



Etkileşim Adaletinin İş Tatmini ile İlişkisinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü*

Onur KÖKSAL^{1*} , Burcu SIREL²

¹ Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Niğde, Türkiye

² Master of Science., Niğde Ömer Halisdemir University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, Niğde, Türkiye

Geliş Tarihi/Received: 12.08.2026
Kabul Tarihi/Accepted: 28.09.2026

Doi: 10.31200/makuubd.2016612
Araştırma Makalesi/Research Article

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, duygusal olaylar teorisi bağlamında etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolünü incelemektir. Bunun için sağlık sektörü çalışanlarından anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Katılımcı sayısı 327 kişidir. İstatistik paket programlarından faydalanılarak yapılan analizler sonucunda, etkileşim adaletinin pozitif duygusallık ve iş tatmini ile pozitif yönde, negatif duygusallık ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ek olarak, pozitif duygusallık iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili iken, negatif duygusallığın iş tatmini ile anlamlı bir ilişki içinde olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde pozitif duygusallığın aracılık rolü üstlendiği, ancak bu ilişkide negatif duygusallığın anlamlı bir aracılık etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Sonuçlar, literatürle bağlantısı açısından tartışılmış ve birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etkileşim Adaleti, İş Tatmini, Pozitif Duygusallık, Negatif Duygusallık, Duygusal Olaylar Teorisi.

* Bu çalışma, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı bünyesinde tamamlanan “Etkileşim Adaleti ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

The Mediating Role of Positive and Negative Affectivity in the Relationship between Interactional Justice and Job Satisfaction

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the mediating role of positive and negative affectivity in the relationship between interactional justice and job satisfaction within the context of affective events theory. Data were collected from healthcare sector employees through a survey. A total of 327 employees participated in the study. Analyses conducted using statistical software showed that interactional justice was positively associated with positive affectivity and job satisfaction, and negatively associated with negative affectivity. Additionally, while positive affectivity was found to be positively related to job satisfaction, no significant relationship was found between negative affectivity and job satisfaction. Furthermore, positive affectivity mediated the relationship between interactional justice and job satisfaction, but negative affectivity did not have a significant mediating effect. The results were discussed in relation to the extant literature and several recommendations were provided.

Keywords: Interactional Justice, Job Satisfaction, Positive Affectivity, Negative Affectivity, Affective Events Theory.

1. GİRİŞ

Örgütsel yapılanma içinde önemli bir yere sahip olan insanın verimli çalışmasında ve yaşam kalitesinin beklenen seviyede olmasında yapı içindeki tüm dinamiklerin eşitlik ilkesini temel alması uygun olmaktadır. Örgüt içindeki adalet, düzenin korunmasında rehber bir ilke olarak ele alınmaktadır (Lambert, 2003). Adalet algısı konusunda; kaynakların hangi kriterler doğrultusunda dağıtıldığı, iş yapma sürecinin nasıl yürüdüğü, karar alma mekanizmasının işleyişi ile yöneticilerin tutum ve davranışları gibi hususlar çalışanlar açısından önem taşımaktadır (Greenberg, 1990). Buna göre çalışanlar, örgüte sundukları çaba karşılığında elde ettikleri kazanımları diğer çalışanların girdisi karşılığında ulaştıkları çıktılarla kıyaslamaktadırlar.

İş yaşamında insan, duygularından bağımsız olarak düşünülememektedir (Bilgin, 2019). Pozitif duygusallığı yüksek çalışanlar; işine uyum sağlamakta, engelleyici iş taleplerinin üstesinden gelecek inanca sahip olmakta, tüm motivasyonunu işine vermekte ve yüksek performansı ön planda tutmaktadır. Diğer taraftan, negatif duygusallığı daha fazla deneyimleyen çalışanlarda bireysel verimlilik düşmektedir (Cohen-Charash & Byrne, 2008).

Duygusal olaylar teorisine (Weiss & Cropanzano, 1996) göre bireylerin çalışma ortamında deneyimledikleri pozitif ya da negatif duygusal yaşantılar iş tutumlarının öncülüdür. Bu anlamda, çalışanlar için adalet algısı, pozitif duygu durumunu güçlendirirken, negatif duygu durumunu zayıflatmaktadır (Perez-Rodriguez vd., 2019). Adalet algısı ile gelişen pozitif duygular iş tatminine, adaletsizlik ile ortaya çıkan negatif duygular iş tatminsizliğine yol açmaktadır.

Çalışan ile müşteri arasında güçlü etkileşim kurabilen hizmet işletmeleri rekabet avantajı elde etmektedir. Müşterilerin aldıkları hizmete dair ilk ve en güçlü izlenim, yüz yüze etkileşimde bulundukları çalışanların tutumlarını yansıtması sonucunda oluşmaktadır (Doğan, 2019). Adalet algısının yüksek olduğu, pozitif duyguların sıklıkla deneyimlendiği ve iş tatmininin yoğun yaşandığı örgütlerde çalışanlar müşteriye memnun etme konusunda başarılı olabilmektedir. Örgütün gelişimi, ilerlemesi ve hedeflerine ulaşması, çalışanlar için olumlu algı, duygu ve tutumların hâkim olduğu bir örgüt iklimine bağlı olmaktadır (Pehlivan, 2018). Bu sayede örgütler rekabet üstünlüğü elde etmekte ve bunu sürdürme imkânına sahip olmaktadır.

Sağlık sektöründeki örgütler, çalışan ve müşteri arasındaki karşılıklı etkileşime odaklanması nedeniyle insanların algılarının, düşünce yapılarının, duygusal deneyimlerinin ve tutumlarının iş esnasında ortaya çıkmasında oldukça etkilidir. Hastaneler; sadece teknik bilgi ve beceri setinin değil, aynı zamanda çift taraflı iletişimin, karşılıklı saygının ve eşitlikçi yaklaşımın önemsendiği örgütlerdir. Bu sebeple, hastane çalışanlarının yöneticileriyle ilişkileri esnasında algıladıkları adalet düzeyi hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar üzerinde belirleyici olabilmektedir. Her ne kadar hastanelerdeki iletişim kültürü büyük ölçüde rasyonel normları temel alsa da duygusallık ile rasyonelliğin birbirlerini tamamlayan unsurlar olarak ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Çalışma ortamındaki duygusal deneyimlerin özellikle liderlik gibi biçimsel olmayan iş süreçlerine yönelik ilgiyi artırdığını ifade etmek mümkündür (Ashforth & Humphrey, 1995). Üstelik iş yeri çalışanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı bir ortam olduğu için güçlü duyguları tetiklemektedir (Spector & Fox, 2002). Bireylerin adalet algısı ile duygu durumları hem bireysel iyi oluş hem de örgütsel verimlilik açısından kritik bir değişken olarak öne çıkan iş tatmininin önemli bir belirleyicisi konumundadır. Sağlık çalışanları ile ilgili literatürde adalet, duygu ve tatmin gibi iş performansının belirleyicisi olan değişkenler arasındaki etkileşim incelenmiş olsa da duygusal olaylar teorisi temelinde adalet ile tatmin arasındaki ilişkide duygu durumunun nasıl bir aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymak bu araştırmanın katkısı ve özgün yönü olarak değerlendirilmektedir.

Çalışanların duygu durumu ve iş tutumlarının ortaya çıkmasında belirleyici olan adalet algısının sağlanması örgüt başarısı ve sürekliliği için gereklidir. Çalışanların işlerinden genel olarak memnuniyet duymaları örgütün verimliliğini artırmakta ve daha çekici bir çalışma ortamı meydana getirmektedir. Bu koşullarda, çalışanların birbirleriyle uyumlu ve iş birliği halinde olduğu ileri sürülmektedir. Duygusal olaylar teorisinden yola çıkarak, yönetim ile güçlü iletişim kuran bireylerin pozitif duygu durumlarının yükseldiği, diğer taraftan negatif duygusallık seviyelerinin azaldığı ve sonuçta işlerinden daha fazla tatmin oldukları düşünülmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmada, duygusal olaylar teorisi bağlamında etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Etkileşim Adaleti ile İş Tatmini İlişkisi

Örgüt içinde uygulanan insan kaynakları politikalarının çalışanlar tarafından tarafsız olarak algılanma düzeyi örgütsel adalet olarak açıklanmaktadır (Cropanzano & Greenberg, 1997). Örgütsel adalet literatürde çoğunlukla üç boyut olarak ele alınmaktadır (Niehoff & Moorman, 1996). Adams'ın (1963) eşitlik teorisi kapsamında ortaya atılan dağıtım adaleti, tüm çalışanların performansları ölçüsünde kazanımlar elde etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır (Finkelstein vd., 2009). İşlem adaleti boyutu, örgüt içindeki prosedürlerin tüm çalışanlar için eşitlik ilkesi gözetilerek uygulanması gerektiğini öne sürmektedir (Greenberg, 1987). Son olarak etkileşim adaleti, örgütsel uygulamalar esnasında yöneticinin çalışanlara karşı davranışlarını incelemekte ve taraflar arasındaki ilişkinin sosyal yönüne vurgu yapmaktadır (Bies & Moag, 1986). Etkileşim adaletine yönelik açıklamalar; yöneticilerin çalışanların duygularını önemseydiğini, onlarla bilgi paylaşımına yönelik kaliteli ilişkiler kurmaya özen gösterdiğini, ekonomik bir takastan ziyade ilişkinin sosyal ve psikolojik alanlara yöneldiğini, tarafların karşılıklı saygı ve güven duygusuna sahip olduğunu savunmaktadır (İçerli, 2010). Örneğin, Bies ve Shapiro (1987) tarafından yürütülen bir araştırmada, yöneticiler uygunsuz davranışları için veya örgütsel süreçlerde ortaya çıkan beklenmeyen sonuçlar için gerekçeli açıklamalar yaptığında olumsuz koşulların etkisinin hafiflediği ve çalışanların etkileşim adaleti algılarının arttığı görülmüştür.

Etkileşim adaleti algısının varlığı, çalışanların yöneticilerine ve dolayısıyla örgütlerine karşı olumlu bir tutuma sahip olmalarına yol açmaktadır. Çalışanın işine karşı gösterdiği olumlu tutum, örgütsel davranış bağlamında büyük önem taşımakta ve iş tatmini olarak kabul

edilmektedir (Özkalp & Kirel, 2011). İş tatmini, çalışanın iş çevresi ile etkileşimi sonucu meydana gelmekte, onun fiziksel ve zihinsel açıdan iyi olma halini göstermektedir (Sevimli & İşcan, 2005). Çalışanın beklentilerine uygun çalışma koşulları iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Bu beklentiler; terfi olanakları, ücret, sosyal haklar ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi birçok faktörden etkilenen tutumların birleşimiyle şekillenmektedir (Jafarova & Sağlam, 2018). İş tatmini, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Weiss vd., 1967). İçsel tatmin, kişisel başarı hissi ve bireyin kendi yeterliliğine olan inancı çerçevesinde biçimlenirken, dışsal tatmin çevresel koşullar bağlamında ortaya çıkan iş garantisi ve iletişim gibi örgütsel uygulamaları kapsamaktadır (Baycan, 1985).

Örgütsel adaletin hem çalışanlar hem de örgütler için güçlü faydalar yaratma potansiyeline sahip olduğu ileri sürülmektedir (Perez-Rodriguez vd., 2019). Çalışanlar, örgütsel süreçlerin uygulanmasında birtakım adil olmayan kararların alındığını düşünse bile yöneticilerle kurdukları güvene dayalı ilişkiler sayesinde bu olumsuzluğu telafi edebilirler. Bu durumda, diğer örgütsel adalet boyutlarına kıyasla etkileşim adaletinin gücü öne çıkmaktadır (Baş & Ersarı, 2023). Çalışanların, yöneticilerin kendi iyi oluşlarıyla ilgilendiğini düşünmeleri etkileşim adaleti algılarını artırmaktadır. Bu koşullarda, yüksek performans ve iş tatmini gibi pozitif tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Söyük, 2007). Literatürde konuyla ilgili yapılan birçok araştırma bu görüşü desteklemektedir. Örneğin, Schmiesing ve arkadaşları (2003) etkileşim adaletinin iş tatminini dağıtım adaletine kıyasla daha güçlü biçimde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Zahednezhad ve arkadaşlarının (2021) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırma, etkileşim adaletinin iş tatminini pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Shimamura ve arkadaşlarının (2021) yine sağlık çalışanları üzerinde yaptığı diğer bir araştırmada, etkileşim adaletinin iş tatmini ile güçlü bir ilişki içinde olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Benzer bulgulara diğer bazı araştırmalarda rastlamak mümkündür (Alanoğlu, 2019; Al-Zu'bi, 2010). Buradan hareketle, çalışmanın birinci hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Hipotez 1: Etkileşim adaleti ile iş tatmini pozitif yönde ilişkilidir.

2.2. Etkileşim Adaleti ile Pozitif ve Negatif Duygusallık İlişkisi

Kişinin ilgili, heyecanlı ve güçlü hissetmesi pozitif duygusallığın bir göstergesidir. Pozitif duygusallığı yüksek olan bireyler hevesli, gururlu, kararlı, dikkatli ve karşılaştıkları sorunlara etkili çözümler üretebilen özelliklere sahipken; pozitif duygusallığı düşük olanlar genellikle üstlendikleri görevi yerine getirecek enerjiyi kendilerinde bulamamakta ve isteksiz

hissetmektedirler. Diğer taraftan, negatif duygusallık; bireyin mutsuz hissetmesi, sinirli ve düşmanca davranışlar sergilemesi, genel olarak utanma ve tedirginlik gibi antipatik duygular yaşamasıyla ortaya çıkan bireye özgü sıkıntı düzeyini ve hoş olmayan özellikleri yansıtmaktadır. Negatif duygusallığın düşük olması, bireyin huzurlu ve sakin bir ruh yapısında olduğunu göstermektedir (Watson vd., 1988). Pozitif ve negatif duygusallıkla ilgili incelemeler farklı bakış açılarını ortaya çıkarmıştır. Bir tarafta, pozitif ve negatif duygusallık bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmiştir. Bu görüşe kaynak olarak araştırmacılar, duygu durumunun mizaç temelli olduğunu savunmuşlardır. Kalıtsal bir kişilik özelliği olarak duygulanım kalıcıdır. Diğer bir bakış açısına göre pozitif ve negatif duygusallık, koşullara uygun bir tepki olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda, duygu durumu çevresel uyarıcılara verilen tepkiler doğrultusunda geçici olarak ortaya çıkmaktadır (Zhou vd., 2018). Bu çalışmada, örgütsel dinamiklerin değişkenliği nedeniyle insana dair duygu durumunun daha çok koşullara bir tepki olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Çalışma ortamında, adil olmayan bir süreç sonunda olumsuz bir çıktıya ulaşan bireyler öfke ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Öte yandan, adil olmayan bir karar sonucunda bireye bir imtiyaz tanındığında, birey yine suçluluk ve kaygı gibi negatif duygular deneyimlemektedir. Bunların aksine, tüm üyelerine eşitlikçi bir yaklaşım sergilenen örgütlerde bireyler olumlu sonuçlar elde etmekte ve böylece mutlu olmaktadır (Krehbiel & Cropanzano, 2000). Örgütsel süreçlerdeki adil uygulamalar bireyleri pozitif duygulara sevk ederken, adil uygulanmayan prosedürler sonucunda çalışanlar negatif duygular yaşamaktadırlar (Skarlicki & Folger, 1997). Birçok araştırmada bu görüşü destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin, Barsky ve Kaplan (2007) tarafından yürütülen meta-analitik çalışma sonucunda; gerek durumsal bir tepki gerekse bir kişilik özelliği olarak pozitif duygusallığın etkileşim adaleti ile pozitif yönde, benzer şekilde hem koşula bağlı bir tepki hem kişilik özelliği olarak negatif duygusallığın etkileşim adaleti ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma, adaletsizlik algısının duygusal tükenmeye yol açtığını göstermiştir (Martínez-Íñigo & Totterdell, 2016). Diğer bir araştırmada, sağlık çalışanlarının yönetici yaklaşımına yönelik adalet algısının pozitif duygu durumunu geliştirdiği, buna karşılık negatif duygusal deneyimleri azalttığı ortaya çıkmıştır (Waskito vd., 2025). Adalet algısı ile duygu durumu arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koyan çeşitli araştırmalar dikkati çekmektedir (Devonish vd., 2012; Lucas, 2009). Bu doğrultuda, çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Hipotez 2a: Etkileşim adaleti ile pozitif duygusallık pozitif yönde ilişkilidir.

Hipotez 2b: Etkileşim adaleti ile negatif duygusallık negatif yönde ilişkilidir.

2.3. Pozitif ve Negatif Duygusallık ile İş Tatmini İlişkisi

Duygunun rolü, bireyi fizyolojik olarak harekete geçirmek ve uygun eylemi teşvik etmektir. Öyle ki çevreyi sürekli izleyen birey olayları belirli bir şekilde değerlendirmekte, bunun sonucunda fiziksel ve psikolojik değişiklikler meydana gelmektedir. Bu esnada; fizyolojik uyarılma artmakta, belirli vücut hareketleri ve yüz ifadeleri ortaya çıkmakta (örneğin, öfke için diş sıkma), bir duygu yaşanmakta ve birey harekete geçmeye motive olmaktadır. Bu motivasyon, daha sonraki bir zamanda belirli bir tutuma ya da davranışta bulunma niyetine yol açmaktadır (Spector & Fox, 2002). Buna göre bireylerin, yaşadıkları duygusal deneyimlerin temelinde çevresel olayları bilişsel olarak yorumladıkları ve bu analiz sürecinin sonunda harekete geçmeye hazır oldukları fikri yoğun kabul görmektedir (Plutchik, 1994). Özetle duygular, bireyin içsel ya da dışsal çevresinden gelen uyarılar sonucu önce içsel olarak oluşmakta, ardından kişinin düşünce eğilimlerini etkilemekte ve uygun koşullarda davranış daha sonra gerçekleşmektedir. Bireyin pozitif duygular deneyimlemesi, onu olumlu yönde harekete geçirerek kişisel gelişimini ve psikolojik iyi oluşunu güçlendirmektedir (Soyumert, 2021). Buna karşın, aşırı negatif duygular bireyin ruh halini olumsuz etkileyerek kötümser düşünmesine, iş stresi yaşamasına, iş ve yaşam memnuniyetinin düşük seviyelerde olmasına neden olmaktadır. Örneğin, Bowling ve arkadaşları (2008) tarafından yürütülen meta-analiz çalışmasında, pozitif ve negatif duygusallığın iş tatmini ile anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir. Connolly ve Viswesvaran (2000) tarafından yapılan diğer bir meta-analizde, iş tatminindeki varyansın yaklaşık %25'inin bireylerin duygu durumundaki farklılıklardan kaynaklandığı görülmüştür. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırma ise işle ilgili negatif duygusal durumların stres seviyesini artırdığını göstermiştir (Uncu vd., 2006). Diğer bir araştırmada, hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin başlıca belirleyicisinin pozitif duygusallık olduğu ortaya çıkmıştır (Agho, 1993). Bu bilgiler ışığında, çalışmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Hipotez 3a: Pozitif duygusallık ile iş tatmini pozitif yönde ilişkilidir.

Hipotez 3b: Negatif duygusallık ile iş tatmini negatif yönde ilişkilidir.

2.4. Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü

Duygusal olaylar teorisi, iş yerindeki duygusal deneyimlerin nedenlerine ve sonuçlarına odaklanmaktadır. Teoriye göre iş çevresinin özellikleri, işle ilgili olayları ve iş tutumlarını doğrudan etkilemektedir. Aynı zamanda, iş yerindeki olayların işe yönelik tutumlar üzerinde duygusal tepkiler aracılığıyla dolaylı bir etkisi bulunmaktadır (Weiss & Cropanzano, 1996). Buna göre, işle ilgili olaylar birtakım duygusal tepkilere neden olmakta ve bu tepkiler devamında bireylerin iş memnuniyetlerini belirlemektedir. Örneğin, örgütsel destek ve yönetici ile çalışan arasındaki güçlü ilişkinin (iş çevresi özelliği), bireylerin adalet algıladığı bir çalışma ortamı (işle ilgili olay) yaratmada kilit faktörler olduğu ileri sürülmektedir. Bu tür deneyimlerin çalışanlarda heyecan ve gurur gibi olumlu duygulara (duygusal tepki) yol açtığı ve bunun tersine, asabiyet ve üzüntü gibi olumsuz duyguları azalttığı ifade edilmektedir. Bu faktörlerin sonucunda iş tatmini (işe yönelik tutum) ortaya çıkmaktadır (Lam & Chen, 2012).

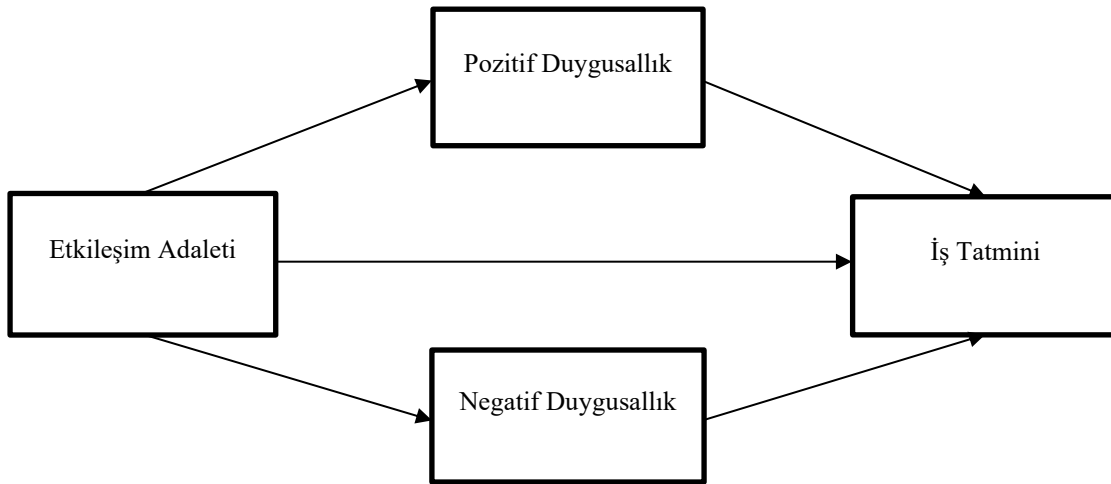
Duygusal olaylar teorisi özellikle adalet konusunu ele almasa da bir olayın (örneğin ödül dağıtımı) adilliklerinin değerlendirilebileceği ve bunun da duygusal tepkilere yol açabileceği varsayılmaktadır (Cohen-Charash & Byrne, 2008). Duygular, stresli olarak algılanan durumlara verilen tepkiyi temsil ettiğinden ve sonraki davranışlar için bir motivasyon faktörü olduğundan, iş yerinde stres yaratan olaylar ile olumlu/olumsuz iş tutumları arasında aracı bir rol üstlendikleri ifade edilmektedir. Bu model; çevreden algıya, duygu durumuna ve çalışan çıktılarına doğru bir akış önermektedir (Fox vd., 2001). Bu çerçevede duygular, bireylerin adalet sorunlarına nasıl ve neden tepki verdiklerini açıklamaya yardımcı olmakta ve bireylerin sergileyecekleri muhtemel tepki türlerine dair fikir vermektedir. Pozitif ve negatif duyguların işle ilgili olaylar ve çalışan çıktıları arasındaki ilişkinin bir kısmını paylaştığını ya da seviyesini farklılaştırdığını ortaya koyan çeşitli araştırmalara rastlamak mümkündür. Örneğin, Irving ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan bir araştırma bulgusuna göre, işlem adaleti ile iş tatmini arasındaki ilişkinin şiddeti negatif duygusallığı daha az deneyimleyen bireyler için daha güçlüdür. Yom (2010) tarafından hemşireler üzerinde yürütülen bir araştırma, pozitif duygusallığın etkileşim adaleti ile iş tatmini arasındaki ilişkinin şiddetini farklılaştırdığını göstermiştir. Diğer bir araştırmada, pozitif ve negatif duyguların adalet algısı ile performans arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği, pozitif duyguların ise adalet algısı ile yardım etme davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir (Barclay & Kiefer, 2014).

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde, adalet algısının etkili bir duygu düzenleme biçimi olduğu, yüksek adalet algısının daha fazla pozitif duygu deneyimine yol açtığı, diğer taraftan negatif duygusal yaşantıları zayıflattığı görülmektedir. Artan pozitif duygular ve azalan negatif duygular, çalışanların kişisel ve iş kaynaklarını güçlendirmelerine yardımcı olmakta ve bu durum çalışanların olumlu iş tutumu geliştirmelerine yansımaktadır. Buna göre, çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

Hipotez 4a: Etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde pozitif duygusallığın aracılık rolü vardır.

Hipotez 4b: Etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde negatif duygusallığın aracılık rolü vardır.

Duygusal olaylar teorisi doğrultusunda oluşturulan hipotezlere göre ortaya çıkan araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma modeli

3. METODOLOJİ

3.1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını, sağlık sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan 347 katılımcıya kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Araştırma verisi, 2025 yılı Ağustos ve Ekim ayları arasında toplanmıştır. Anketlerin bir kısmı araştırmacının kendisi tarafından mesai saatleri içinde dağıtılmış ve toplanmış, geri kalan kısmı ise çevrimiçi form aracılığıyla katılımcılara

iletmiştir. Anket formlarından 20'si tutarsız ya da eksik veri içerdiğinden dikkate alınmamıştır. Toplamda 327 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Amaca yönelik uygulanan analizler için yeterli katılımcıya ulaşıldığı değerlendirilmiştir (Akbulut & Çapık, 2022; Uyumaz & Sırgancı, 2020). Çalışma için etik onay, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu tarafından verilmiştir (karar numarası 2025/14-35).

Katılımcıların 226'sı (%69.1) kadın, 101'i (%30.9) erkektir. 239'u (%73.1) evli, 88'i (%26.9) bekâr olan katılımcılardan 231'i (%70.7) üniversite ve lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir. Yaş ortalamaları 38.44 (s.s=8.641) yıl iken, çalışma sürelerinin ortalaması 10.57 (s.s=8.883) yıldır.

3.2. Ölçüm Araçları

3.2.1. Etkileşim Adaleti Ölçeği

Katılımcıların etkileşim adaleti algılarının ölçümünde Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği içinde yer alan 9 maddelik Etkileşim Adaleti Ölçeği kullanılmıştır. Tek faktörlü bu ölçeğin birçok ulusal çalışmada kullanıldığı görülmüştür (Ayçiçek, 2021; Hızarcıoğlu, 2022). Ölçekte bulunan örnek bir madde *Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler* şeklindedir. Katılımcılar ölçekte yer alan maddelere *1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum* şeklinde hazırlanan Beşli Likert tipi ölçeğe göre işaretleme yapmışlardır.

3.2.2. İş Tatmini Ölçeği

Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin ölçümü için Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Toplamda 20 maddeden oluşan ölçek, iç tatmin (12 madde) ve dış tatmin (8 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Beşli Likert tipinde hazırlanan ölçeğin puanlamasında; *1:Hiç memnun değilim, 2:Memnun değilim, 3:Kararsızım, 4:Memnunum, 5:Çok memnunum* biçiminde değerlendirme yapılmıştır. Ölçek maddelerinden bazıları *Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından, Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından* şeklindedir.

3.2.3. Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği

Katılımcıların pozitif ve negatif duygu durumlarını ölçmek için Watson ve arkadaşlarının (1988) geliştirdiği Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeği (PANAS) kullanılmıştır. 20 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe uyarlaması Gençöz (2000) tarafından yapılmış olup, 10 maddesi negatif duygusallığı, geriye kalan 10 maddesi ise pozitif duygusallığı ölçmeye yöneliktir. Katılımcılardan *Kendilerini bir önceki hafta nasıl hissettikleri* ile ilgili farklı duyguların yer aldığı seçeneklerden uygun olanları işaretlemeleri istenmiştir. Beşli Likert tipinde hazırlanan ölçekte katılım dereceleri *1:Hiçbir zaman, 2:Nadiren, 3:Bazen, 4:Çoğu zaman, 5:Her zaman* şeklindedir.

4. BULGULAR

4.1. Betimleyici Bulgular

Tablo 1’de araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler

	Min.	Max.	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Etkileşim adaleti	1	5	3.051	1.072	-.317	-.668
İş tatmini (Genel)	1	5	3.466	.630	.016	-.099
İç tatmin	1	5	3.776	.595	-.343	.163
Dış tatmin	1	5	3.156	.833	-.036	-.477
Pozitif duygusallık	1	5	3.647	.717	-.611	.626
Negatif duygusallık	1	5	1.726	.673	1.609	3.553

Tablo 1’e göre, araştırmanın temel değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri -.668 ile 3.553 arasında değişkenlik göstermektedir. Kim’e (2013, s.53) göre, örneklem büyüklüğünün 300’den büyük olduğu durumlarda çarpıklık değerinin 2’ye kadar, basıklık değerinin ise 7’ye kadar olmasının normal dağılım için uygun olduğu belirtilmektedir. Ek olarak, normal dağılım varsayımı ihlalinin ancak örneklem sayısının az olduğu durumlarda regresyon analizi bulgularının güvenilirliğini etkilediği ileri sürülmektedir. Regresyon analizine dayalı olarak çalışan PROCESS işlemi 5000 ya da üzeri önyükleme (bootstrap) örnekleme ile analiz yapılmasına imkân tanıdığından normal dağılım varsayımının ihlal edildiği durumlarda bile güvenilir bulgulara ulaşılmasını sağlamaktadır (Hayes, 2018, s.70).

4.2. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin yapısal doğruluğunun ve iç tutarlılığının incelenmesi için IBM SPSS AMOS programı kullanılarak Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

İş tatmini ölçeği için yapılan DFA sonucunda faktör yükleri zayıf olan bazı maddelerin modelin uyum iyiliği değerini düşürdüğü görüldüğünden bu maddeler (1., 12., 15., 16. ve 20. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. İş tatmini ölçeği için on beş madde ve iki faktörlü yapı ile birinci düzey ve ikinci düzey DFA yapılmış, sonuçta ikinci düzey DFA için ortaya çıkan uyum iyiliği değerlerinin birinci düzey DFA bulgularına kıyasla daha iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca, duygusallık ölçeğinin uyum iyiliği değerlerini düşüren beş madde (2., 3., 4., 11. ve 14. maddeler) ölçekten çıkarılarak iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçüm araçlarının geçerliliğini incelemek için yapılan nihai DFA sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçüm araçlarının uyum iyiliği değerleri

Ölçek	X ² /df	TLI	CFI	RMSEA	AVE	CR
Etkileşim adaleti ölçeği (Tek faktörlü yapı)	2.628	.985	.991	.071	.755	.961
İş tatmini ölçeği (İkinci düzey tek faktörlü yapı)	2.033	.934	.949	.056	.902	.943
Duygusallık ölçeği (İki faktörlü yapı)	2.889	.904	.921	.076	-	-
Pozitif duygusallık	-	-	-	-	.534	.855
Negatif duygusallık	-	-	-	-	.580	.862

Tablo 2 incelendiğinde, tüm ölçekler için hesaplanan uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde kaldığı görülmüştür (Hu & Bentler, 1999). Yapılan iyileştirmeler sonrasında, etkileşim adaleti ve iş tatmini ölçeğinin tek faktörlü yapısı ile duygusallık ölçeğinin pozitif ve negatif duygusallık olmak üzere iki faktörlü yapısının veri ile iyi düzeyde uyum sağladığı ve ölçeklerin yapısal olarak geçerli olduğu değerlendirilmiştir.

İç tutarlılığı test etmeye yönelik hesaplanan birleşik güvenirlilik (CR-Composite Reliability) değerleri etkileşim adaleti için .961, iş tatmini için .943, pozitif duygusallık için .855 ve negatif duygusallık için .862 olarak ortaya çıkmıştır. Birleşim geçerliliğini test etmeye ilişkin hesaplanan açıklanan ortalama varyans (AVE-Average Variance Extracted) değerlerinin ise etkileşim adaleti için .755, iş tatmini için .902, pozitif duygusallık için .534 ve negatif duygusallık için .580 olduğu görülmüştür. Değerlerin eşik sınırın üzerinde olması (CR>.70, AVE>.50) ölçeğin iç tutarlılığını ve birleşim geçerliliğini desteklemektedir. Aynı zamanda, Tablo 3’te parantez içinde verilen her bir değişkene yönelik AVE değerinin kareköklerinin, söz

konusu değişkenin diğer değişkenlerle olan korelasyon değerlerinden büyük olması ayrışım geçerliliğinin doğrulandığını göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981).

4.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Pearson korelasyon katsayısı ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Yaş	-								
2.Cinsiyet	-.06	-							
3.Medeni durum	-.34**	.04	-						
4.Eğitim durumu	-.04	.01	.12*	-					
5.Çalışma süresi	.72**	-.13*	-.27**	-.11*	-				
6.Etkileşim adaleti	-.06	.08	.03	-.09	-.04	(.87)			
7.İş tatmini	-.06	.19**	-.01	-.11*	-.01	.61**	(.95)		
8.Pozitif duygusallık	-.00	.08	-.04	-.21**	.02	.30**	.39**	(.73)	
9.Negatif duygusallık	.02	.03	-.03	-.00	.06	-.20**	-.07	-.17**	(.76)

Not: Parantez içindeki değerler değişkenlerin AVE karekökleridir. *p<.05, **p<.01

Tablo 3 incelendiğinde, cinsiyetin iş tatmini ($r=.19$, $p<.01$) ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Eğitim durumu ise iş tatmini ($r=-.11$, $p<.05$) ve pozitif duygusallık ($r=-.21$, $p<.01$) ile negatif yönlü ilişki içindedir. Etkileşim adaleti iş tatmini ($r=.61$, $p<.01$) ve pozitif duygusallık ($r=.30$, $p<.01$) ile pozitif, negatif duygusallık ($r=-.20$, $p<.01$) ile negatif yönde ilişkilidir. Bunun yanında, iş tatmini ve pozitif duygusallık ($r=.39$, $p<.01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak, pozitif duygusallık negatif duygusallık ($r=-.17$, $p<.01$) ile negatif yönlü bir ilişki içindedir.

4.4. Farklılık Analizi Bulguları

Bağımlı değişken olan iş tatmini üzerinde katılımcıların demografik özelliklerden kaynaklanan farklılıkların analizi için Bağımsız Örneklem T Testi ile Tek Yönlü Anova Testi kullanılmıştır.

Yapılan hesaplamalar sonucunda, katılımcıların iş tatmini puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{(325)}=-3.470$; $p<.05$). Erkeklerin iş tatmini

düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalaması (Ort.=3.644; s.s=.616), kadınların iş tatminine yönelik görüşlerinin ortalamasından (Ort.=3.387; s.s=.621) daha yüksek bulunmuştur. Buna göre, erkeklerin daha fazla iş tatmini yaşadıkları ifade edilmektedir. Ortaya çıkan diğer bir bulguya göre, katılımcıların medeni durumlarına göre iş tatmini düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Son olarak, katılımcıların iş tatmini puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F_{(4, 322)}=2.837$; $p<.05$). Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını inceleyen çoklu karşılaştırma Tukey Testi bulguları, lise (Ort.=3.717; s.s=.659) ile üniversite (Ort.=3.390; s.s=.622) mezunlarının iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir.

4.5. Hipotez Testleri

Hipotez testlerinden önce yapılan çoklu eş doğrusallık testleri, regresyon modellerinde bağımsız değişkenlerden kaynaklanan çoklu eş doğrusallık sorununun olmadığını ortaya koymuştur. Tüm bağımsız değişkenler için hesaplanan Tolerance değerlerinin eşik değerden (.10) büyük olduğu belirlenmiştir (Hair vd., 2019, s.316). Bu durum, regresyon ve aracılık analizi bulgularının istatistiksel olarak güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ortak yöntem yanlılığını incelemek için Harman'ın Tek Faktör Testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda özdeğeri 1'den büyük dört faktör ortaya çıkmış ve ilk faktörün toplam varyansı açıklama oranı %36.911 olarak belirlenmiştir. Bu oranın %50'nin altında olması veri setinde ciddi bir ortak yöntem yanlılığı probleminin olmadığını göstermektedir (Podsakoff vd., 2003).

Hipotez testleri için Hayes'in (2018) önerdiği IBM SPSS programı üzerinde regresyon analizine dayalı olarak çalışan PROCESS v4.2 makrosu kullanılmıştır. İncelenen etkinin anlamlılığı hususunda, özellikle dolaylı etki temelinde ortaya çıkan aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına karar verebilmek için %95 güven aralığı yöntemine göre hesaplanan alt ve üst sınır katsayıları incelenmiştir. İncelenen etkinin anlamlı olabilmesi alt ve üst sınır değerlerinin sıfır değerini içermemesi koşuluna bağlıdır (Preacher & Hayes, 2008). Analizlerde yeniden örnekleme (bootstrap) sayısı 5000 olarak belirlenmiştir. Aracılık ilişkisinin incelenmesinde Model 4 kullanılmıştır. Etkileşim adaleti bağımsız, iş tatmini bağımlı, pozitif ve negatif duygusallık aracı, cinsiyet ve eğitim durumu kontrol değişkeni olarak modele dâhil edilmiştir. Yaş, medeni durum ve çalışma süresinin Tablo 3'e göre araştırma değişkenleri ile anlamlı ilişki içinde olmaması nedeniyle kontrol değişkeni olarak modele dâhil edilmelerinin gerekli olmadığı değerlendirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Regresyon analizi sonuçları

	B	S.H.	t	p	Alt sınır	Üst sınır
Bağımlı: Pozitif duygusallık						
Sabit	3.4718	.2078	16.7109	.0000	3.0630	3.8805
Cinsiyet	.1002	.0809	1.2378	.2167	-.0590	.2593
Eğitim durumu	-.1340	.0372	-3.6050	.0004	-.2071	-.0609
Etkileşim adaleti	.1851	.0350	5.2828	.0000	.1161	.2540
R ² =.1284 F=15.8596 p<.0000						
Bağımlı: Negatif duygusallık						
Sabit	2.1188	.2043	10.3734	.0000	1.7169	2.5206
Cinsiyet	.0726	.0795	.9126	.3621	-.0839	.2291
Eğitim durumu	-.0167	.0365	-.4567	.6482	-.0886	.0552
Etkileşim adaleti	-.1271	.0344	-3.6905	.0003	-.1949	-.0593
R ² =.0415 F=4.6593 p<.0033						
Bağımlı: İş tatmini						
Sabit	1.4312	.2236	6.3999	.0000	.9912	1.8711
Cinsiyet	.1617	.0568	2.8466	.0047	.0499	.2735
Eğitim durumu	-.0077	.0265	-.2883	.7733	-.0599	.0446
Etkileşim adaleti	.3254	.0259	12.5851	.0000	.2745	.3762
Pozitif duygusallık	.1999	.0393	5.0892	.0000	.1226	.2771
Negatif duygusallık	.0687	.0399	1.7203	.0863	-.0099	.1473
R ² =.4509 F=52.7288 p<.0000						
Aracılık Modeli						
Etkileşim adaleti - - -> Pozitif ve negatif duygusallık - - -> İş tatmini						
Toplam Dolaylı Etki	.0283	.0124	-	-	.0031	.0524
Dolaylı Etki (axb) Pozitif duygusallık	.0370	.0109	-	-	.0171	.0602
Dolaylı Etki (axb) Negatif duygusallık	-.0087	.0084	-	-	-.0299	.0031

Not: n=327, 5000 bootstrap örnekleme, B=Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, S.H.=Standart Hata, a=Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi, b=Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi. Tüm güven aralıkları (GA) için %95 güven düzeyi kullanılmıştır.

Tablo 4 incelendiğinde, etkileşim adaleti ile iş tatmini (B=.3254, %95 GA [.2745, .3762]) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna göre, H₁ hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, etkileşim adaletinin pozitif duygusallık (B=.1851, %95 GA [.1161, .2540]) ile pozitif yönde anlamlı ilişki içinde olduğu görüldüğü için H_{2a} hipotezi desteklenmiştir. Bunun yanında, pozitif duygusallık ile iş tatmini (B=.1999, %95 GA [.1226, .2771]) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmış ve H_{3a} hipotezi desteklenmiştir. Etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında pozitif duygusallık aracılığıyla dolaylı ilişkinin (B=.0370, %95 GA [.0171, .0602]) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu, etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde pozitif duygusallığın aracılık rolü olduğunu öneren H_{4a} hipotezinin desteklendiğine işaret etmektedir.

Tablo 4'te görülen bir diğer sonuç, etkileşim adaletinin negatif duygusallık (B=-.1271, %95 GA [-.1949, -.0593]) ile negatif yönde anlamlı ilişki içinde olduğudur. Bu bulgu, H_{2b}

hipotezini desteklemiştir. Ancak, negatif duygusallık ile iş tatmini ($B=.0687$, %95 GA $[-.0099, .1473]$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıktığından H_{3b} hipotezi desteklenmemiştir. Son olarak, etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında negatif duygusallık aracılığıyla dolaylı ilişkinin ($B=-.0087$, %95 GA $[-.0299, .0031]$) anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu, etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde negatif duygusallığın aracılık rolü olduğunu belirten H_{4b} hipotezinin desteklenmediğine işaret etmektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma, etkileşim adaleti ile iş tatmini arasında doğrudan ve pozitif yönde modelle uyumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Yöneticilerin insan yönelimli yaklaşımları, çalışanların işlerine ilişkin genel değerlendirmelerine olumlu yansımaktadır. İş tatmini; yetki devri ve sorumluluk, ücret yönetimi, yükselme imkânı ve yöneticinin ilgili davranışları gibi çeşitli iş alanları nezdinde belirlenmektedir. Bu faktörlerde eşitlik ilkesinin temel alınması, büyük ölçüde çalışanlarda haklarının gözetildiğine yönelik bir algı oluşturmakta ve bu sayede ihtiyaçlarını karşıladıkları, güvendikleri ve bağlılık duydukları bir iş yerinin üyesi olduklarına kanaat getirebilmektedirler. Sağlık sektöründe yürütülen bazı araştırmalarda etkileşim adaletinin çalışan tutumları üzerindeki belirleyici rolü vurgulanmakta; adil ve saygılı yönetici davranışlarının çalışanların iş tatminini artırdığı belirtilmektedir (Shimamura vd., 2021; Zahednezhad vd., 2021).

Araştırmada ortaya çıkan diğer bir sonuca göre etkileşim adaletinin pozitif duygusallık ile pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin kararları karşısında çalışanların pozitif duygusal tepkiler vermesi hem çalışan hem örgüt başarısı açısından önem arz etmektedir. Bu anlamda; çalışanlara iş tanımı ve örgüt kültürü hakkında yeterince bilgi aktarılması, olumsuzlukları telafi edecek uygun açıklamaların yapılması, iş süreçlerinde yetenek çeşitliliğine olanak tanınması ve işlerine önem atfetmelerini sağlayan yönetici uygulamaları onlara değer verildiği izlenimini oluşturmakta, adalet algıları artmakta ve böylece kendilerini daha güçlü ve kararlı hissetmelerinin önü açılmaktadır. Diğer taraftan, analizler sonucunda, etkileşim adaletinin negatif duygusallık ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yöneticiler, kişiler arası ilişkilere odaklanıp bu konuda hassasiyet gösterdiğinde çalışanlarda mutsuzluk, asabiyet ve tedirginlik gibi negatif duyguların önüne geçebilmektedirler. Benzer şekilde, sağlık sektöründe çalışanların adalet algılarının onları pozitif duygulara yönelttiği, buna karşın negatif duygu durumunu zayıflattığı bulgusuna ulaşan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Martínez-Íñigo & Totterdell, 2016; Waskito vd., 2025).

Araştırma kapsamında, pozitif duygusallığın iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Blake ve Mouton (1964) tarafından ileri sürülen yönetim ızgarası yaklaşımına göre insan odaklılığı esas alan kulüp yöneticileri astlarına karşı dostça davranmakta ve onları gerek işle ilgili konularda gerekse özel hayatlarındaki kararlarında destekleyici bir yaklaşım sergilemektedirler. Böyle bir anlayışta yöneticiler, çalışanların işlerinden tatmin olmalarına odaklanmaktadır. Bu koşullarda çalışanların işlerine karşı olan ilgisi ve tutkusu artmaktadır. Bunun gibi pozitif duygu durumunda olan çalışanların işlerine karşı olumlu tutum içinde olmaları kaçınılmazdır. Sağlık çalışanlarının pozitif duygu durumunun iş tatminine yol açtığını ortaya koyan çeşitli araştırma bulguları yer almaktadır (Agho, 1993, Bowling vd., 2008).

Araştırma sonucunda, negatif duygusallığın iş tatmini ile modelle uyumlu bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir. Sağlık sektöründe yaşanan yoğun tükenmişliğin bu sonucun ortaya çıkmasında önemli bir etken olduğu düşünülebilir (Wu vd., 2024). Çalışanların negatif duygu durumundaki bir değişim olumsuz tepkileri tetiklemekte, ancak iş tatmin düzeylerinde herhangi bir değişikliğe yol açmamaktadır. Bu sonuç, konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalarda ortaya çıkan bulgularla örtüşmemektedir (Uncu vd., 2006). Bu çalışmanın katılımcıları, iş tatminlerini belirlemede pozitif duygu durumlarını dikkate almış, fakat negatif duygular söz konusu olduğunda bilişsel bir değerlendirme yapmış olabilirler. Bu durumun birkaç nedeni olabilir. Hastaların sağlık durumunun kötüye gitmesi sağlık sektöründe çalışanların negatif duygularını tetiklerken, eski sağlığına kavuştuklarını görmeleri ise negatif duygusallık halinin bir telafisi olabilir. Sağlık hizmeti verenlerin hastaların çoğunlukla yardıma muhtaç olduğunu kabullenmeleri ve bu durumu kanıksamış olmaları negatif duygusallığı telafi eden diğer bir gerekçe olabilir. Çalışanların iş tanımları gereği, hastaların sağlık durumu kötüye gitse bile onlara destek olduklarını düşünmeleri vicdanen bir rahatlamaya yol açmış ve işlerinden yeterince tatmin olmalarına neden olmuş olabilir. Bu koşullarda bireyler, zaman zaman işe yönelik tutumlarını, iş ortamındaki somut göstergeleri inceleyerek bilişsel yargılarına göre değerlendirmektedirler. Sağlık sektörü çalışanları, iş özelliklerinin kendi standartları ile uyumlu olduğunu veya olmadığını yorumlayarak iş tatmin düzeylerini açıklayabilirler. Duygusal olaylar teorisinin iş çevresinin özelliklerinin işe yönelik tutumları doğrudan etkilediği ilkesi bu görüşü desteklemektedir. Diğer taraftan, sağlık çalışanları iş hayatında kızgın, hayal kırıklığına uğramış veya üzgün hissedebilirler. Bunların hepsi olumsuz duygusal tepkilerdir, ancak oldukça farklı davranışsal sonuçlara yol açmaktadırlar (Weiss & Cropanzano, 1996). Bazı bireyler için bu sonuçlardan biri iş tatmini olmayabilir. Tutumların sosyal bağlamda inşa

edildiği göz önüne alındığında, sağlık hizmeti verenler iş tatminini negatif duygu durumunun bir ölçüsü olarak kabul etmemiş olabilirler.

Pozitif duygusallığın aracı değişken olarak incelendiği modelde, etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde pozitif duygusallığın aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. Pozitif duygusallığın aracılık rolünü inceleyen bazı araştırmalarda bu bulguyla benzeyen sonuçlara ulaşılmıştır (Barclay & Kiefer, 2014). Bu çalışmanın katılımcıları için etkileşim adaletinin iş tatmini üzerindeki etkisi, büyük ölçüde yaşanan pozitif duygusal deneyimler aracılığıyla gerçekleşmiştir. Bu sonuç, duygusal olaylar teorisinin varsayımlarıyla uyumlu olup; adil etkileşimlerin çalışanlarda umut, mutluluk ve coşku gibi olumlu duygusal tepkiler yarattığını ve bu duygusal mekanizmalar aracılığıyla iş tutumlarını etkilediğini göstermektedir. İş yerinde adil etkileşimler karşısında yaşanan pozitif duygusal tepkiler kısa süreli olmamakla birlikte birikimli olarak iş tatminini şekillendirmektedir (Weiss & Cropanzano, 1996).

Analizler sonucunda, etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde negatif duygusallığın anlamlı bir aracılık rolünün bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, benzer araştırmalarda ortaya çıkan bazı sonuçlarla örtüşmemektedir (Fox vd., 2001). Araştırmanın bulguları, adil yaklaşımın çalışanlarda öfke, stres ve huzursuzluk gibi olumsuz duyguları azaltıcı etkisi olduğuna işaret etmekte, fakat bu duygu durumunun iş tatminine yansımadığını ortaya koymaktadır. Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde, olumlu duyguların iş tatmini gibi sonuçlar üzerinde daha güçlü ve kalıcı etkiler yaratabileceği; olumsuz duyguların ise iş tatminine daha düşük şiddette etki edebileceği görülmektedir. Literatürdeki araştırmaların bazılarında, pozitif duyguların işe yönelik çıktılar üzerindeki etkisinin negatif duygulara kıyasla daha belirgin olabileceği vurgulanmıştır (Cropanzano vd., 2003; Fisher, 2000). Bunun yanında, duygusal olaylar teorisinin temelinde, duygu düzeylerinin zaman içinde dalgalandığı ve duygusal tepkilerin işe yönelik olayların yanında kişilik özelliklerinden etkilendiği fikri yer almaktadır (Weiss & Cropanzano, 1996). Bu araştırma kapsamındaki analizlerde, katılımcıların kişilik özellikleri kontrol edilmediği için neden-sonuç ilişkilerinin güvenilirliği bu durumdan olumsuz etkilenmiş olabilir. Ayrıca, metodolojik olarak Hayes (2018) PROCESS işlemi kapsamında ileri sürdüğü aracılık analizinde, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki doğrudan ilişkiye değil, aracı değişken vasıtasıyla oluşan dolaylı ilişkilere odaklanmaktadır. Buna göre, araştırma sonucunda, her ne kadar etkileşim adaleti ile negatif duygusallık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ise de negatif duygusallıkla iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaması, aracılık analizinde anlamlı bir bulguya ulaşılmamasına neden olmuştur. Son olarak, bu duruma verinin

model ile uyumunu sağlamak için gerçekleştirilen madde çıkarma işlemi de neden olmuş olabilir.

Araştırma bulguları kapsamında uygulayıcılar için birtakım öneriler sunmak mümkündür. Özellikle sağlık sektöründe yoğun iş yükü ve stres faktörleri göz önüne alındığında; yöneticilerin etkileşim adaletini güçlendirecek liderlik davranışı göstermeleri, eşitlik ilkesini prensip edinmeleri, çalışanlara karşı saygılı, nazik ve tutarlı bir iletişim tarzını benimsemeleri, eleştirilerini yapıcı biçimde sunmaları ve çalışanlara karar süreçleri hakkında bilgileri şeffaf şekilde açıklamaları çalışanların pozitif duygusal reaksiyonlar göstermelerine yol açarak iş tatminini artırıcı bir unsur olarak görülebilir. Bu kapsamda yöneticiler, çalışanların tatmin olması için pozitif duygularını destekleyecek bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Takdir ve geri bildirim mekanizmalarının etkin şekilde kullanılması, performans-ödül ilişkisinin kurulması, çalışan başarılarının görünür kılınması ve destekleyici örgüt atmosferinin güçlendirilmesinin pozitif duygusal deneyimlerin artmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Buna karşın, negatif duygusallığın iş tatmini üzerinde bir etkisinin bulunmaması, negatif duygu durumu faktörünün tamamen ortadan kaldırılması anlamına gelmemelidir. Negatif duyguların varlığının azaltılması veya yönetilebilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, stres yönetimi ve psikolojik destek uygulamaları önemli olmaktadır. Örgütün sürdürülebilirliği açısından çalışanların güçlü adalet algısına sahip olduğu, uygulamaların pozitif duygusal tepkilere yol açtığı ve sonuçta tatmin sağlayan bir örgüt iklimi oluşturmak gerekmektedir. Konuya ilgi duyan araştırmacılar için ise sağlık hizmeti sağlayanların duygu durumları kapsamında özellikle negatif duygu durumu ile duyarsızlaşma, sinisizm ya da tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi önerilebilir.

Bu çalışma, etkileşim adaletinin iş tatmini ile ilişkisinde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolünü aynı anda modele dâhil ederek, duygusal olaylar teorisini genişleten kapsamlı ve bütüncül bir model sunmaktadır. Elde edilen bulgular, hastane yöneticileri için adil iletişimin önemini ve çalışma ortamında pozitif duygusal iklimin yönetilmesinin gerekliliğini göstermesi yönünde pratik katkılar sağlamaktadır. Bu çalışma, aynı zamanda, adaletin sadece bilişsel bir değerlendirme olmadığını, çalışanlarda duygusal tepkileri tetiklediğini ve bu duyguların iş tatminini şekillendirdiğini göstererek aradaki yapısal bağı açıklamaktadır. Son olarak, durumsal bir faktör olan etkileşim adaleti ile bireysel bir faktör olan pozitif/negatif duygusallığı bir araya getiren bu çalışma, örgütsel davranış alanında sıklıkla ele alınan birey-çevre uyumu yaklaşımına duygusal bir bakış açısıyla katkı sunmaktadır.

Bu araştırma belirli kısıtlar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın kesitsel özellikte olması, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin güvenilirliğini zayıflatabilir. Katılımcı grubun tek bir sektörden seçilmesi, araştırma bulgularının genelleştirilebilmesini güçleştirmektedir. Son olarak, anket aracılığıyla yapılan bu çalışmada veri tek bir kaynaktan toplandığı için yanlılık oluşmakta, bu nedenle öznel ölçümler meydana gelmektedir. Bu durum, analizler sonucunda ortaya çıkan doğrusal ilişkilerin şiddetini değiştirebilmektedir.

Sonuç olarak, etkileşim adaleti iş tatmini üzerinde pozitif duygusallık aracılığı ile dolaylı bir etki yaratmaktadır. Bu bulgu, duygusal olaylar teorisinin örgütsel bağlamda geçerliliğini pekiştirmekte, ulusal literatüre adalet algısı, duygusallık ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemesi yönünden önemli bir katkı sunmaktadır.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI

Araştırmacıların çalışmaya katkı oranları eşittir.

ÇATIŞMA BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

REFERENCES / KAYNAKLAR

- Agho, A. O. (1993). The moderating effects of dispositional affectivity on relationships between job characteristics and nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 16(6), 451-458. doi:10.1002/nur.4770160609
- Akbulut, Ö., & Çapık, C. (2022). Çok değişkenli istatistiksel analizler için örneklem büyüklüğü. *Journal of Nursology*, 25(2), 111-116. doi:10.5152/JANHS.2022.970637
- Alanoğlu, M. (2019). *Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumu ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin analizi* (Basılmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125. doi:10.1177/001872679504800201
- Ayçiçek, G. (2021). *Örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Barclay, L. J., & Kiefer, T. (2014). Approach or avoid? exploring overall justice and the differential effects of positive and negative emotions. *Journal of Management*, 40(7), 1857-1898. doi:10.1177/0149206312441833
- 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. doi:10.1037/0021-9010.92.1.286
- Baş, M., & Ersarı, G. (2023). Etkileşimsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel çekiciliğin aracı rolü. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(2), 178-188. doi:10.30855/gjeb.2023.9.2.005
- Baycan, F. A. (1985). *Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. İçinde R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations* (ss. 43-55). JAI Press.
- Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1(2), 199-218.
- Bilgin, T. (2019). *Duygu durumlarının iş tatmini ve iş performansı ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid: Key orientations for achieving production through people*. Gulf Publishing Company.
- Bowling, N. A., Hendricks, E. A., & Wagner, S. H. (2008). Positive and negative affectivity and facet satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Business Psychology*, 23, 115-125. doi:10.1007/s10869-008-9082-0
- Cohen-Charash, Y., & Byrne, Z. S. (2008). Affect and justice: Current knowledge and future directions. İçinde N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (Eds.), *Research Companion to Emotion in Organizations* (ss. 360-391). Edward Elgar.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281. doi:10.1016/S0191-8869(99)00192-0
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. İçinde C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (ss. 317-372). Wiley.
- Cropanzano, R., Weiss, H. M., Hale, J. M. S., & Reb, J. (2003). The structure of affect: Reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of Management*, 29(6), 831-857. doi:10.1016/S0149-2063(03)00081-3
- Devonish, D., Kouvonen, A., & Coyne, I. (2012). The justice-workplace health relationship: The mediating role of emotions. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(2), 88-103. doi:10.1108/17538351211239144

- Doğan, E. (2019). *Çalışanların duygusal zekâ seviyelerinin ve örgütsel adalet algılarının duygusal emek üzerine etkisi ve bir araştırma* (Basılmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Finkelstein, R., Minibaş-Poussard, J., & Bastounis, M. (2009). The moderating role of seeking social support on coping styles and perceptions of organizational justice: A study with French and Turkish students. *Social Behavior and Personality*, 37(6), 845-862. doi:10.2224/sbp.2009.37.6.845
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185-202.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309. doi:10.1006/jvbe.2001.1803
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. doi:10.1177/014920639001600208
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press.
- Hızarcıoğlu, G. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ve bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel adaletin düzenleyici rolü: İstanbul ilinde bir araştırma* (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criterion for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Bobocel, D. R. (2005). The moderating effect of negative affectivity in the procedural justice-job satisfaction relation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(1), 20-32.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Jafarova, F., & Sağlam, N. (2018). Çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırmalı analizi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10(3), 57-82.

- Kim, H-Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52-54.
- Krehbiel, P. J., & Cropanzano, R. (2000). Procedural justice, outcome favorability and emotion. *Social Justice Research*, 13(4), 339-360.
- Lam, W., & Chen, Z. (2012). When I put on my service mask: determinants and outcomes of emotional labor among hotel service providers according to affective event theory. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 3-11. doi:10.1016/j.ijhm.2011.04.009
- Lambert, E. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 31(2), 155-168. doi:10.1016/S0047-2352(02)00222-2
- Lucas, T. (2009). Justifying outcomes versus processes: Distributive and procedural justice beliefs as predictors of positive and negative affectivity. *Current Psychology*, 28, 249-265. doi:10.1007/s12144-009-9066-x
- Martínez-Íñigo, D., & Totterdell, P. (2016). The mediating role of distributive justice perceptions in the relationship between emotion regulation and emotional exhaustion in healthcare workers. *Work & Stress*, 30(1), 26-45. doi:10.1080/02678373.2015.1126768
- Niehoff, B. P., & 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.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1996). Exploring the relationships between top management behaviors and employee perceptions of fairness. *International Journal of Public Administration*, 19(6), 941-961. doi:10.1080/01900699608525126
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Ekin Yayıncılık.
- Pehlivan, K. İ. (2018). *Örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine uygulamalı bir araştırma* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Perez-Rodriguez, V., Topa, G., & Belendez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151, Makale 109392. doi:10.1016/j.paid.2019.04.047
- Plutchik, R. (1994). *The psychology and biology of emotion*. HarperCollins.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Preacher, K., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891. doi:10.3758/BRM.40.3.879

- Schmiesing, R. J., Safrit, R. D., & Gliem, J. A. (2003). Factors affecting O.S.U. extension agents' preceptions of organizational justice and job satisfaction. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 10(2), 25-31.
- Sevimli, F., & İscan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Shimamura, M., Fukutake, M., Namba, M., & 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, Makale 151479. doi:10.1016/j.apnr.2021.151479
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Soyumert, N. (2021). *Duygusal bulaşma ve empati yorgunluğu arasındaki ilişkide pozitif ve negatif duyguların aracılık rolü* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma* (Basılmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 269-292. doi:10.1016/S1053-4822(02)00049-9
- Uncu, Y., Bayram, N., & Bilgel, N. (2006). Job related affective well-being among primary health care physicians. *European Journal of Public Health*, 17(5), 514-519. doi:10.1093/eurpub/ckl264
- Uyumaz, G., & Sırgancı, G. (2020). Doğrulamalı faktör analizi için gerekli örneklem büyüklüğü kaç kişidir?: Bayes yaklaşımı ve maksimum olabilirlik kestirimi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(32), 5302-5340. doi:10.26466/opus.826895
- Waskito, J., Kuswati, R., Purnomo, D., & Achmad, N. (2025). Evaluating the dual mediating role of LMX and affective state in the relationship between supervisory justice and OCBS. *Current Psychology*, 44, 9100-9111. doi:10.1007/s12144-025-07696-0
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The panas scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota Industrial Relations Center.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, cases and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Wu, Y., Wu, M., Wang, C., Lin, J., Liu, J., & Liu, S. (2024). Evaluating the prevalence of burnout among health care professionals related to electronic health record use: Systematic review and meta-analysis. *JMIR Med Inform*, 12, Makale 54811. doi:10.2196/54811

Yom, Y. H. (2010). The effects of organizational justice and dispositional affectivity on job satisfaction and intent to leave among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 276-285.

Zahednezhad, H., Hoseini, M. A., Ebadi, A., Afshar, P. F., & Gheshlagh, R. G. (2021). Investigating the relationship between organizational justice, job satisfaction, and intention to leave the nursing profession: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1741-1750. doi:10.1111/jan.14717

Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9, Makale 544. doi:10.3389/fpsyg.2018.00544