Behavior*, 68, 446–460.
- Spielberger, C. D., Jacobs, G. A., Russell, S., & Crane, R. S. (1983). Assessment of anger: The state-trait anger scale. In: JN Butcher, CD Spielberger, eds. *Advances in Personality Assessment*, vol 2. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Watson, D., & Clarke, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In *Research in Organization Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, ed. B. M. Staw, L. L. Cummings, 18: 1-74. Greenwich, CT: JAI. 373 pp.
- Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 786-794.

**Ekler**  
**Araştırmada Kullanılan Anketler**

**Çalışanların genel tutum ve kisilik özellikleri**

**2. Bölüm**

Bu bölümde sizden bir dizi demografik bilgi istenmektedir.

**1. Katılımcı numaranız (araştırma ekibi tarafından size atanan numarayı yazınız):**

**2. Cinsiyetiniz:**

Kadın

Erkek

**3. Yaşınız:**

**4. Medeni Haliniz:**

Bekar

Evli

**5. Eğitim Durumunuz:**

Lise

Yüksek okul

Üniversite

Yüksek Lisans

Doktora

**6. İşiniz:**

**7. Ünvanınız:**

**8. Çalıştığınız sektör**

**9. Şu anki kurumunuzda kaç senedir çalışmaktasınız?**

**10. İşinizi nasıl tanımlarsınız? (İşiniz bireysel olarak mı yoksa bir takımın üyesi olarak mı çalışmayı gerektiriyor?)**

Ağırlıklı olarak bireysel çalışma

Ağırlıklı olarak takım çalışması

Hem bireysel çalışma hem de takım çalışması

## Çalışanların genel tutum ve kişilik özellikleri

### 3. Bölüm

Lütfen aşağıda sunulan ifadelere ne derece katıldığınızı sunulan şıklardan birini işaretleyerek belirtiniz.

1. Genel anlamda kurumum tarafından bana adil davranılır.

Kesinlikle  
katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle  
katılıyorum

2. Genel olarak, bu kurumun adaletli olacağına güvenilebilirim.

Kesinlikle  
katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle  
katılıyorum

3. Genellikle kurumumun bana davranışı/yaklaşımı adildir.

Kesinlikle  
katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle  
katılıyorum

4. Genellikle bu kuruluşta işlerin yürütülme şekli adil değildir.

Kesinlikle  
katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle  
katılıyorum

5. Bu kuruluş çalışanlarına çoğunlukla adil davranır.

Kesinlikle  
katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle  
katılıyorum

6. Bu kurumda çalışan insanların çoğu, sık sık kendilerine haksız/adaletsiz davranıldığını söyleyecektir.

Kesinlikle  
katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle  
katılıyorum

## Çalışanların genel tutum ve kişilik özellikleri

### 4. Bölüm

Lütfen aşağıda sunulan ifadelere ne derecede katıldığınızı belirtiniz.

#### 1. Çabuk parlanm.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 2. Kızgın mizaçlıyım.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 3. Öfkesi burnunda bir insanımdır.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 4. Başkalarının hataları yaptığım işi yavaşlatınca kızarım.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 5. Yaptığım iyi bir işten sonra takdir edilmemek canımı sıkır.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 6. Öfkelenince kontrolümü kaybederim.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 7. Öfkeli olduğumda ağzıma geleni söylerim.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 8. Başkalarının önünde eleştirilmek beni çok hiddetlendirir.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 9. Engellendiğimde içimden birilerine vurmaya gelir.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

#### 10. Yaptığım iyi bir iş kötü değerlendirildiğinde çılgına dönerim.

- Kesinlikle katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle katılıyorum

## GÜNLÜK ANKET 1

### 2. Bölüm

Lütfen, ilk olarak katılımcı numaranızı belirtiniz. Daha sonra, BUGÜNÜ DÜŞÜNEREK çalıştığınız kuruma yönelik aşağıda sunulan ifadelere ne derece katıldığınızı belirtiniz.

1. Katılımcı numaranız (araştırma ekibi tarafından size atanan numarayı yazınız) :

2. Genel anlamda kurumum tarafından bana adil davranılır.

Kesinlikle katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle katılıyorum

3. Genel olarak bu kurumun adaletli olacağına güvenebilirim.

Kesinlikle katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle katılıyorum

4. Genellikle kurumumun bana davranışı/yaklaşımı adildir.

Kesinlikle katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle katılıyorum

5. Genellikle bu kuruluştaki işlerin yürütülme şekli adil değildir.

Kesinlikle katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle katılıyorum

6. Bu kuruluş çalışanlarına çoğunlukla adil davranır.

Kesinlikle katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

Katılıyorum

Kesinlikle katılıyorum

7. Bu kuruluştaki çalışanların çoğu, sık sık kendilerine haksız/adaletsiz davranıldığını söyleyecektir.

Kesinlikle katılmıyorum

Katılmıyorum

Biraz katılıyorum

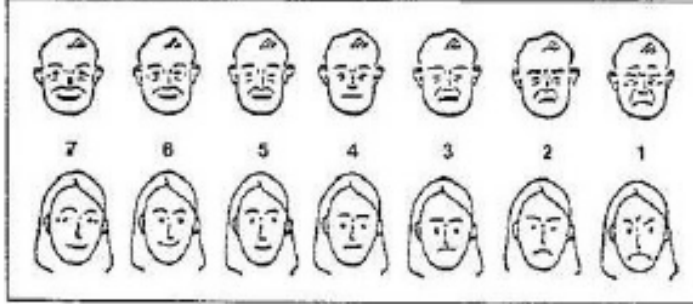
Katılıyorum

Kesinlikle katılıyorum

## GÜNLÜK ANKET 1

### 4. Bölüm

Bugünkü iş gününüzü değerlendirdiğinizde, işinizden ne derecede tatmin olduğunuzu en iyi yansıtan yüz ifadesine karşılık gelen rakamı işaretleyiniz.



1. Yukarıdaki resimde seçtiğiniz yüz ifadesine karşılık gelen rakamı işaretleyiniz.

- 7  6  5  4  3  2  1

2. Bugün işgünümü düşündüğümde, bu iş beni çok tatmin ediyor.

- Hiç Katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz Katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle Katılıyorum

3. Bugün işgünümü düşündüğümde, bu işte yaptığım çalışmalar beni tatmin ediyor.

- Hiç Katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz Katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle Katılıyorum

4. Bu işgünümüzü düşündüğümde, bu işte çalışanların çoğu işlerinden tatmin olmaktadır.

- Hiç Katılmıyorum  Katılmıyorum  Biraz Katılıyorum  Katılıyorum  Kesinlikle Katılıyorum

## GÜNLÜK ANKET 1

### 5. Bölüm

1. BUGÜN İÇİNDE, aşağıda sunulan davranışları gerçekleştirdiyseniz "evet" seçeneğini işaretleyiniz, gerçekleştirmediyseniz boş bırakarak diğer maddeye geçiniz. BU BÖLÜMDE BİRDEN FAZLA SEÇENEĞİ İŞARETLEYEBİLİRSİNİZ!

	Evet
İşe gelmeyen arkadaşımın yokluğunu telafi ederek ona yardım ettim.	<input type="radio"/>
İşle ilgili sorun yaşayanlara yardım etmek için zaman ayırdım.	<input type="radio"/>
Kendi çalışma takvimimi, diğer çalışanların izin taleplerine uyacak şekilde ayarladım.	<input type="radio"/>
İşe yeni alınan çalışanların çalışma gruplarında kabul gördüklerini hissetmeleri için çaba sarf ettim.	<input type="radio"/>
İş veya kişisel hayatıyla ilgili güç bir anında, iş arkadaşımın samimi bir şekilde ilgilenim ve ona saygılı davrandım.	<input type="radio"/>
İş veya özel yaşamında sorun yaşayanlara yardım etmek için zaman ayırdım.	<input type="radio"/>
Çalışanlara görevlerini yerine getirmelerinde destek oldum.	<input type="radio"/>
İşlerine yardımcı olmak için başkalarıyla kişisel eşyalarımı paylaştım.	<input type="radio"/>
Zorunlu olmayan fakat kurum itibarına katkı sağlayan görevlere ve organizasyonlara katıldım.	<input type="radio"/>
Kurumdaki gelişme ve yenilikleri takip ettim.	<input type="radio"/>
Diğer çalışanlar eleştirdiğinde kurumumu savudum.	<input type="radio"/>
Toplum içinde kurumumu gururla temsil ettim.	<input type="radio"/>
Kuruluştaki işleyişli iyileştirmek için fikirler önerdim.	<input type="radio"/>
Kuruma karşı sadık ve bağlı olduğumu gösterdim.	<input type="radio"/>
Kurumu olası sorunlardan korumak için aktif rol üstlendim.	<input type="radio"/>
Kurum imajını korumak için özen gösterdim.	<input type="radio"/>



## GÜNLÜK ANKET 1

### 6. Bölüm

1. Bugün içinde, aşağıda sunulan davranışları gerçekleştirdiyseniz "evet" seçeneğini işaretleyiniz, gerçekleştirmediyseniz boş bırakarak diğer maddeye geçiniz. **BİRDEN FAZLA SEÇENEĞİ İŞARETLEYEBİLİRSİNİZ!**

	Evet
Kurumun malzeme veya kaynaklarını kasten israf ettim.	<input type="radio"/>
İzin almadan işe geç geldim.	<input type="radio"/>
İşe gitmek yerine evde kalıp, böyle olmadığı halde hasta olduğumu söyledim.	<input type="radio"/>
Bana izin verileden daha uzun süre mola aldım.	<input type="radio"/>
İş yerinde birine hakaret ettim veya biriyle dalga geçtim.	<input type="radio"/>
İş yerinden izin verilen zamandan daha önce çıktım.	<input type="radio"/>
İşlerin bitirilmesi gerektiği halde bilerek işi ağırdan aldım.	<input type="radio"/>
Kasten yönergeleri takip etmedim.	<input type="radio"/>
İşimi kasten yanlış yaptım.	<input type="radio"/>
İş verenime ait bir şeyi habersiz aldım.	<input type="radio"/>
İzin almadan, işyerine ait bir malzemeyi veya aleti eve götürdüm.	<input type="radio"/>
Daha fazla para alabilmek için çalıştığım zamanı fazla gösterdim.	<input type="radio"/>
Kurum dışından insanlara ne kadar berbat bir yerde çalıştığımı söyledim.	<input type="radio"/>
Bir müşteri ya da alıcıya kötü ya da kaba davrandım.	<input type="radio"/>
Birini işte gösterdiği performansla ilgili olarak aşağıladım.	<input type="radio"/>
Birisinin özel yaşamıyla dalga geçtim.	<input type="radio"/>
İş yerinde birini görmezden geldim.	<input type="radio"/>
Kendi yaptığım hata için bir başkasını suçladım.	<input type="radio"/>
İş yerinde biriyle tartışma başlattım.	<input type="radio"/>
İş yerine zarar verebilecek bir dedikoduyu başlattım veya sürdürdüm.	<input type="radio"/>
İş yerinde birine sözlü olarak sataşım.	<input type="radio"/>
İş yerinde birini fiziksel kaba kuvvet kullanmadan tehdit ettim.	<input type="radio"/>
Kendini kötü hissetmesi için iş yerinde birine ağıza alınmaz laflar ettim.	<input type="radio"/>
İş yerinde birinin kötü görünmesini sağlayacak bir şey yaptım.	<input type="radio"/>
İş yerinde birini utandırmak için acımasız bir çaka yaptım.	<input type="radio"/>
İş yerinde birinin özel postasına veya eşyasına izinsiz baktım.	<input type="radio"/>
Bilerek iş yerindeki bir alete veya mala zarar verdim.	<input type="radio"/>
Çalışma alanımı kasten kirlettim veya dağıttım.	<input type="radio"/>
İzin almadan iş yerinin parasından kullandım veya parasından aldım.	<input type="radio"/>
İş yerinde birini şiddet içeren şekilde tehdit ettim.	<input type="radio"/>
İş yerinde birine vurdum veya onu ittim.	<input type="radio"/>
İş yerinden birine ait olan bir şeyi habersiz aldım.	<input type="radio"/>

## GÜNLÜK ANKET 1

### 7. Bölüm

Bu bölümde sizden BUGÜN içerisinde yaşadığınız ve sizi olumlu veya olumsuz yönde etkilemiş olan işle ilgili bir olayı anlatmanız istenmektedir. Lütfen, söz konusu olayı aşağıda sunulan unsurları içerecek biçimde açıklayınız. Eğer bu niteliklere uygun birden fazla olay yaşadığınız, sizi en çok etkileyen ve en önemli olayı anlatınız.

#### 1. Olayı kısaca özetleyiniz.

#### 2. Olaya kimler (örn., amir, iş arkadaşı vb.) dahil oldu?

#### 3. Bu olayı neden olumlu veya olumsuz olarak algıladınız?

#### 4. Lütfen yukarıda aktarmış olduğunuz olayı ne derecede adil bulduğunuzu aşağıda sunulan şıkları kullanarak belirtiniz. Lütfen görüşünüzü en iyi yansıtan ifadeyi işaretleyiniz

- Yaşadığım olayı çok adaletsiz buluyorum
- Yaşadığım olayı adaletsiz buluyorum
- Yaşadığım olayı biraz adaletsiz buluyorum
- Yaşadığım olayı biraz adil buluyorum
- Yaşadığım olayı oldukça adil buluyorum
- Yaşadığım olayı çok adil buluyorum

Lütfen yaşadığınız ve yukarıda anlattığınız olaya ilişkin aşağıda sunulan her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı belirtiniz.

#### 5. Yaptığım katkılar ve gösterdiğim çaba düşünülürse, yaşadığım olayın sonucu adildi.

- Kesinlikle katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Biraz katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle katılıyorum
- Geçerli bir soru değil

## GÜNLÜK ANKET 1

6. Olayın sonucunu etkileyen kurumsal düzenlemeler adil olarak uygulandı.

- Kesinlikle kabılmıyorum
- Kabılmıyorum
- Biraz katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle katılıyorum
- Geçerli bir soru değil

7. Olaya dahil olan kişi bana karşı saygılı davrandı ve itibar gösterdi.

- Kesinlikle kabılmıyorum
- Kabılmıyorum
- Biraz katılıyorum
- Katılıyorum
- Kesinlikle katılıyorum
- Geçerli bir soru değil

## GÜNLÜK ANKET 1

### 8. Bölüm

1. Lütfen, bugün yaşadığınız ve bir önceki bölümde ANLATTIĞINIZ OLAYIN sizi ne yönde ve derecede etkilediğini aşağıdaki ölçek üzerinde belirtiniz.

- Bu olay beni OLUMLU yönde ÇOK etkiledi
- Bu olay beni OLUMLU yönde ORTA DERECEDE etkiledi
- Bu olay beni OLUMLU yönde BİRAZ etkiledi
- Bu olay beni OLUMSUZ yönde BİRAZ etkiledi
- Bu olay beni OLUMSUZ yönde ORTA DERECEDE etkiledi
- Bu olay beni OLUMSUZ yönde ÇOK etkiledi

2. Lütfen, bugün yaşadığınız ve bir önceki bölümde ANLATTIĞINIZ OLAY SONUCUNDA nasıl hissettiğinizi (hangi duyguyu veya duyguları hissettiğinizi) yazılı olarak belirtiniz.

3. Lütfen, bugün yaşadığınız ve bir önceki bölümde ANLATTIĞINIZ OLAY SONUCUNDA nasıl hissettiğinizi bu sefer aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz. Aşağıda sunulan her bir duygu ifadesini söz konusu olay sonucunda ne derecede hissettiğinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç	Çok Az	Biraz	Oldukça	Çok Fazla
Heyecanlı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Güçlü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevesli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gururlu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sakinli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mutluz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suçlu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utanmış	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinirli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tedirgin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**TÜBİTAK  
PROJE ÖZET BİLGİ FORMU**

<b>Proje No:</b> 110K001
<b>Proje Başlığı:</b> İşyerinde Yaşanan Olaylara Yönelik Adalet Algısı ve Duygusal Değerlendirmelerin Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkileri
<b>Proje Yürütücüsü ve Araştırmacılar:</b> Prof. Dr. H. Canan SÜMER
<b>Projenin Yürütüldüğü Kuruluş ve Adresi:</b> Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, İnönü Bulvarı, 06531, ANKARA
<b>Destekleyen Kuruluş(ların) Adı ve Adresi:</b> TÜBİTAK
<b>Projenin Başlangıç ve Bitiş Tarihleri:</b> 01 Nisan 2010 – 01 Aralık 2010
<b>Öz (en çok 70 kelime)</b> Bu çalışmanın amacı çalışanların işlerine yönelik tutum ve davranışlarını yordamada örgütsel adalet kuramı ve duygusal olaylar kuramını entegre eden bir modeli ampirik olarak test etmektir. İş yerinde günlük olarak yaşanan olaylar ve bu olayların çalışanların adalet algıları, duygu durumları ve işe yönelik tutum ve davranışları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Yazılım şirketlerinde çalışan 50 yazılım uzmanından 10 işgünü boyunca günlük anket verisi toplanmış ve elde edilen veriler Hiyerarşik-Doğrusal Modelleme yöntemi ile analiz edilmiştir.
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Örgütsel adalet, duygusal olaylar kuramı, işte yaşanan olaylar, duygusal tepkiler, işe yönelik tutum ve davranışlar.
<b><a href="#">Fikri Ürün Bildirim Formu</a> Sunuldu mu?</b> Evet <input type="checkbox"/> Gerekli Değil <input checked="" type="checkbox"/> Fikri Ürün Bildirim Formu'nun tesliminden sonra 3 ay içerisinde patent başvurusu yapılmalıdır.
<b>Projeden Yapılan Yayınlar:</b> Yayınlanması hedeflenen bir makale yazılma aşamasındadır.