



Etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel çekiciliğin aracı rolü

Murat Baş^{a*}, Göknur Ersarı^b

^a Doç. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzincan, 24100 TÜRKİYE. E-posta: murat.bas@edu.tr. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9479-4571>

^b Arş. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Nevşehir, 50100 TÜRKİYE. E-posta: gearsari@nevsehir.edu.tr. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8380-6832>

MAKALE BİLGİSİ

Geliş tarihi: 13.09.2022
Kabul tarihi: 27.01.2023
Çevrimiçi kullanım tarihi: 23.06.2023
Makale Türü: Araştırma makalesi

Anahtar Kelimeler:
Etkileşimsel Adalet, İş Tatmini, Örgütsel Çekicilik.

ÖZ

İşletmeler için kalifiye elemanların işe alınması ve verimli bir şekilde çalışmalarını sürdürmesi önem arz etmektedir. Aynı şekilde çalışan için de iş yerinde adaletli bir ortamının olması onların çalışmaktan memnun olmasını sağlamaktadır. Bu araştırmada etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel çekiciliğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Veriler Niğde ilinde bulunan hastanelerde çalışan 413 kişiden elde edilmiştir. Verilere ilişkin güvenilirlik geçerlilik analizleri yapılmış ve ardından hipotezler test edilmiştir. Analizler sonucunda etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca etkileşimsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişki örgütsel çekiciliğin aracı rolü tespit edilmiştir. Bu çalışma ile sağlık sektöründe etkileşimsel adalet, iş tatmini ve örgütsel çekicilik arasındaki ilişkiye farklı bir bakış açısı katılmıştır. Araştırmanın sadece Niğde ilinde yapılmış olması araştırmayı kısıtlamıştır.

The mediating role of organizational attractiveness in the effect of interactional justice on job satisfaction

ARTICLE INFO

Received: 13.09.2022
Accepted: 27.01.2023
Available online: 23.06.2023

Article type: Research article

Keywords:
Interactional Justice,
Job Satisfaction,
Organizational Attractiveness.

ABSTRACT

It is important for businesses to recruit qualified personnel and to operate efficiently. Likewise, having a fair environment in the workplace for the employees ensures that they are satisfied with their work. In this study, it is aimed to examine the mediating role of organizational attractiveness in the effect of interactional justice on job satisfaction. The data were obtained from 413 people working in hospitals in the province of Niğde. Reliability and validity analysis of the data was made and then the hypotheses were tested. As a result of the analysis, it was determined that interactional justice has a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, it has been determined that organizational attractiveness plays a mediating role in the relationship between interactional justice and job satisfaction. With

* Sorumlu yazar

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2023.9.2.005>

this study, a different perspective was added to the relationship between interactional justice, job satisfaction and organizational attractiveness in the health sector. The fact that the research was conducted only in Niğde province is a limitation of the research.

1. Giriş

Günümüzde insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerinden biri işe alım sürecinde gerçekten çalışacak kalifiye elemanları işe almak ve onların hevesli bir şekilde çalışmasını sağlamaktır (Rahim Afridi Mahmood, Rafique ve Farhan Asif., 2021, s. 280). Bu bağlamda işe alım ve örgüt seçimi araştırmalar için önemli bir konu olmuştur (Highhouse, Lievens ve Sinar., 2003, s. 988). Çünkü kalifiye elemanların işe alınması sadece örgütün isteğine bağlı değil aynı zamanda iş görenin de o örgütte çalışmak istemesine bağlıdır. Bu durumda karşılıklı olan bu isteğin sağlanması ve kalifiye elemanların örgüte çekilmesi gerekmektedir.

Kalifiye elamanların iş başvurusu yapmasını sağlamak için, bireylerin bir işletmenin imajını nasıl değerlendirdiğini anlamak önemlidir. Örgütsel çekicilik, potansiyel bir işverenin örgüte duyulan ilgi ve istihdam fırsatlarını takip etme olasılığıdır. Örgütsel çekicilik işe alımın ilk adımlarındandır ve örgütün en önemli amaçlarından (Rahim Afridi vd., 2021, s. 281). Çekici bulunan örgütler adayların işe alım için başvuru yapmasını sağlayacak ve kalifiye elemanların işe alınmasını kolaylaştıracaktır. Ayrıca çalıştığı örgütü çekici bulan iş görenlerin iş tatminleri artacaktır. Çekici olan örgütte çalışmak her iş göreni mutlu edecek bir durumdur.

Bir örgütü çekici kılan unsurlardan biri de örgüt içinde adaletli çalışma politikasının olmasıdır. Etkileşimsel adalet, çalışanların yaptıkları işlerin sonuçlarının ve prosedürlerin kendilerine yansıtılma şeklinin adil olduğunu algıladıkları bir durumdur (Koçak ve Kerse, 2022, s. 5). İşe alımlarında ve sonraki süreçte adil davranışlarla karşılaşan çalışanların iş tatmin düzeyleri yüksek olacaktır (Özpehlivan, 2018, s. 47). Bir örgütte etkileşimsel adalet arttıkça, o örgütün çekiciliğinin de artacağı ön görülmektedir. Ayrıca etkileşimsel adaletin ve örgütsel çekiciliğin yüksek olduğu örgütlerde iş tatmini de yüksek olacaktır.

Bu araştırma hastanede çalışan personelin algıladığı etkileşimsel adalet düzeyinin iş tatminine etkisinde örgütsel çekiciliğin aracı rolünü incelemektedir. Literatür incelendiğinde etkileşimsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara (Keklik ve Us Coşkun, 2013, Yürür, 2008, Shimamura Fukutake, Namba ve Ogino., 2021) rastlanmasına rağmen etkileşimsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel çekiciliğin aracı rolünü ortaya koyan çalışmaya henüz rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu araştırma sağlık sektörünün, çalışanlar tarafından çekici bulunup bulunmadığını ortaya koyacaktır. Ayrıca bu üç değişken bir arada sağlık sektöründe henüz incelenmediğinden dolayı bu bulgular literatürdeki eksikliği giderecek niteliktedir. Bununla birlikte çalışmanın bulguları sağlık sektöründeki yöneticilere iş tatminini iyileştirmeleri noktasında yol gösterecektir.

Çalışmada “Etkileşimsel adalet iş tatmini üzerinde nasıl ve ne yönde etki edecektir? Etkileşimsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel çekicilik nasıl bir rol oynayacaktır?” sorularına yanıt aranmıştır. Etkileşimsel adaletin yüksek olduğu örgütler hem çalışanlar hem de o örgütte çalışmak isteyen adaylar için çekici hale gelecektir. Bu durum da örgüt içinde iş tatminini artıracaktır. Bu bağlamda araştırmanın amacı etkileşimsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel çekiciliğin aracı rolünü test etmektir. Bu amaç doğrultusunda Niğde ilinde görev yapmakta olan sağlık personellerine anket yapılmış ve elde edilen veriler SPSS 22, AMOS 23 ve PROCESS MACRO programları ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda etkileşimsel adaletin iş tatminini etkilediği ve örgütsel çekiciliğinde bu ilişkide aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir.

2. Kuramsal çerçeve

2.1. Etkileşimsel adalet

Örgütsel adalet kavramı ilk olarak 1963 yılında Adams’ın eşitlik teorisinde ortaya çıkmıştır. Eşitlik teorisindeki adalet kavramının odak noktası çalışanın kuruma katkısı ve ödüllerin eşit dağıtılmasına yöneliktir (Di Fabio ve Palazzeschi, 2012). Adams’ın eşitlik teorisine göre iş görenler kendilerini

çalışma arkadaşları ile karşılaştırır, eşit ve adil bir davranış görmek isterler. Eğer çalışanlar bir eşitsizlik olduğunu algılar ise bunu düzeltme çabasına girebilirler (Fezzullah, 2013, s. 482). Bu bağlamda örgütsel adalet, çalışanların örgüt içindeki olayları adil olarak algılaması anlamına gelir. Örgütsel adalet, çalışanların işyerinde kendilerine eşit ve adil davranıldığını fark ettiklerinde sağlanmış olacaktır (Azeem Abrar, Bashir, ve Zubair , 2015, s. 274).

Bies ve Moag (1986), örgütsel adaleti açıklamış ve yeni katkı sağlayarak örgütsel adaletin üç boyut içerdiğini öne sürmüştür. Bunlar: dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet şeklindedir (Ouyang vd., 2015, s. 148). Dağıtımsal adalet, yapılan işin sonucunda elde edilen ücret, ödül ya da cezanın çalışan tarafından adaletli algılanmasını anlatan bir terimdir. İşlemsel adalet, çalışanların resmî sonuçlar, süreçler ve prosedürler hakkındaki adalet algılarıyla ilgilidir (Mcdowal ve Fletcher, 2004). Etkileşimsel adalet, işlemsel adaletin bir uzantısıdır. Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönü ile yani yöneticinin çalışana karşı davranış biçimiyle ilgilidir. Etkileşimsel adalet, yönetici ve çalışan arasındaki iletişim sürecinin nezaket, dürüstlük ve saygı çerçevesinde olması gerektiğini ifade eder (Cohen-Charash ve Spector, 2001, s. 281). Bu bağlamda etkileşimsel adalet, örgütteki işlemler sırasında örgütsel karar vericiler ve çalışanlar arasındaki iletişimin kalitesi olarak tanımlanabilir (Azeem vd ., 2015, s. 274). Bies ve Moag (1986) etkileşimsel adaleti sağlaması için dört kural olduğunu belirtmişlerdir. Bunlardan ilki, yöneticilerin çalışanlarına dürüst davranması, ikincisi, yöneticilerin çalışanları ilgilendiren kararları çalışanlarına açık şekilde anlatması, üçüncüsü, yöneticilerin çalışanlarına saygılı davranması ve dördüncüsü, önyargılı davranmamasıdır (Öz Selek ve Sağlam, 2019, s. 133).

Etkileşimsel adalet, kişiler arası ilişki ve yönetimin çalışanlarla iletişiminin adaletli olup olmadığı anlamına gelir. Aslında etkileşimsel adalet çalışanın doğrudan yöneticisiyle kurduğu iletişimle ilgili algıladığı adaleti ifade eder. Yöneticinin astına kibar ve saygılı davranmaması ve astını etkileyen kararları alırken adaletli davranmaması durumunda etkileşimsel adaletsizlik ortaya çıkar (Ahmad, 2018, s. 226). Bir başla ifadeyle etkileşimsel adalet, karar mercinin aldığı kararları çalışanlara nasıl söylediğine yönelik çalışanın adalet algısıdır. Çalışanlar yöneticilerin kendileri ile adaletli bir iletişim kurmasını bekler. Eğer adaletli bir iletişim olmadığını düşünürlerse yöneticilerinin kararlarını sorgularlar ve bu konuda onlara tepki gösterebilirler (Demirel ve Seçkin, 2011, s. 103).

2.2. İş tatmini

Araştırmalarda yaygın olarak yer almasına rağmen, iş tatmininin tanımı konusunda hala genel bir fikir birliği sağlanamamıştır. Hoppock (1935) iş tatminini, kişinin işinden memnun olmasını sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların birleşimi olarak tanımlamıştır. Vroom (1964) iş tatmini konusunda çalışanın işyerindeki rolüne odaklanmış ve iş tatminini, bireylerin mevcut iş rollerine yönelik duygusal durumları olarak tanımlamıştır. Kısaca iş tatmini, insanların o işi yaparken ne hissettikleri ile ilgili bir kavramdır (Aziri, 2011, s. 77).

İş tatmini, kişinin keyif aldığı bir işi yapması ve çalıştığıının karşılığını almasıdır. Başka bir ifadeyle iş tatmini kişinin o işi yapmaktan duyduğu mutluluğu ifade eder. İş tatmini gelire, terfiye, tanınmaya vb. hedeflere ulaşılmasını sağlayan önemli bir unsurdur (Kaliski, 2007). İşe yönelik olumlu durumlar, tutumlar ve koşullar iş tatminine; işe yönelik olumsuz durumlar, tutumlar ve koşullar iş tatminsizliğine işaret etmektedir (Aziri, 2011, s. 78). İş tatmini veya tatminsizliği sadece işin doğasına bağlı değil, aynı zamanda işin çalışana sağladığı beklentilere de bağlıdır. Yüksek maaş, düşük maliyetler, verimli çalışma ortamı, örgütsel ve sosyal ödüller, iletişim, adalet algısı, örgütsel bağlılık ve örgütü çekici hale getiren diğer unsurlar iş tatminini artıracaktır (Singh ve Jain, 2013).

İş tatmini, bir örgütün üyelerinin işleri hakkında sahip oldukları olumlu duygular olarak tanımlanır (Shimamura vd., 2021). İş tatmini, işi yapan bireylerin o işi yapmaktan duydukları memnuniyet derecesidir (Keklik ve Us Coşkun, 2013, s. 144). İş tatmini yüksek olan çalışan, işini enerjik ve mutlu bir şekilde yaparken, iş tatmini düşük olan çalışan gergin ve mutsuz olmaktadır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar işlerini verimli ve etkin bir şekilde yaparak işletmeye fayda sağlamaktadırlar. Bu çalışanlar işlerini severek yaptıkları için daha fazla çaba sarf edecek ve performansları yüksek olacaktır (Özpehlivan, 2018, s. 47).

2.3. Örgütsel çekicilik

Örgüt seçimi ilk olarak Vroom (1966) tarafından araştırılmıştır. Vroom çalışmasında, örgütün potansiyel iş arayanlar için ne kadar çekici olduğuna dair tek maddelik soru sormuştur. Birkaç yıl sonra, Singh (1973) yaptığı çalışmada potansiyel adaylara bu işi ne kadar seçmek istersiniz sorusunu sorarak örgütün çekiciliğini ölçmeye çalışmıştır (Highhouse vd., 2003, s. 988).

Örgütsel çekicilik, belli bir örgütte çalışan veya çalışmak için başvuruda bulunan bir bireyin o şirkete arzu edilir olarak görme ve onun için çalışmak isteme derecesidir (Madera, Dawson ve Neal 2016). Örgütsel çekicilik potansiyel çalışan adaylarının işe başvurmasını ve mevcut çalışanların örgütte kalmasını teşvik eden itici güçtür. Adaylar çekici olan örgütleri çalışmak için olumlu yer olarak algılamaktadır. Bu bağlamda birey açısından örgütsel çekicilik, potansiyel ve mevcut çalışanların çalışmak için iyi yer olarak algıladıkları organizasyonları ifade ederken (Bakanauskiene Bendaravičienė ve Barkauskė, 2017, s. 6); işletmeler açısından örgütsel çekicilik, boş olan kadroların kalifiye elemanlarla doldurulmasını ifade etmektedir (Güler ve Basım, 2015, s. 117).

Başvuru sahipleri, çekici bulmadıkları örgütlere başvurmayacaklardır. Bu nedenle, potansiyel adayların iş başvurusunu artırmada örgütsel çekiciliğin olumlu algıları önemlidir. Başvuru sahiplerini cezbetmek ve elde tutmak, işletmelere uzun vadede büyük bir rekabet avantajı sağlayacaktır. Bu bağlamda örgütü çekici hale getiren etkenleri değerlendirmek önemlidir. Potansiyel başvuru sahibi, örgütleri sağladığı faydalar ve maaş gibi araçsal düzeyde değerlendirir. Başvuru sahipleri, benzer şekilde, yenilikçi ve modaya uygun olmak gibi öznel veya somut olmayan faydalarla değerlendirir (Rahim Afridi vd., 2021, s. 284).

3. Hipotezler

3.1. Etkileşimsel adalet ve iş tatmini ilişkisi

Etkileşimsel adalet, iş görenler arasındaki iletişimin kalitesini ifade etmektedir. Etkileşimsel adalet, çalışanlar arasında iş tatminini yükseltmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanlar arasında adalet algısı arttıkça iş tatmini de artmaktadır (Keklik ve Us Coşkun, 2013, s. 148). Yürür (2008), yaptığı çalışmanın sonucunda etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir. Keklik ve Us Coşkun (2013) hastane çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada etkileşimsel adalet ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulmuşlardır. Shimamura vd., (2021) Japon hemşireler arasında iş tatminini artırmak için etkileşim adaletinin geliştirilmesinin en iyi strateji olacağını belirtmiştir.

Adams'ın eşitlik teorisi bireylere işyerinde eşit ve adil davranılması gerektiğini söylemektedir. Eğer çalışanlar aralarında eşitsizlik olduğunu algılayorsa bu durumu kendi yöntemleri ile düzeltmek isteyeceklerdir. Çünkü insanlar doğası gereği kendilerine haksızlık yapılmasını istememektedir. Etkileşimsel adalet algısının kaynağı lider, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiye dayanmaktadır (Doğan ve Varoğlu, 2019, s.37-38). Etkileşimsel adalet yöneticilerin çalışanlara karşı davranışını ve onlarla kurduğu iletişimin kalitesini ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışan tarafından etkileşimsel adaletin yüksek olarak algılandığı bir iş yerinde çalışanın iş tatmini artacaktır. Ancak kendilerine adil davranılmadığını düşünen çalışanlar bu durumdan memnun olmayacak ve iş tatminleri düşecektir. Yukarıdaki çalışmalardan da yola çıkılarak etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olacağı ön görülmüştür. Böylece hipotez 1 geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

3.2. Etkileşimsel adalet ve örgütsel çekicilik arasındaki ilişki

Örgüt içerisinde adaletin algılanabilmesi için örgütsel çıktılar ve çıktıların dengeli dağılımı, adalet kurallarına uyma, çalışanlarla iletişimin ve çalışanlara karşı muamelenin kalitesi önemli unsurlardır. Eşitlik kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde insanlar bu unsurların eşit dağıldığı örgütlerde çalışmak istemektedir (Doğan ve Varoğlu, 2019, s.37). Örgütsel çekiciliği inceleyen araştırmalar, çalışmak için bir örgüte başvuranların ve örgüt üyelerinin, adil ve tarafsız olarak algılanan personel sistemlerine sahip örgütleri daha çekici bulduklarını göstermektedir (Chapman Uggerslev, Carroll, Piasentin ve Jones, vd., 2005; Madera vd., 2016). Bir örgüt adil ve tarafsız olarak algılanıyorsa insanlar

o örgütte çalışmak isteyecektir. Bu bağlamda etkileşimsel adaletin yüksek olduğu örgütler, o iş yerinde çalışanlar ve çalışmak isteyen adaylar için daha çekici hale gelecektir. Başka bir ifadeyle etkileşimsel adalet arttıkça örgütsel çekicilikte artacaktır. Bu bilgiler ışığında hipotez 2 geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Etkileşimsel adaletin örgütsel çekicilik üzerinde pozitif etkisi vardır.

3.3. Örgütsel çekicilik ve iş tatmini

Bir örgütün çalışan tarafından çekici bulunması çalışanın yaptığı işten tatmin olması açısından önemlidir. Chatman'ın geliştirdiği birey örgüt uyumu teorisine göre örgütün karakteristik özellikleri ile bireyin özellikleri arasındaki benzerlikler birey örgüt uyumunu ortaya çıkarmaktadır (Doğan ve Varoğlu, 2019, s.193). Bireyin belirli bir düzeyde uyumlu olduğu ve/veya çekici bulunduğu örgütlerde çalışması iş tatminini artıracaktır (Bağcı, 2018). Literatürde yer alan çalışmalardan bazıları örgütsel çekicilik ve iş tatmini arasında olumlu ilişki olacağını vurgulamaktadır (Bendaravicienė ve Barkauské, 2017; Demirtaş ve Çaçan, 2021; Kaplan, 2020). Bir örgütün çekici olması o örgütte çalışan bireylerin iş tatmininin de artmasını sağlayacaktır. Bendaravicienė ve Barkauské (2017) çekiciliği yüksek olan örgütlerde çalışmanın, iş görenlerin memnuniyetini artıracığını vurgulamıştır. Demirtaş ve Çaçan, (2021) yaptıkları araştırmanın sonucunda örgütsel çekicilik ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulmuşlardır. Kaplan (2020) yaptığı çalışmada örgütsel çekicilik ve iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Bu çalışmalarda bize örgütsel çekiciliğin iş tatminini artırdığını göstermiştir.

Yukarıda bahsedilen çalışmalardan yola çıkarak, örgütsel çekiciliğin iş tatmini üzerinde etkili olacağı ön görülmüş ve hipotez 3 geliştirilmiştir.

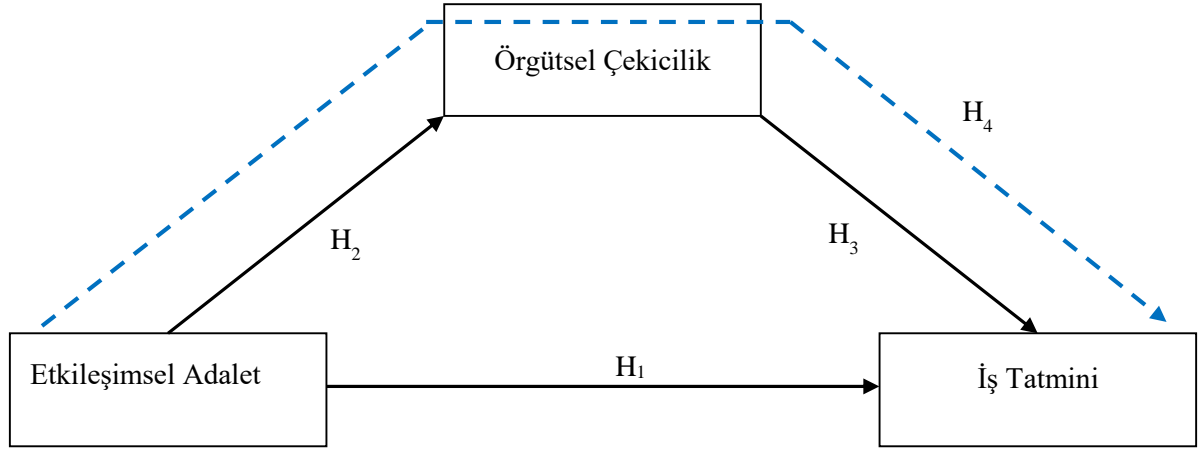
Hipotez 3: Örgütsel çekiciliğin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır.

3.4. Örgütsel çekiciliğin aracılık rolü

Günümüzde kalifiye diye bileceğimiz çalışanlar sadece para kazanacakları bir iş istemiyorlar. Onlar adaletin, eşitliğin olduğu, kendilerini özgürce ifade edebildikleri ve parçası olmaktan gurur duydukları bir ortamda çalışmak istiyorlar. Çünkü artık firmalar sadece para kazanılan bir yer olarak düşünülüyor; ayrıca insanların sosyal kimliklerinin ortaya konulduğu bir yer olarak görülüyor. Bu bağlamda insanlar çekici buldukları, adaletli olarak algıladıkları ve yaptığı işten tatmin oldukları örgütlerde çalışmak istiyorlar (Demirci ve Marşap 2022).Yapılan literatür araştırmaları sonucunda etkileşimsel adaletin, örgütsel çekicilik ve iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu (Chapman vd., 2005; Madera vd., 2016; Keklik ve Us Coşkun 2013) ve örgütsel çekiciliğin de iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu anlaşılmıştır (Bendaravicienė ve Barkauské, 2017; Kaplan, 2020). Bu nedenle, etkileşimsel adaletin iş tatmini ile olan ilişkisinde örgütsel çekicilik aracı rol oynayabilir. Yani etkileşimsel adalet, iş tatmini üzerine doğrudan bir etki ederken; örgütsel çekiciliğin aracı rol üstlenmesiyle etkileşimsel adalet, iş tatminine dolaylı yoldan da etki edebilir. Başka bir ifadeyle, etkileşimsel adalet iş tatminini hem doğrudan hem de örgütsel çekicilik aracılığıyla dolaylı yoldan etkileyebilir. Bu bilgiler ışığında hipotez 4 geliştirilmiştir.

Hipotez 4: Örgütsel çekicilik, etkileşimsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu Şekil 1'de gösterilmiştir.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının işyerinde algıladıkları etkileşimsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel çekicilik düzeyinin aracı etkisi incelemiştir. Bunun yanı sıra sağlık sektöründe çalışan personelin iş ortamlarını çekici bulup bulmadıklarını ayrıca etkileşimsel adaletin ve örgütsel çekiciliğin iş tatminini artırıp artırmadığı ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda Niğde ilinde görev yapmakta olan sağlık personellerine anket yapılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 22, AMOS 23 ve PROSES makro programları ile analiz edilmiştir.

4.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini Niğde ilinde bulunan özel ve kamu hastaneleri ile toplum sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Bu çalışmada hem maliyet hem de maliyet kısıtlılıkları sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından anket yoluyla veri elde edilmiştir. Çıngı (1994, s. 327) tarafından önerilen örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alınmış ve örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada sağlık çalışanlarına 425 anket dağıtılmış, eksik doldurulan anketler çıkartıldıktan sonra geri dönüşü sağlanan 413 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1

Demografik özellikler

Değişken	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	127	31
	Bayan	286	69
Medeni durum	Evli	309	75
	Erkek	104	25
Yaş	18-26 yaş	137	33
	27-35 yaş	113	27
	36-44 yaş	104	25
	45 yaş ve üstü	59	15
Eğitim	Lise	108	20
	Ön lisans	132	34
	Lisans	141	38
	Lisansüstü	32	8
Çalışma Süresi	1-5 yıl	129	31
	6-10 yıl	145	35
	11-20 yıl	86	21
	21 yıl ve üzeri	53	13
Toplam		413	%100

Araştırmaya katılan katılımcıların Tablo 1'deki demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu bayanların (%69) oluşturduğu, çalışanların çoğunun medeni durum bakımından evli (%75) olduğu, ankete katılanların çoğu 18-44 yaş aralığında (%85) olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 2'de araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumuna bakıldığında çoğunluğunu ön lisans ve lisans mezunu (%72) çalışanlarının oluşturduğu ve çalışma süresi incelendiğinde, 1-10 yıl (%66) arasında işletmeye hizmet eden çalışanların oluşturduğu görülmektedir.

4.3. Veri toplama araçları ve verilerin analizi

Araştırmada sağlık hizmetleri çalışanlarından anket tekniği kullanılarak veriler toplanıp analize tabi tutulmuştur. Araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 22.06.2022 tarihli ve 06/15 sayılı kararıyla etik uygunluk izni alınarak yapılmıştır.

Araştırmada ankete katılan çalışanların etkileşimsel adalet algısını ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, 9 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek ise Örgütsel çekicilik ölçeğidir. Örgütsel çekicilik ölçeği, çalışanların örgütlerini ne kadar çekici bulduklarına yönelik algılarını belirlemek için Turban ve Keon (1993) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan ölçektir. Araştırmanın üçüncü ve son ölçeği ise, İş tatmini ölçeğidir. İş tatmini ölçeği, çalışanların iş tatmini düzeyini ölçmek amacıyla Schwepker (2001) tarafından geliştirilen ve 3 ifadeden oluşan ölçektir. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler 5'li likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin analizinde SPSS 22, AMOS 23 ve PROCESS MACRO paket programlarından faydalanarak analizler elde edilmiştir.

5. Bulgular ve analizler

5.1. Doğrulayıcı faktör analizi

Araştırmada değişkenlerin ayırt edici geçerliliğinin analizinde AMOS 23 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) elde edilmiştir (Arbuckle, 2013). Daha önceki çalışmalarla geçerliliği ortaya konmuş değişkenlere, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılarak değişkenlerin yapısal ve faktöriyel geçerliliği ortaya konmuştur. Araştırmanın üç faktörlü ölçüm modeli (etkileşimsel adalet, örgütsel çekicilik ve iş tatmini) üç alternatif modelle karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre araştırmanın ölçüm modelinin diğer alternatif modellerden daha iyi bir uyum iyiliği değerine sahip olduğu ortaya çıkmıştır ($X^2(\text{CMIN}) = 188,557$, $DF = 81$, $\chi^2/df = 2,328$, $TLI = 0,96$, $CFI = 0,97$, $RMSEA = 0,07$).

5.2. Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi

Araştırmanın ölçeklerinin korelasyon analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir. Tabloda araştırmanın ölçeklerine ait ortalama (\bar{x}), standart sapma (**S. S.**) ve güvenilirlik katsayıları (α) verilmiştir. Araştırmada EA (0,982), ÖÇ (0,835) ve İT (0,892) ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları, $0,80 < \alpha < 1$ aralığında olduğu ve yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Karagöz, 2019, s. 1003).

Tablo 2

Ölçeklere ait korelasyon analizi

	α	\bar{x}	S. S.	EA	ÖÇ	İT
Etkileşimsel adalet	0,982	3,93	1,212	-		
Örgütsel çekicilik	0,835	4,01	0,718	0,235	-	
İş tatmini	0,892	4,15	0,883	0,336	0,640	-

Tablo 2'de araştırmada kullanılan ölçeklere ait korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, etkileşimsel adalet ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,336$; $p<0,01$). Tablo 2'deki ölçeklere ait diğer bir bulgu, etkileşimsel adalet ile örgütsel çekicilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0,235$; $p<0,01$). Tablo 2'de korelasyon sonuçları ile ilgili son bulgu ise, örgütsel çekicilik ile iş tatmini arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif olduğu görülmektedir ($r=0,630$; $p<0,01$).

5.3. Hipotezlerin testi

Ölçüm modelinin doğrulanmasından sonra, ilk olarak araştırma hipotezleri (Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 3) regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Daha sonra araştırmanın modeline örgütsel çekicilik dahil edilerek aracılık rolü (Hipotez 4) test edilmiştir. Araştırma hipotezlerine ait sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Aracılık testine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	Örgütsel çekicilik				EDGA	EYGA
	β	SH	T	P		
Etkileşimsel adalet	0,139	0,042	3,305	0,001	0,056	0,222
Değişkenler	İş tatmini				EDGA	EYGA
	β	SH	T	P		
Örgütsel çekicilik	0,731	0,069	10,573	0,000	0,595	0,867
Etkileşimsel adalet (doğrudan etki)	0,143	0,041	3,491	0,006	0,062	0,224
Etkileşimsel adalet (toplam etki)	0,245	0,050	4,871	0,000	0,146	0,343
			<i>Etki</i>	<i>SH</i>	<i>EDGA</i>	<i>EYGA</i>
Aracı etki			0,102	0,052	0,007	0,213

Tablo 3'te araştırmanın hipotez testlerine ait regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = 0,143$). Bu sonuca göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 3'teki ikinci bulgu, etkileşimsel adaletin örgütsel çekicilik üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,139$). Elde edilen bu sonuç araştırmanın ikinci hipotezi olan H_2 hipotezinin kabul edildiğini göstermiştir. Tablo 3'teki diğer bir bulgu, örgütsel çekiciliğin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir ($\beta = 0,731$). Bu sonuca göre H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın ana modeli olan örgütsel çekiciliğin, etkileşimsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracı role sahip olup olmadığını test etmek için Hayes'in (2013) geliştirdiği Process Macro paket programı kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sırasında Model 4 ve Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçenekleri işaretlenmiştir. Bootstrap yöntemiyle yapılan aracılık analizlerinde, hipotezlerin desteklenebilmesi güven aralıklarının GA (güven aralığı) sıfır (0) olmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir (Mallinckrodt ve diğerleri, 2006). Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde etkileşimsel adaletin örgütsel çekicilik aracılığıyla iş tatmini üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = 0,102$). Dolaylı etkinin anlamlılığına ilişkin güven aralıkları incelendiğinde bu etkinin anlamlı olduğu söylenebilir (GA [0,007-0,213]). Bu sonuca göre H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

6. Sonuç ve öneriler

Teorik Katkı: Bu çalışma temelde hastane çalışanlarının algıladığı etkileşimsel adaletin iş tatminine etkisinde örgütsel çekiciliğin aracı rolü olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Bunun yanı sıra hastane çalışanlarının iş yerlerini çekici bulup bulmadıkları ve işlerinden tatmin olup olmadıkları sorularına da yanıt aranmıştır. Araştırmacılar yıllardır çalışanların örgüt içindeki başarılarında neyin önemli olduğunu sorgulamışlar ve öncelikle doğru çalışanların örgüte çekilmesi noktasında hemfikir olmuşlardır. Buna göre işe alım ve örgütsel çekicilik araştırmalar için önemli bir konu olmuştur (Kausel ve Slaughter 2011, s. 3). Bir örgütü çekici yapan unsurlardan biri de örgütte yöneticilerin çalışanlara adil davranmasıdır. Çalışanların kendilerine haksızlık yapılmadığını düşündükleri işten daha çok memnun olacakları ve daha iyi çalışacakları düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle hastane çalışanlarının algıladığı etkileşimsel adaletin iş tatminine etkisinde örgütsel çekiciliğin aracı rolü olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen model eşitlik teorisini ve birey örgüt uyumu teorisini temel almıştır (Doğan ve Varoğlu, 2019). Başka bir ifadeyle insanlar etkileşimsel adaletin yüksek olduğu, kendilerine diğer çalışanlarla eşit davranıldığı bir örgütte çalışmayı daha çekici bulacaktır. Bununla birlikte birey örgüt uyumunun yüksek olduğu örgütler çalışana çekici gelecek ve iş tatminlerini arttıracaktır. Ayrıca yapılan literatür araştırmaları sonucunda etkileşimsel adaletin hem iş tatmini (Keklik

ve Us Coşkun, 2013; Yürür, 2008; Shimamura vd., 2021) hem de örgütsel çekicilik üzerinde etkili olacağı (Chapman vd., 2005; Madera vd., 2016), örgütsel çekiciliğinde iş tatminini artıracığı (Bendaraviciene ve Barkauské, 2017; Kaplan, 2020; Demirtaş ve Çağan, 2021) görülmüştür.

Pratik Katkı: Araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edildiğinde örgütsel çekicilik ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek olduğu ve dolayısıyla çalışanların iş tatminlerinin de yüksek olduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın korelasyon analizi sonuçları da bu sonucu destekler nitelikte olup etkileşimsel adalet ile iş tatmini arasında ve örgütsel çekicilik ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Yani bu sonuca göre etkileşimsel adalet ve örgütsel çekicilik arttıkça iş tatmininin de arttığı söylenebilir. Çalışanlara adil bir şekilde davranıldığında, çalışanların adalet algısı gelişmektedir. Bu bağlamda çalışanın gözündeki işletme imajı ve çekiciliği de artmaktadır. Örgütsel çekiciliğin artması çalışanların daha dinamik bir çalışma yaşamına olan isteğini artırabilir. Örgütsel çekiciliği yüksek olan örgütler, çalışanları için daha iyi çalışılabilir mekân yaratma eğiliminde olurlar. Çalışanlar için örgütün çalışılabilir bir mekân olduğu algısının artırılması sadece fiziksel şartlara bağlı olarak değil aynı zamanda çalışma koşullarının da yüksek derecede iyi olmasıyla elde edilebilir. Bu bağlamda adil ve konforlu çalışma ortamı, çalışanların tatmin düzeyini pozitif olarak etkileyeceği düşünülmektedir. Araştırmanın regresyon analiz sonuçları bakımından incelendiğinde, etkileşimsel adalet iş tatminini hem doğrudan hem de örgütsel çekicilik vasıtasıyla dolaylı ve pozitif olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, çalışanların etkileşimsel adalet algısının iş tatmin düzeyini etkilediği, aynı zamanda bu ilişkiye örgütsel çekicilik eklendiğinde ilişkinin düzeyini kuvvetlendirdiği ortaya çıkmıştır. Yapılan analizler sonucunda öncelikle etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu iddia eden hipotez 1 desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki birçok araştırmayı da destekler niteliktedir (Keklik ve Us Coşkun, 2013; Yürür, 2008; Shimamura vd., 2021). Bu sonuca göre iş yerinde yöneticiler çalışanlarına adil davrandığı sürece çalışanların iş tatmini de artacaktır. Araştırmada ikinci olarak, etkileşimsel adaletin örgütsel çekicilik üzerinde olumlu etkisi olduğu iddia edilmiş ve bu doğrultuda hipotez 2 desteklenmiştir. Bu sonuca göre etkileşimsel adaletin yüksek olduğu bir örgütün çekiciliği de yüksek olacaktır. İş yerinde çalışanlara adil davranıldığının algılanması kalifiye elemanların o işyerini seçmesinde etkili olacaktır. Üçüncü olarak örgütsel çekiciliğin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu iddia eden hipotez 3 geliştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel çekiciliğin iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu kanıtlanmıştır. Bu bağlamda işgören çekici bulunduğu örgütte çalışırken daha memnun olmaktadır. Bu sonuç literatürde birçok çalışma ile aynı yöndedir (Bendaraviciene ve Barkauské, 2017; Kaplan, 2020; Demirtaş ve Çağan, 2021). Örgütsel çekicilik iş tatminini artırmaktadır. Son olarak araştırmada etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel çekiciliğin aracı rolü olduğu tespit edilmiş ve hipotez 4 kabul edilmiştir. Bu bulguya göre etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olmasının yanı sıra örgütsel çekiciliği artırma yoluyla dolaylı bir etkisi de vardır. Başka bir deyişle iş yerinde yöneticilerin adaletli bir şekilde kendilerini yönettiğini düşünen çalışanların iş tatminleri yüksek olacaktır. Etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerindeki pozitif etkisine örgütün çekici bulunması da dolaylı yoldan etki edecektir.

Öneriler: Araştırmanın literatüre katkılarının yanı sıra bazı sınırları da mevcuttur. Araştırmanın sadece Niğde ilinde yapılması araştırmanın genellenebilirliğini sınırlandırmıştır. Bu bağlamda bu araştırmada çalışılan değişkenleri çalışmak isteyen araştırmacıların başka illerdeki hastanelere de anket uygulaması önerilmektedir. Ayrıca çalışma verileri kesitsel yöntemle elde edilmiştir. Sonraki çalışmalarda boylamsal yöntemle veriler toplanıp analiz sonuçları genellenebilir. Araştırma sadece mesleki olarak sağlık sektör çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu bakımdan diğer meslek gruplarına da yapılması önerilmektedir. Bunların yanı sıra bu çalışma hastane yöneticileri içinde önemli sayılacak önerilerde bulunmaktadır. Çalışmanın sonuçları etkileşimsel adaletin yüksek olması durumunda örgütün çekiciliğinin ve iş tatmininin arttığını göstermiştir. Bu sonuca dayanarak iş tatminini artırmak isteyen yöneticilerin çalışanlara adil davranmasını, yönetici ve çalışan arasındaki iletişim sürecinin nezaket, dürüstlük ve saygı çerçevesinde olmasını önermektedir. Etkileşimsel adaletin yüksek olduğu örgütlerin çekiciliği de yüksek olacaktır. Böylece kalifiye elemanların örgüte çekilmesi de sağlanacaktır.

Yazar beyanı**Araştırma ve yayın etiği beyanı**

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

Etik Kurul onayı

Araştırma, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 22.06.2022 tarihli ve 03 sayılı oturumu, 06/15 sayılı kararıyla etik uygunluk izni alınarak yapılmıştır.

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

- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*, 36(2), 223–234. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.003>.
- Arbuckle, J. L. (2013). *Amos 22 user's guide*. Chicago: IBM, SPSS.
- Azeem, M. M., Abrar, M., Bashir, M. ve Zubair, A. (2015). Impact of organizational justice and psychological empowerment on perceived organizational performance: The mediating role of organizational citizenship behaviour. *American Journal of Industrial and Business Management*, 05(05), 272–280. Doi: <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.55029>.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77–86. Doi: <https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>.
- Bakanauskienė, I., Bendaravičienė, R. ve Barkauskė, L. (2017). Organizational attractiveness: an empirical study on employees attitudes in lithuanian business sector. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 4–18. Doi: [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(2\).2017.01](https://doi.org/10.21511/ppm.15(2).2017.01).
- Bağcı, B. (2018). Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4).
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A. ve Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928–944. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. Doi: <https://doi.org/10.1006/OBHD.2001.2958>
- Çıngı, H. (1994). Örneklem kuramı. Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları Ders Kitabı Dizisi: (20. baskı), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi.
- Demirci, T. Ş., ve Marşap, A. (2022). Algılanan Kurumsal İtibarın Örgütsel Çekicilik, Örgütsel Özdeşleşme ve Duygusal Emek Üzerine Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 3123-3147.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Bilgi*, 56, 99–119.
- Demirtaş, Z. ve Çağan, H. (2021). Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ve iş doyum algıları arasındaki ilişki. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(20), 295–309. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1855153>.
- Di Fabio, A. ve Palazzeschi, L. (2012). Organizational justice: Personality traits or emotional intelligence? an empirical study in an italian hospital context. *Journal of Employment Counseling*, 49, 31–43.
- Feyzullah, E. (2013). Davranış bilimleri. (13. baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Güler, M. ve Basım, N. (2015). Adayların kuruma katılma niyetlerinde örgütsel çekicilik ve kurumsal itibarın etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 115–126. Doi: <https://doi.org/10.18394/iid.88711>.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis first edition: A regression-based approach. New York: The Guilford Press.
- Highhouse, S., Lievens, F. ve Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986–1001. Doi: <https://doi.org/10.1177/0013164403258403>.
- Kaplan, R. S. (2020). *Örgütsel çekicilik birey örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karagöz, Y. (2019). Spss-Amos-meta uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kausel, E. E. ve Slaughter, J. E. (2011). Narrow personality traits and organizational attraction: Evidence for the complementary hypothesis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114(1), 3-14.
- Keklik, B. ve Us Coşkun, N. (2013). Örgütsel adalet algılarının iş tatminine etkisi: hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143–161.
- Koçak, D. ve Kerse, G. (2022). How perceived organizational obstruction influences job satisfaction: The roles of interactional justice and organizational identification. *SAGE Open*, 12(1),
- Madera, J., Dawson, M. ve Neal, J. A. (2016). Why investing in diversity management matters: Organizational attraction and person-organization fit. *Article in Journal of Hospitality and Tourism Research*, 42(6), 931–959. Doi: <https://doi.org/10.1177/1096348016654973>.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M. ve Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. Brief Report. *Journal of counseling psychology*, 53(3), 372-378.
- McDowall, A. ve Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel review*.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Ouyang, Z. Sang, J., Li, P. ve Peng. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147–152. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004>
- Öz Selek, C. ve Sağlam, T. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Gıda sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 131–150. Doi: <http://dergipark.org.tr/ueip>
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43–69.
- Rahim Afridi, J., Mahmood, K., Rafique, T. ve Farhan Asif, M. (2021). Credibility of social networking sites: Impact on organizational attraction in recruitment filed. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 6(2), 279–294.
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M. ve Ogino, T. (2021). The relationship among factors of organizational justice, organizational citizenship behavior, job satisfaction, and ease of work among Japanese nurses. *Applied Nursing Research*, 61(1), 1–8. Doi: <https://doi.org/10.1016/J.APNR.2021.151479>
- Singh, J. K. ve Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105–111.
- Turban, D. B. ve Keon, T. L. (1993). Organizational attractiveness: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 184.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2018). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Yenilenmiş (6. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295–312.