

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI



ADALET ALGISININ SOSYAL KİMLİK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: DUYGULARIN ARACI ROLÜ

PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞENUR İREM AKKAYA

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hamit COŞKUN

BOLU, TEMMUZ 2025

KABUL VE ONAY SAYFASI

AYŞENUR İREM AKKAYA tarafından hazırlanan “**ADALET ALGISININ SOSYAL KİMLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: DUYGULARIN ARACI ROLÜ**” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Psikoloji Ana Bilim Dalı Genel Psikoloji Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir. 25/07/2025

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Prof. Dr. Hamit COŞKUN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğretim Üyesi Seçil Keskin
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç. Dr. Meryem Berrin Bulut
Çukurova Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu ve Şablonuna uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir
- aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin Turnitin adlı programında enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı %30'u geçmemektedir.

Bu çalışma için Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2023/498 sayısı ile etik izin alınmıştır.

.....
AYŞENUR İREM AKKAYA

ÖZET

ADALET ALGISININ SOSYAL KİMLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:

DUYGULARIN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞENUR İREM AKKAYA

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

GENEL PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

(TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. HAMİT COŞKUN)

BOLU, TEMMUZ - 2025

XII + 102 sayfa

Bu araştırma, adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisini sosyal kimlik kuramı çerçevesinde incelemekte ve bu etkileşimde duyguların aracı rolünü sorgulamaktadır. Üç ayrı deneysel çalışmadan oluşan araştırmada, katılımcılar rastgele olarak adil, adaletsiz ve kontrol koşullarına atanmış; her koşulda adalet içeriği farklılaştırılmış senaryolarla manipülasyon uygulanmıştır. Ardından katılımcıların adalet algıları, duygusal tepkileri, ödül paylaşım tercihleri ve sosyal kimlik düzeyleri ölçülmüştür. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla varyans, regresyon ve aracılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışmada (n = 149), analizler sonucunda adalet manipülasyonunun adalet algısı ve duygular üzerinde anlamlı etkiler yarattığı bulunmuştur. Özellikle adaletsiz koşula maruz kalan bireylerde adalet algısının belirgin şekilde düştüğü ve olumsuz duyguların (ör. öfke, üzüntü) arttığı görülmüştür. Ancak, adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisine dair anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Bu bulgu üzerine gerçekleştirilen ikinci çalışmada (n = 56), adaletsiz koşuldaki katılımcıların “ödülün tamamını kendim alırım” tercihinde daha fazla bulundukları gözlenmiş; ancak koşullar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Sosyal kimlik üzerindeki etki bu çalışmada da anlamlı bulunmamıştır. Son olarak, üçüncü çalışmada (n = 93), ödül dağıtım tercihleri adalet koşullarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Bu bulgu, adalet manipülasyonlarının sosyal kimlik üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca adalet algısı puanları, ait hissetme ve gruba verilen önem puanları ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bununla birlikte, adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisinde, öfke duygusunun kendi grubuna yönelik ödül dağıtımında kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlar tartışılmış, araştırmanın sınırlılıkları ele alınmış ve gelecekte yapılacak çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

ANAHTAR KELİMELE: Adalet algısı, Sosyal kimlik kuramı, Sosyal kimlik, Duygu

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERCEPTION OF JUSTICE ON SOCIAL IDENTITY: THE MEDIATING ROLE OF EMOTIONS

MSC THESIS

AYŞENUR İREM AKKAYA

BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

(SUPERVISOR: PROF. DR. HAMİT COŞKUN)

BOLU, JULY 2025

XII + 102 pages

This study investigates the effect of perceived justice on social identity within the framework of social identity theory, and examines whether emotions play a mediating role in this interaction. The research comprises three separate experimental studies, in which participants were randomly assigned to *fair*, *unfair*, or *control* conditions. In each condition, participants were exposed to scenarios with varying justice content as a form of manipulation. Subsequently, their perceptions of justice, emotional responses, reward distribution preferences, and levels of social identity were measured. To test the research hypotheses, ANOVA, regression, and mediation analyses were conducted. In the first study ($n = 149$), the results revealed that the justice manipulation significantly affected both justice perceptions and emotional responses. In particular, participants exposed to the unfair condition reported a significant decrease in perceived justice and an increase in negative emotions (e.g., anger, sadness). However, no significant effect was found regarding the impact of justice perception on social identity. Based on this finding, a second study was conducted ($n = 56$). In this study, participants in the unfair condition were more likely to choose the option “*I will take the entire reward for myself*”; however, the difference between conditions was not statistically significant. Again, no significant effect was observed on social identity. Finally, in the third study ($n = 93$), reward distribution preferences significantly differed across justice conditions, indicating that the manipulations of justice did, in fact, influence social identity. Additionally, justice perception scores were found to be positively associated with feelings of belonging and the importance placed on the group. Furthermore, the analysis showed that anger partially mediated the effect of justice perception on ingroup-related reward allocation. The findings are discussed in light of the existing literature, the limitations of the study are addressed, and recommendations for future research are presented.

KEYWORDS: Justice perception, Social identity theory, Social identity, Emotion

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	ix
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ.....	xi
TEŞEKKÜR.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Adalet Algısı.....	1
1.2 Örgütsel Adalet ve Adalet Boyutları	3
1.3 Sosyal Kimlik Kuramı	10
1.4 Örgütsel Adalet ve Kimlik	13
1.5 Duygular.....	15
1.6 Örgütsel Adalet, Duygular ve Sosyal Kimlik.....	17
1.7 Araştırmanın Amacı.....	18
1.8 Araştırmanın Önemi	19
1.9 Araştırmanın Hipotezleri.....	19
1.10 Araştırmanın Modeli.....	21
2. BİRİNCİ BÖLÜM.....	22
ÇALIŞMA 1	22
2.1 Araştırmanın İşlemi	22
2.2 Araştırmanın Örneklemi	23
2.3 Veri Toplama Araçları	23
2.3.1 Onam Formu ve Demografik Bilgi	23
2.3.2 Adalet Senaryoları ve Adalet Algısı Ölçümü.....	23
2.3.3 Duygu Düzeyi Ölçümü	24
2.3.4 Ödül Dağıtımı Ölçümü.....	24
2.3.5 Katılımcıların Demografik Bilgilerine Ait Bilgiler	25
2.4 Bulgular.....	25
2.4.1 Adalet Algısı Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	26
2.4.2 Ödül Dağıtımı Miktarlarının Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	40
2.4.3 Adalet Algısı Puanları ile Ödül Dağıtımı Arasındaki İlişki	42
3. İKİNCİ BÖLÜM	43

ÇALIŞMA 2	43
3.1 Araştırmanın İşlemi	43
3.2 Araştırmanın Örneklemi	43
3.3 Veri Toplama Araçları	44
3.3.1 Görev Tamamlama.....	44
3.3.2 Ödül Dağıtım Ölçümü.....	44
3.4 Demografik Bilgilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	45
3.5 Bulgular.....	45
3.5.1 Ödül Dağıtım Tercihlerinin Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	46
4. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	49
ÇALIŞMA 3	49
4.1 Araştırmanın İşlemi	49
4.2 Araştırmanın Örneklemi	50
4.3 Veri Toplama Araçları	50
4.3.1 Görev Tamamlama.....	50
4.3.2 Ödülü Hak Etme Ölçümü.....	50
4.3.3 Ödül Dağıtım Ölçümü.....	50
4.3.4 Sosyal Kimlik Ölçümü.....	51
4.3.5 Demografik Bilgilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	51
4.4 Bulgular.....	52
4.4.1 Ödül Dağıtım Miktarlarının Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	52
4.4.2 Ödül Dağıtım Miktarlarının Post Hoc-Tukey Analizi ile İkili Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	54
4.4.3 Ödül Dağıtım Miktarlarına İlişkin Tekrarlanan Ölçümler ANOVA Analizine Ait Bulgular	55
4.4.4 Ortak Bağ ve Ait Hissetme Puanlarının Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	57
4.4.5 Gruba Verilen Önem Puanlarının Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	59
4.4.6 Adalet Algısı Puanları ile Önem, Ortak Bağ ve Ait Hissetme Puanları Arasındaki İlişki	61
4.4.7 Adalet Algısı Puanları ile Ödül Dağıtım Miktarları Arasındaki İlişki	62
4.4.8 Adalet Algısı ile Sosyal Kimlik Arasındaki İlişkide Duyguların Aracı Rolüne İlişkin Bulgular	62
5. DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	64
TARTIŞMA.....	64
5.1 Sınırlılıklar ve Öneriler	72
KAYNAKLAR.....	76
EKLER.....	88

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1. Araştırma modeli	21
-----------------------------------	----



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1	Demografik bilgilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	25
Tablo 2.2	Adalet algısı puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler	26
Tablo 2.3	Araştırmanın koşullarına göre adalet algısı puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması.....	27
Tablo 2.4	Adalet algısı puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tamhane analizi ile ikili karşılaştırılması	27
Tablo 2.5	Öfke puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler	28
Tablo 2.6	Araştırmanın koşullarına göre öfke puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması.....	29
Tablo 2.7	Öfke puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması.....	29
Tablo 2.8	Mutluluk puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	30
Tablo 2.9	Araştırmanın koşullarına göre mutluluk puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması.....	31
Tablo 2.10	Mutluluk puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması	31
Tablo 2.11	Üzüntü puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	32
Tablo 2.12	Araştırmanın koşullarına göre üzüntü puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması.....	33
Tablo 2.13	Üzüntü puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması	33
Tablo 2.14	Şaşkınlık puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	34
Tablo 2.15	Araştırmanın koşullarına göre şaşkınlık puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması.....	35
Tablo 2.16	Şaşkınlık puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması	35
Tablo 2.17	Korku puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler	36
Tablo 2.18	Araştırmanın koşullarına göre korku puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması.....	37
Tablo 2.19	Korku puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması	37
Tablo 2.20	Tiksinme puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler	38
Tablo 2.21	Araştırmanın koşullarına göre tiksinme puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması.....	39
Tablo 2.22	Tiksinme puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması	39
Tablo 2.23	Ödül dağıtım miktarlarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	40
Tablo 2.24	Ödül dağıtımında kendini tercih etme miktarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılması.....	40
Tablo 2.25	Ödül dağıtımında kendini grubunu tercih etme miktarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılması.....	41

Tablo 2.26	Ödül dağıtımında başka grubu veya başkalarını tercih etme miktarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılması	41
Tablo 2.27	Adalet algısı puanları ile ödül dağıtımı arasında korelasyon analizi	42
Tablo 3.1	Demografik bilgilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	45
Tablo 3.2	Ödül dağıtım tercihlerinin araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	46
Tablo 3.3	Ödül dağıtım tercihlerinin araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin çapraz tablo.....	47
Tablo 3.4	Ödül dağıtım tercihlerinin araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin Ki-Kare Analizi	48
Tablo 4.1	Demografik bilgilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	51
Tablo 4.2	Ödül dağıtım miktarlarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	52
Tablo 4.3	Ödül dağıtım miktarlarının Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	54
Tablo 4.4	Ödül dağıtım miktarlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	55
Tablo 4.5	Ödül dağıtım miktarlarına ilişkin tekrarlı ölçümlere ait mauchly küresellik testi.....	56
Tablo 4.6	Ödül dağıtım miktarlarına ilişkin tekrarlanan ölçümlere ait denek içi etki testleri.....	56
Tablo 4.7	Ortak bağ ve ait hissetme puanlarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	57
Tablo 4.8	Ortak bağ ve ait hissetme puanlarının Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	58
Tablo 4.9	Gruba verilen önem puanlarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	59
Tablo 4.10	Gruba verilen önem puanlarının Post Hoc-Tamhane analizi ile ikili karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	60
Tablo 4.11	Adalet algısı puanları ile önem, ortak bağ ve ait hissetme puanları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi	61
Tablo 4.12	Adalet algısı puanları ile ödül dağıtım miktarları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi	62
Tablo 4.13	Araştırmanın koşulları ile kendi grubuna yönelik ödül dağıtımı arasındaki ilişkide öfkenin aracı rolüne ilişkin bulgular.....	62

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

BAİBÜ : Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

TDK : Türk Dil Kurumu



TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının yürütülmesinde ve tamamlanmasında desteklerini esirgemeyen birçok değerli kişiye teşekkürlerimi sunmak isterim. Öncelikle, tez sürecim boyunca akademik bilgi birikimiyle bana yol gösteren, zamanını ve emeğini ayıran ve önemli katkılarda bulunan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Hamit Coşkun'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Gerek bilimsel yönlendirmeleriyle gerekse sabırlı ve yapıcı tutumuyla bu çalışmanın şekillenmesinde büyük pay sahibidir. Bana her zaman inanan, motivasyonumu yitirdiğim anlarda yanımda olan sevgili aileme, özellikle de annem Gül Kurt'a babam Nevzat Kurt'a ve abim Enver Kurt'a sonsuz teşekkür ederim. Sabrınız, sevginiz ve desteğiniz her zaman yolumu aydınlattı. Son olarak, bu süreçte manevi desteğini hep hissettiğim, yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen nazik, sabırlı ve ince düşünceli eşim Oğuzhan Akkaya'ya teşekkür ederim. Zor zamanları anlamlı ve katlanabilir kıldığınız için minnettarım.

1. GİRİŞ

Adalet tarafsız bir gerçeklikten veya oturmuş bir ahlak kaidesinden çok yalansız olduğuna itimat edilen sübjektif bir kavramdır (Cropanzano ve Molina, 2015). Farklı zaman ve farklı yerlerde bireylerin iyi-kötü, doğru-yanlış ve adil-adaletsiz adına kabul ettikleri durumlar çeşitlilik göstermektedir (Kelsen, 1992). Aynı zamanda adalete atfedilen değerler de insanlar için göreceli olmaktadır (Kelsen, 1962). Sosyal adalet ise topluma ilişkin kaynakların ve imkanların toplumda yer alan tüm üyelere eşit bir şekilde dağıtılması anlamına gelmektedir (Tuncay ve Erbay, 2006). Bu nedenle adalet kavramı üyelerin yer aldığı pek çok grupta karşılaşılabileceğimiz bir konudur. Bu grupların başında örgütler gelmektedir. Örgüt içinde yer alan üyeler grup içinde adil davranılmayı ve işverenleri tarafından eşit bir şekilde ödüllendirilmeyi beklemektedir. Bu bekleyiş karşılık bulduğunda kişinin gruba olan aidiyeti, doyumu ve bağlılığı artmaktadır (Pate vd., 2003). Duygular ise yaşadığımız olayların bilişsel yorumlarına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997). Örgüt içerisinde adil davranıldığını değerlendiren birey ait olduğu gruba dair olumlu duygular hissetmektedir. Adil bekleyiş gerçekleşmediği takdirde ise bireyde olumsuz duygular ortaya çıkmaktadır (Basch ve Fischer, 2000). Adaletsiz bir örgüt içerisinde yer alan bireyin motivasyonu dikkate değer miktarda azalmakta ve daha fazla negatif tutum sergilemeye meyilli olabilmektedir (Yean ve Yusof, 2016). Durumun adaletsiz olarak algılanması kişinin özsaygısını da sarsmaktadır (Folger ve Cropanzano, 1998). Örgüt içerisinde gerçekleşen olumsuz hadiseler kişide öfke ve kaygı gibi duygulara, olumlu hadiseler ise mutluluk ve coşku gibi duygulara neden olabilmektedir (Wegge vd., 2006).

1.1 Adalet Algısı

Adalet kavramı insanın var olduğu süreden itibaren konuşulan, tartışılan, tanımlanması en zor olan mefhumlardan biridir (Öktem ve Türkbağ, 1999). Türk Dil Kurumuna göre adalet “yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması” olarak tanımlanmıştır (TDK). Adaleti hakların himaye edilmesi ve gerçekleştirilmesi olarak tanımlamak da mümkündür (Çoban, 2107). İlk çağlardaki hukukçular tabiata uygun olanları adil; tabiata zıt olanları ise gayri adil olarak adlandırmıştır. Orta çağda adalet kavramı tanrısal bir sistem üzerine

kurulurken yeni çağda dini öğelerden ayrılarak akılcı bir şekle bürünmüştür (Gözler, 2008). Günümüzde ise adalet, doğruluk ve dürüstlük kavramlarına karşılık olarak kullanılabilmektedir (İçerli, 2010). Adaletin tanımı, neyin adil olduğunun belirlenmesi, adil olanı nasıl belirlemek gerektiği, adaletin nasıl ve kimler tarafından uygulanması gerektiği konuları oldukça karışıktır (Şaklar-Şahin, 2021).

Bireyler belirsiz durumlarla karşılaştıklarında adalet algısına başvurarak nasıl davranmaları gerektiği konusunda fikir sahibi olmaktadır (Van den Bos ve Lind, 2002). Bireyler sosyal normlara ve yasalara herkesin uymasını beklemekte ve beklentilerini gözlemleyerek uzun vadeli planlar yapabilmekte ve bunun sayesinde kendi amaçlarını uygulayabilmektedir (Walster vd., 1978; Montada, 2002). İlk çağ hukuk kuramcıları toplumsal düzen ile doğa düzeninin paralel olması gerektiğini savunmuştur. Benzer şekilde Mondata (2002) adaletin toplumsal düzen ve yaşam için ahlaki bir gereklilik olduğunu öne sürmüştür. Lerner (2003) yapmış olduğu çalışmanın sonucunda bireylerin adaleti kişisel çıkarlarıyla beraber ele aldığını ortaya koymuştur.

Adalet insanlara hak ettiklerini sunmak anlamına da gelmektedir (Bloisi vd., 2007). Bu bağlamda sosyal adalet, bireylerin toplumsal imkanlardan eşit ölçüde yararlanabilmeye hakları olduğu fikrinden gelmektedir. Bahsedilen hakların güvenceye alınması, sınıfsal ayrıcalıkların ve eşitsizliklerin önüne geçilmesi de sosyal adaletin önemli konularındandır (Keklik, 2010). Bu nedenle bireyler için örgütlerin insan gruplarını ele alış ve insan gruplarına bakış biçimleri oldukça ehemmiyet taşımaktadır (Duyan, 2010).

Bireylerin adalet algılarının gerçeğe dayanıp dayanmadığı çok fazla önem arz etmemektedir. Bireyler bu değerlendirmenin doğru ya da yanlış olmasına aldırmadan gerçek olarak nitelendirdikleri şeylere tepki vermektedir (Adams, 1965). Bu durum da bu algının objektif kıstaslardan ziyade sosyal inşa ve anlamlandırma eylemi olduğunu vurgulamaktadır (Oakes, 1996). Cinsel şiddet mağdurları ile yapılan bir çalışmada kişilere adaletin kendileri için ne anlama geldiği sorulduğunda mağdurlardan birinin cevabı “anamlı sonuçlar” olmuştur. Bu çalışma sayesinde mağdurların adalet algılarındaki çeşitlilik ve değişkenlik aydınlatılmıştır (McGlynn ve Westmarland, 2019).

Bir toplumun gelişmişlik düzeyi sadece ekonomik büyüme ile değerlendirilmemektedir. Toplumun zenginlik ve iyilik hali toplumsal kaynakların nasıl bölüştürüldüğüyle veya dağıtıldığıyla da oldukça yakın ilişkilidir (Çoban,

2017). Adalet algısı soyut ve sübjektif bir kavram olmasına rağmen bireyin hem özel hem iş yaşamında her zaman kayda değer bir yere sahip olması nedeniyle evrensel bir özellik taşımaktadır. Kişinin sosyal yaşamında yüksek düzeyde bir adalet algısına sahip olması durumu bulunduğu gruba olan aidiyetini, bağlılığını ve özdeşimini arttırmaktadır (Berneth vd., 2007; Tutar, 2007). Toplumsal kaynakların dağılımında bireyler bazen ait oldukları gruba yani iç gruplarına ilişkin sonuçların ve uygulamaların adaleti ve hakkaniyeti konusunda endişe duyabilmektedir. Gruplarının hakkı ne ise o şekilde davranılmasını istemektedir (Wenzel, 2002).

Alan yazında yer alan çalışmalar adalet algısının karar verme süreci ile yakından ilişkili olduğunu bulgulamaktadır (Eberlin and Tatum, 2005; Hussein, 2023). Adalet kavramı; çalışan kişilerin ödülleri, sonuçlar, kararların hazırlanması ve karar alma süreçlerine ilişkin algılarını içermektedir (İnce ve Gül, 2011). Bu sebeple güçlü bir çalışan motivasyonunun kaynağıdır (Folger ve Cropanzano, 1998). Bundan dolayı ilerleyen bölümlerde adaletin türleri veya boyutları üzerinde daha ayrıntılı olarak durulmaktadır.

1.2 Örgütsel Adalet ve Adalet Boyutları

Alan yazında adalet algısının değerlendirilmesine yönelik çalışmaların büyük bir bölümü, bağlamsal çerçeve olarak örgütleri tercih etmiştir. Bu çalışmalarda sıklıkla adaletin alt boyutları —prosedürel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet— temel alınarak çeşitli bireysel ve örgütsel değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiştir. Söz konusu değişkenler arasında örgütsel ve yönetsel güven, vergiye gönüllü uyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi yapılar öne çıkmaktadır (Wenzel, 2002; Hubbell ve Chory-Assad, 2005; Cohen ve Avrahami, 2006). Bu bağlamda, adalet algısının örgüt içi dinamikler üzerindeki etkisi hem çalışanların tutum ve davranışları hem de örgütsel işleyişin sürdürülebilirliği açısından önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Adalet ve güvenin vergi uyumu ile arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma, Malezya’da kamu ve özel yükseköğretim kurumlarında görev yapan 300 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Bireylere vergi otoritesi tarafından adil ve hakkaniyetli davranılması ve bireylerin vergi otoritesine güven hissetmeleri halinde uyum davranışlarının artması beklenmiştir. Araştırmada adalet algısı prosedürel, dağıtımsal ve cezalandırıcı adalet olmak üzere üç boyutta incelenmiş ve sadece prosedürel adalet algısının vergiye uyum davranışı üzerinde anlamlı bir ilişkisi

olduğu bulgulanmıştır. Prosedürel adaletin güven ve vergi uyumu arasında aracılık rolü taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır (Faizal vd., 2017).

Örgütlerde adalet algısına yönelik geliştirilen kuramların temel dayanak noktası, bireylerin karar süreçlerine verdikleri tepkilerde adil muamelenin belirleyici bir unsur olduğuna ilişkin varsayımdır (Saruhan, 2014). Örgütsel bağlamda adaletin paylaşımına ilişkin süreçlerde, özellikle prosedürel ve dağıtımsal adalet boyutlarında yaşanan olumsuz algılar ile adalet ya da adaletsizliğe yönelik bireysel inançlar hem kurumsal işleyiş hem de çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli düzeyde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (McShane ve Von Glinow, 2005). Bu durum, çalışanların motivasyonu, örgüte bağlılığı ve performansı üzerinde doğrudan yansımalar doğurabilmektedir.

Örgüt içinde bireysel ya da grup temelli ayrıcalıklardan ziyade, kaynakların adil ve eşitlikçi bir biçimde dağıtılması, örgütsel etkililiğin artırılmasına katkı sağlamaktadır (Deutsch, 1985). Çalışanların performans değerlendirme süreçlerini ve sosyal etkileşimleri adil olarak algılamaları durumunda, bu algı bireylerin kendi performanslarına ilişkin inançlarını yeniden yapılandırmalarına ve değerlendirme sonuçlarıyla uyumlu hale getirmelerine olanak tanımaktadır. Bu bağlamda, adil bir değerlendirme algısı bireyin motivasyonunu artırarak performansını geliştirmeye yönelik davranışlarda bulunmasını teşvik edebilir. Öte yandan, bireyin değerlendirme sürecinin adaletsiz işlediğine dair bir algıya sahip olması durumunda, bu durum örgütsel sisteme ve yöneticilere yönelik olumsuz duyguların —özellikle kızgınlık ve güvensizlik gibi tepkilerin— ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Özetleyecek olursak ortaya çıkan tutarsızlık başlangıçta sürece, sisteme ve amirlere karşı memnuniyetsizlik yaratmakta fakat aynı zamanda harekete geçmek için tetikleyici bir etki de sağlamaktadır (Thurston Jr ve McNall, 2010).

Dağıtımsal adalet, sınırlı kaynakların grup üyeleri arasında ne şekilde paylaştırıldığını ve bu dağılımın adil olarak algılanıp algılanmadığını inceleyen bir adalet boyutudur (Maiese, 2013). Bu bağlamda, dağıtımsal adaletin değerlendirilmesinde üç temel ilke ayırt edici nitelik taşır: eşitlik, ihtiyaç ve hakkaniyet (Deutsch, 1975). Eşitlik ilkesi tüm bireylere aynı miktarda kaynak tahsisini savunurken; ihtiyaç ilkesi bireylerin farklı düzeydeki gereksinimlerine göre dağılım yapılmasını öngörür. Hakkaniyet ise bireylerin katkı düzeylerine ya da performanslarına bağlı olarak kaynakların dağıtılmasını temel alır. Dağıtımsal

adalet anlayışının temelinde, bireylerin “hak etme” ya da “hak etmeme” yönündeki değerlendirmeleri yer almakta olup, bu değerlendirmeler adalet algısının oluşum sürecinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Belirli bir sosyal grubun hak ettiği düşünülen kaynak miktarını veya payını aldığı anda bu durum adil olarak değerlendirilmektedir. Bahsedilen kaynaklar geniş kapsamlıdır; maddi-manevi ve pozitif- negatif olabilir (Wenzel, 2000; Wenzel, 2002). Dolayısıyla bu adalet boyutu hem kaynak ve ödüllerin dağılımıyla hem de sonuçların adil olması ile ilgilenir (Nirmala ve Akhilesh, 2006; Hagan vd., 2008). Çalışanların ve örgütün ödül ve ceza dağılımına ilişkin algısını içermektedir (Blakely vd., 2005). Bu kavram hem sosyal hem de örgütsel adalet bağlamında çalışanların görev, hizmet, fırsat, maaş, statü, terfi gibi kazanımların paylaşımını kapsamaktadır. Dolayısıyla bu paylaşımda performans değerlendirilmesi oldukça önem taşımaktadır (Tutar, 2007).

Dağıtımsal adalet bağlamındaki kuramsal yaklaşımların büyük bir bölümü, Adams’ın (1965) geliştirdiği Eşitlik Teorisi (Equity Theory) temelinde şekillenmiştir. Adams’a göre bireyler, örgütsel bağlamda işe yaptıkları katkılar (örneğin emek, zaman, bilgi, deneyim) ile bu katkılara karşılık elde ettikleri getirileri (örneğin maaş, terfi, ödül, ceza) zihinsel olarak değerlendirmekte ve bu oranı benzer konumdaki diğer bireylerle karşılaştırmaktadırlar. Eğer bireyin bu karşılaştırma sonucunda ulaştığı değerlendirme dengesizlik içeriyorsa, yani algılanan girdi-çıktı oranı başkalarınıninkiyle tutarsızsa, adaletsizlik algısı ortaya çıkar. Bu adaletsizlik durumu bireyde psikolojik bir rahatsızlık yaratmakta ve birey, bu dengeyi yeniden sağlamak amacıyla davranışsal ya da bilişsel stratejiler geliştirme eğilimi göstermektedir. Dağıtımsal adalet, ekonomik paylaşımın ve karşılıklı etkileşim içeren anlaşmaların adilliği olarak da kısaca tanımlanabilmektedir (Greenberg, 1990a; Niehoff ve Moorman, 1993). Dağılım birey veya grup düzeyinde olsa bile insanlar, tüm bireylerden veya gruplardan oluşan topluluğa adil ya da uygun gördükleri şekilde davranılmasını yani toplumsal düzeyde bir eşitlik olmasını isteyeceklerdir (Wenzel, 2002).

Thurston Jr. ve McNall (2010)’un yapmış olduğu çalışmada performans değerlendirme uygulamaları bağlamında çalışanların ve onların işverenlerinin adalet algılarının geliştirilmesinin önemi vurgulamaktadır. On maddeli bir ölçekle çalışanların performans değerlendirme sistemine ilişkin adalet süreçleri ve karşılıklı etkileşimin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algıları değerlendirilmiştir. Çalışanların

beklenen ve gerçekleşen performans derecelendirmeleri arasındaki tutarsızlık, sistemin ve işverenlerin prosedür uygulamalarındaki adillik ile açıklanmaktadır.

Grupta gerçekleşen ödül ve ceza dağılımındaki adalet, çalışanların iş memnuniyetini, iş memnuniyetinin de duygusal ve örgütsel bağlılığı yordadığı anlaşılmaktadır (Cremer vd., 2004; Tutar, 2007). Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütü benimsemesi ve önemsemesinin bir şeklidir (Ashforth ve Mael, 1989). Sonuç olarak bulunduğu grupta adaletin sağlandığını algılayan bireyin iç grup kimliğinin ve aidiyet düzeyinin güçlenmesi beklenmektedir.

Yapılan bir çalışmada dağıtımsal adaletin fedakâr liderlik üzerindeki düzenleyici görevi araştırılmıştır. Özveri ve adalet algısının etkileşim içerisinde olduğu ve özverinin örgüt için yararlı sonuçlar ortaya çıkaran ilişkisinin yalnızca çalışanların sonuçları adil olarak algılamadığı durumlarda anlamlı olduğu bulgulanmıştır (Cremer vd., 2004).

Kişinin bulunmuş olduğu toplumdaki etkili ve verimli işleyişini tanımlayan (Organ, 1988) örgütsel vatandaşlık davranışının, bireycilik-toplulukçuluk ve adalet algısı değişkenleri ile arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir çalışmada (Cohen ve Avrahami, 2006), adalet değişkenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bu şaşırtıcı bulguyu araştırmacılar örnekleme özgün kültürün adaletin etkisini bastırmış olabileceği şekilde yorumlamışlardır. Araştırmanın örneklemi İsrail'in kuzeyinde bir kamu hastanesinde çalışan hemşire ve onların işverenlerinden oluşmaktadır. İsrail'de kamu sektöründe ödeme sisteminin oldukça merkezi ve katı olması sebebiyle işverenlerin çalışanların çıkarları üzerinde neredeyse hiçbir kontrolü olmamakta, terfi ve gelir gibi ödüllendirilme fırsatları çok az sunulmaktadır. Bu durumdan haberdar olan kamu çalışanları, kurumları tarafından kendilerine adil ya da adaletsiz davranıldığını hissetmemektedir.

Bireyci kültürlerde yürütülen araştırmalarda dağıtımsal adalet algısının örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu sıklıkla rapor edilmiştir. Ancak, toplulukçu kültürel bağlamlarda gerçekleştirilen çalışmalarda benzer bir ilişki tutarlı biçimde gözlemlenmemiştir. Örneğin Kim ve arkadaşları (1990), kolektivist kültürlerde dağıtımsal adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiye rastlamamışlardır. Bu bulgu, adalet algısının kültürel bağlamdan etkilendiğini ve bireylerin örgütsel değerlendirmelerinde farklı adalet boyutlarına

(örneğin prosedürel ya da etkileşimsel adalet) daha fazla önem atfedebileceğini göstermektedir.

Sosyal alışverişte memnuniyetsizlik ile birlikte adalet eksikliğinin tespit edilmesi bu ilişkiyi yeniden adlandırmaya neden olmaktadır. Bu tatmin olmama durumu sosyal karşılaştırmaya, geçmiş deneyimlere, maaş beklentilerine veya kişinin dünyaya ilişkin imajına göre temellenebilir. Bu nedenle bir kurumda herkese eşit davranılmadığını hisseden insanlar muhtemelen kuruma olan katkılarını sınırlayacak ve takdire dayalı davranışlardan kaçınacaklardır (Organ, 1990).

Prosedürel adalet ise yetkililer tarafından yürütülen karar alma süreçlerindeki algılanan adillik olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamayla birlikte adalet algısı, sonuç odaklı bakış açısından uzaklaşıp süreç odaklı bakış açısına odaklanmaya başlamıştır. Bu tanıma bağlı olarak daha çok kurumlar ve üst mercilerin yer aldığı yasal ve örgütsel ortamlarda prosedürel adaletle karşılaşmaktadır. Dağıtımsal adalette bahsedilen olumlu ve olumsuz sonuçların bireylere dağıtım kararlarının nasıl verildiğinin adilliği burada mevzubahistir (Thibaut ve Walker, 1978). Dolayısıyla bireylerin sonuçların adil olmasına ve kabul edilebilmesine dair algıları perosedürel adaleti etkilemektedir (Daly, 1995; Shapiro ve Kirkman, 1999). Ayrıca bireyler karar verme yolları, yöntemleri ve süreçleri ile de ilgilenmektedir (Leventhal, 1980). Bu nedenle bireyin karar verme sürecinde söz hakkı olduğu koşullarda prosedürel adalet daha güçlü bir şekilde karşımıza çıkmaktadır (Lind vd., 1990).

Adalet algısına yönelik yapılan araştırmalarda kültürel boyutların dikkate alınması, bu kavramın değerlendirilmesine daha derinlikli ve bağlamsal bir perspektif kazandırmaktadır (Cremer vd., 2004; Whiteman, 2009). Özellikle karşılıklı bağımlı benlik yapısını teşvik eden kültürel ortamlardan gelen bireylerde, prosedürel adalet algısının ve bu algının davranışsal sonuçlarının daha belirgin olması beklenmektedir (Markus ve Kitayama, 1991; Brockner vd., 2000). Bu bağlamda, kültürel değerlerin bireylerin adaleti nasıl algıladıkları ve bu algıya nasıl tepki verdikleri üzerinde etkili olduğu ileri sürülebilir. Bu durum sosyal alışverişlere verilen önemle açıklanmaktadır. Bağımlı benlik anlayışlarını destekleyen kültürel yapılardan gelen bireyler grup içi üyeler ve grup dışı üyeler arasında ayırım yapmaktadır (Triandis, 1990). Örgütsel kültür ile verimsiz iş davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, örgütsel kültürün verimsiz iş davranışları üzerinde kayda değer bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu

sebeple iş yeri ortamlarında örgütsel kültürün teşvik edilmesi performansın artmasını sağlaması beklenmektedir (Kisinyo vd., 2022).

Etkileşimsel adalet, örgütsel düzenlenmelerin uygulanması sırasında bireylerin karşılaştıkları kişilerarası prosedürlerin kalitesi olarak tanımlanabilir (Bies ve Moag, 1986). Etkileşimsel adalet hem prosedürel hem de dağıtımsal adalet ile etkileşim içindedir (Berneth vd., 2007). Etkileşimsel adaleti iki faktörde anlayabiliriz; bilgisel ve kişilerarası adalet (Greenberg, 1993). Alınan kararların neden alındığı ve prosedürün nasıl olduğu hakkında verilen cevaplar bilgisel adalet; verilen karara bağlı şekilde onurlu bir şekilde muamele görmek de kişilerarası adalet kısımlarını oluşturmaktadır (Greenberg, 1993; Collins ve Mossholder, 2017). Karar süreçlerinin sonuçlarına dair bilgi ve açıklamalar anlaşılabilirlik açısından da önem taşımaktadır (Colquitt vd., 2013; Dodge vd., 2019). Bu sebeple açıklamaların olup olmamasıyla birlikte içeriği de önemlidir (Dhaliwal ve Benbasat, 1996). Schlicker vd. (2021) tarafından yapılan bir çalışmada çalışanlarla ilgili karar yetkisi insan ve bilgisayar temsilcisi olmak üzere iki gruba verilmiştir. Katılımcılar alınan kararların açıklandığı koşulda bilgisayar temsilcilerine kıyasla karar yetkisinin insan olduğu grupta daha güçlü kişilerarası adalet algıladıklarını ifade etmiştir.

Çalışanların, yöneticileri tarafından görev tanımları, kurallar ve örgütsel uygulamalar hakkında yeterli düzeyde bilgilendirildiklerine inanmalarının yanı sıra, bu bilgilendirmelerin açık, eksiksiz ve tutarlı biçimde sunulması ile birlikte haklarına saygı gösterildiğini ve bu hakların korunduğunu hissetmeleri, algıladıkları etkileşimsel adalet düzeyini önemli ölçüde artırmaktadır (Berneth vd., 2007; Tutar, 2007; İnce ve Gül, 2011). Bu bağlamda, yöneticilerin iletişim biçimi ve çalışanlarla kurduğu ilişki, etkileşimsel adaletin algılanmasında belirleyici bir rol üstlenmektedir. Özellikle değişim süreçlerinde verilen doğru bilgi, olumlu adalet algısını arttırmakta ve değişikliğe karşı direnci azaltmaktadır (Chawla, 1999). Verilen bilginin zamanında olması ve fayda sağlaması da önemlidir (Saruhan, 2014). Çalışanlar kurumlarının adil olduklarına inandıklarında değişime uyum sağlama ihtimalleri daha yüksektir (Konovsky ve Folger, 1991).

Cezalandırıcı adalet, yasaların ihlal edildiği durumlarda ortaya çıkan ve suçlulara işledikleri fiile uygun yaptırımların uygulanmasını temel alan bir adalet biçimidir (Wenzel ve Okimoto, 2016). Buna karşın, cezalandırıcı adaletin alternatif bir yaklaşımı olarak kabul edilen onarıcı adalet ise, yaptırım uygulanmadan önce mağdur, fail ve toplum arasındaki zarar görmüş ilişkilerin onarılması ve yeniden

düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır (Cohen, 2016). Bu yaklaşım, cezanın ötesinde iyileştirici ve uzlaştırıcı süreçlere odaklanarak, sosyal uyumu ve adaletin algılanmasını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Şimdiye kadar alanyazında yer alan çalışmaların pek çoğu bireysel seviyedeki adalet algısına odaklanmıştır. İş yerleri gibi kolektif sosyal yapılar içinde yer alan örgütler içinse grup düzeyindeki adalet değerlendirmeleri önem taşımaktadır (Cropanzano ve Molina, 2015). Grup seviyesindeki adalet kavramını en iyi anlamının yollarından biri sosyal bilgi işleme teorisidir. Bu teoriye göre çalışanlar gündelik etkinlikleri anlamlandırabilmek için etkileşim kurmakta, içinde yer aldıkları bağlamdan etkilenmekte ve birbirlerini taklit etmektedir (Salancik ve Pfeffer, 1978; Hollensbe vd., 2008). Bu nedenle zaman içerisinde adalet algıları birbirine benzemektedir. Farklı bir ifadeyle; grup üyeleri ne kadar benzer sonuçlar alırsa ne kadar benzer süreçlere maruz kalırsa, işverenleri tarafından ne kadar benzer muamele görürse grup üyelerinde vakit geçtikçe ortak bir adalet algısı oluşmaktadır (Cropanzano ve Molina, 2015).

Rubaca ve diğerlerinin (2025) trafik polisleri ve yöneticileri ile yapmış olduğu çalışmada prosedürel, dağıtımsal ve etkileşimsel adaletin hem bireysel hem de örgütsel anlamda verimsiz çalışma davranışını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde örgütsel bağımlılık, güven, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışının; prosedürel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet ile kayda değer şekilde ilişkili olduğu bu nedenle üç adalet ayrımının önemi yapılan meta analiz çalışması ile vurgulanmıştır (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Olumlu iş yeri davranışlarının, refahın ve performansın arttırılması için örgütsel adalet olgusunun korunması oldukça önemlidir (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Örgütsel adalet ile verimsiz iş davranışı arasındaki ilişkide farkındalığın moderatör rolü tespit edilen çalışmada (Rubaca vd., 2025) farkındalığı yüksek çalışanların duygularını daha iyi düzenlediği, bunun faydasıyla verimsiz çalışma davranış ihtimalini azalttığı bulgulanmıştır. Verimsiz iş davranışı inceleyen benzer bir çalışma Hindistan'da 431 bilişim teknolojileri çalışanları örneklemini ile Patre ve Chakraborty (2024) tarafından yapılmıştır. İş yerindeki kişilerarası çatışmaların ve iş güvensizliği gibi stres faktörlerinin verimsiz iş davranışı üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada bu etkide duygusal zekanın düzenleyici rolü incelendi. Bu rolün sadece verimsiz iş davranışları ile kişilerarası çatışmalar arasındaki ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Endonezya'da bir okulda 33

eğitimci ile gerçekleştirilen duygusal zekanın verimsiz iş davranışları ile ilişkili olduğu bulgularan başka bir çalışmanın (Musdalifa vd., 2024) sonucunda olumsuz iş yeri davranışlarının düşürülebilmesi için adil bir örgüt ortamı oluşturulması ve duygusal zekanın güçlendirilmesi önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal zekanın güçlenmesiyle duygu düzenlenme becerisi ve empati yeteneği artmaktadır. Bu durum da olumlu bir çalışma ortamı oluşturmaktadır (Musdalifa vd., 2024).

Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunduğu Etiyopya'nın Jimma bölgesinde 395 sağlık çalışanıyla yapılan kesitsel bir çalışma ile ortaya konmuştur. Adalet olgusunu bağlılık için kuvvetli bir motivasyon kaynağı olduğu tespit edilmiştir (Deressa vd., 2022). Bir başka önemli kaynak ise bireylerin edindikleri sosyal kimliktir.

1.3 Sosyal Kimlik Kuramı

Sosyal kimlik kuramı en basit ifadeyle grup üyeliklerini ve süreçlerini anlamak için ortaya atılmış olan bir kuramdır. Kuram, kimlikleri oluşturan sosyal gruba ait bilgiler, bilgilere atfedilen anlamlar ve üyeliğe ilişkin duyguların bütününi içermektedir (Tajfel, 1982; Mummendey ve Schreiber, 1983).

Sosyal kimlik kuramına göre bireyler esas bir insan dürtüsü olarak sosyal bir kimlik kazanmak istemektedir. Bu sosyal kimliğin olumluluk ve sürdürülebilirlik içermesi için uğraşmaktadır (Tajfel vd., 1979; Turner, 1982). Grup aidiyeti ile beraber sosyal kimlik de meydana gelmekte ve hayatın vazgeçilmez bir parçasını oluşturmaktadır. Sosyal grup aidiyetlerimizin oluşması evrimsel sürecin de bir bölümüdür (Dunbar, 1998). Olumlu sosyal kimlik edinme süreci iç grup ile dış grup arasındaki kıyaslama sonucu oluşmaktadır. Bu durum sosyal karşılaştırma olarak adlandırılmakta ve bireyin ve toplumun atfettiği değerlerle bağlantılıdır. Değerler; cinsiyet, meslek, etnik köken, ten rengi, güçlü ve başarılı olmak gibi geniş bir skalada yer alabilir (Turner, 1975). Karşılaştırma yapabilmek için öncesinde sınıflandırma yapmak gereklidir. Sosyal sınıflandırma ile belirli ortak vasıflar esas alınıp gruplandırılan nesneye ya da kişilere benzer tepkiler verilmektedir (Tajfel ve Forgas, 1981). Böylelikle geniş skalada yer alan değerler de kümelenir; “kadınlar”, “doktorlar”, “türkler”, “beyazlar” gibi (Mackie vd., 1996). Bahsedilen kıyaslanmanın sonucu iç grup lehine olmalıdır ki birey içinde yer aldığı gruba dair olumlu bir algı oluştursun ve aitlik hissi devam etsin (Tajfel vd., 1979). İnsanlar özellikle dış bir tehdit ile karşılaştığında kendilerini tek bir grup olarak görme

eğilimindedir. Gruplar arası çatışma veya ayrımcılık yaşandığında kişinin tutumları “birey” kimliğinden uzaklaşıp “bir grup üyesi” kimliğine yakınlaşacaktır (Hogg, 1993). Kısaca kimlik tanımlama ifadeleri “ben”den “biz”e kaymaktadır. Böylece ortak olan durum grup içi benzerlik algılarını arttırmakta ve grup sınırlarını netleştirmektedir (Turner, 1981). Fakat bahsedilen sosyal kimlik olumsuz da olabilmektedir. Kişinin ait olduğu veya üyesi olduğu grup, diğer grupların konumuna ve yapısına bağlı olarak negatif bir durumda yer alabilmektedir (Tajfel, 1982; Condor, 1990). Bu konumda yer alan bireyin sosyal kimliğini daha fazla korumaya çalışacağı ve olumsuz olarak değerlendirilen sosyal kimliğini azaltmak veya değiştirebilmek için farklı yollara başvurabileceği değişik stratejiler geliştirdiği gözlemlenmektedir (Mummendey ve Schreiber, 1983; Brown ve Abrams, 1986; Tajfel ve Turner, 1986; Doosje vd., 2002). Olumsuz bir sosyal kimliğe sahip olunduğunda gruptan ayrılma, diğer gruba dahil olmaya çalışma gibi durumlar da bahsedilen stratejilerin içinde görülebilmektedir (Tajfel vd., 1979). Grup değişikliğinin veya gruptan ayrılmanın olası olmadığı durumlarda birey daha fazla gayret gösterici ya da daha fazla yarışmacı davranabilmektedir (Van Knippenberg ve Ellemers, 1990). Bireylerin sosyal kimlik düzeyleri de aynı grubun içinde olsalar dahi birbirlerine karşı bile değişim göstermektedir. Kimliklenme düzeyi yüksek ve düşük olan grup üyelerinin tutumları açısından değişimler gözlenmektedir (Tajfel, 1982; Wagner ve Ward, 1993). Bu değişim bireylerin sosyal kimlik düzeyleri için zaman içerisinde değiştiği gibi sosyal kimlik de olumlu kimlik ve olumsuz kimlik arasında farklılaşmaktadır (Beebe ve Masterson, 2000). Yani başlangıçta olumlu bir kimliğe sahip olduğumuzu düşündüğümüz grup içerisinde zamanla kendimizi olumsuz bir konumda bulabiliriz.

Bahsedilen sosyal karşılaştırma ve sosyal sınıflandırmanın sonuçlanmasıyla iç grup yararına bir taraftarlık oluşmaktadır. Birey kendi grubunu diğer gruplara kıyasla daha üstte görmektedir (Doosje ve Ellemers, 1997). Birey ait olduğu gruba güven duymakta, grubunu güçlü görmekte, grubuyla ortak olan değerlerini doğru bulmakta ve grubunun başarılarından kendini de sorumlu tutmaktadır (Michener vd., 1990). Aberson vd. (2000) göre, yüksek benlik saygısına sahip bireyler düşük benlik saygısına sahip bireylere kıyasla daha fazla iç grup yanlılığı sergilemektedir.

Bu çalışmanın da temelini oluşturan unsurlardan biri olan kayırmacılığı ve iç grup taraftarlığını en iyi ortaya koyan araştırmalardan biri Tajfel ve arkadaşlarının (1971) yapmış olduğu deneydir. Katılımcılardan tek bir seçime bağlı

olarak yerleştirildikleri iki grup arasında bir miktar parayı dağıtımları istenmiştir. Neticede katılımcıların çoğunluğunun içerisinde yer aldıkları gruba yani benzer seçimi yaptıkları gruba daha fazla miktarda parayı dağıttıkları gözlemlenmiştir. Daha sonrasında bu çalışma çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tekrarlanmıştır. Billig (1976) tarafından yapılan çalışmada ise farklı olarak katılımcılar tamamen rastgele bir şekilde gruplara atanmış ve böylelikle seçim durumu da ortadan kalkmıştır. Fakat ortaya çıkan sonuç değişmemiştir. Katılımcılarda yine iç grup yararına davranışlar bulgulanmıştır.

Bahsedilen grupların başında bireylerin iş örgütlerine, kurumlarına olan yelikleri en önemli faktörlerden biri olarak karşımıza gelmektedir (Hogg ve Terry, 2000). Çalışanlar; saygın bir görünüme sahip olan, öz değerleri artıran ve kendini geliştirme gereksinimlerini karşılayan örgütler veya kurumlarla kimliklenmeyi tercih etmektedir (Tajfel ve Turner, 1985). Drury (2018) ortak bir kader algısının ortak bir sosyal kimlik sürecinin kaynağı olduğunu belirtmiştir. Neticede iş örgütleri de bireylerin ortak bir kaderi paylaştığı ortamlardan biridir.

Ait olunan grubun veya örgütün de toplum tarafından onaylanan değerlere uygun olması çalışanların bulundukları gruba veya örgüte dair kimliklenme düzeylerini olumlu yönde arttırmaktadır (Türker, 2009). Örgütsel kimliği ile benliğine pozitif katkı sağlayan bireyin işine ve örgütüne yönelik düşünce ve davranışları da pozitif doğrultuda etkilenmektedir (Türker, 2009; Farooq vd. 2014). Çalışanların kurumlarını ya da örgütlerini adil, iyiliksever ve alakalı olarak algılamalarının sonucu çalışanların işverenlerine ve kurumlarına duyduğu güçlü bir güven duygusu olmaktadır (Molm vd. 2000).

Alanyazına baktığımızda kurum çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını, güvenlerini ve kimliklerini, aidiyetlerini anlayabilmek için sosyal kimlik kuramından sıklıkla yararlandıklarını görmekteyiz (Türker, 2009; Farooq vd. 2014; Ata ve Berk, 2020). Çalışanların kimliklenme düzeyleri de örgütün adil programları ile kuvvetlenmektedir (İbrahimzade, 2016). Örgüt içerisindeki algılanan adalet anlayışı, bireylerin örgütte kalmaya devam edip etmeyeceği, işini sevmesi ve örgütün muvaffakiyeti ile belirlenmektedir (Hızarcıoğlu ve Güney, 2022). Bu sebeple örgütsel adalet ve bağlılık sık sık alan yazında ilişkisel anlamda incelenen iki kavram olmuştur (Yeşil vd., 2020; Khan vd., 2021).

Sosyal kimlik kuramı, bireylerin prosedürel adalet algılarının artması durumunda, örgütsel destek algısının ve kuruma duyulan güvenin de güçleneceğini

öne sürmektedir (Wayne vd., 2002; Colquitt ve Rodell, 2011). Bu kuramsal çerçeveye göre, bireyler adil süreçlerle muamele gördüklerinde, örgütle özdeşleşme düzeyleri artmakta ve bu da hem duygusal bağlılığı hem de kurumsal güven ilişkilerini pekiştirmektedir.

Yapılan bir araştırmada katılımcıların ırkının adalet algısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada katılımcılara bir polis memuru ile bir sürücü arasında geçen bir olayın dört farklı videosu izletilmiştir. Videoda değişen tek şey polis memuru ve sürücünün ırklarıdır. Katılımcılar, polis memurunun ve sürücünün Afrikalı-Amerikalı olduğu koşullarda durumu daha az adil ve tatmin edici olarak algılamışlardır. Bu durum katılımcıların %38,9'unu oluşturan Afrikalı-Amerikalıların kendilerinden birine karşı hissettikleri empati ile açıklanabilir (Wiley, 2001). Bu sonuçlar bireyin ortak bir grup içerisinde yer alan diğer grup üyelerine karşı adalet algısının daha hassas ve güçlü olabileceğini göstermektedir.

1.4 Örgütsel Adalet ve Kimlik

Toplumların ve örgütlerin dinamik yapısı içinde bireylerin kendilerini nasıl tanımladıkları ve bu tanımlamalar doğrultusunda nasıl davrandıkları, sosyal psikolojinin temel araştırma konuları arasında yer almaktadır. Bireyler, sosyal gruplara ait olma ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kimliklerini inşa ederken aynı zamanda bu grupların içindeki konumlarını ve toplumsal süreçleri adalet algıları üzerinden değerlendirirler (Tajfel ve Turner, 1979). Bu bağlamda, sosyal kimlik ve sosyal adalet kavramları, özellikle bireyin kolektif eylemlere katılımı ve örgütsel süreçlerdeki davranışları açısından önemli belirleyiciler hâline gelmiştir.

Sosyal adalet; bireylerin kaynaklara, haklara ve fırsatlara adil biçimde erişip erişmediğine dair algılarını içeren çok boyutlu bir kavramdır. Bu algı, bireyin yalnızca yaşadığı deneyimleri değil, aynı zamanda grup içi ilişkileri ve kolektif bilinci de şekillendirir (Colquitt vd., 2013). Özellikle sosyal kimlik ile sosyal adalet algısı arasındaki etkileşim, bireyin içinde bulunduğu gruba yönelik tutumlarını ve eylemlerini belirleme konusunda güçlü bir etkiye sahiptir.

Yapılan araştırmalar, sosyal adaletin, sosyal kimlik işlevleri ile kolektif eyleme katılım arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır. Kaya ve Mamatoğlu'nun (2022) 505 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdiği çalışmada, bireyin sosyal kimliğini işlevsel şekilde deneyimlediği durumlarda sosyal adalet algısının kolektif davranışları artırıcı bir etki yarattığı belirlenmiştir.

Bu bulgular, sosyal adaletin yalnızca bireysel düzeyde değil, grup temelli kimlik süreçlerinde de harekete geçirici bir unsur olduğunu göstermektedir.

Bal Taştan'ın (2015) öğretmen ve okul idarecileri ile yapmış olduğu çalışmada örgütsel güven ve sosyal sermaye arasında anlamlı ve pozitif yönde; adalet algısı ve sosyal sermaye arasında da anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Benzer şekilde, Kaya ve Mamatoğlu (2017) sosyal kimliğin farklı türleri (örneğin çevreci ya da aktivist kimlik) ile sosyal adalet algısının kolektif eyleme katılım eğilimleri üzerindeki etkisini incelemiş ve güçlü sosyal kimlik yapılarının, adalet algısı düşük olduğunda kolektif davranışı tetiklediğini saptamıştır. Bu bulgu, bireylerin yalnızca adil davranışa değil, aynı zamanda adaletsizlik durumlarında düzeltici eylemlere yönelme motivasyonuna sahip olduklarını göstermektedir.

Örgütsel düzeyde yapılan araştırmalar da benzer şekilde sosyal adalet ile kimlik süreçleri arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans gibi değişkenler üzerinde anlamlı etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Nordhall ve Knez (2017) tarafından yürütülen bir çalışmada, bireysel ve kolektif iş kimliğinin bilişsel bileşenlerinin özellikle “örgütsel ücret adaleti” algısını güçlendirdiği saptanmıştır. Bu durum, örgütlerde adil uygulamaların sadece maddi doyumu değil, aynı zamanda kimlik temelli değerlerin desteklenmesini de sağladığını göstermektedir.

347 okul psikoloji danışmanları ile ölçekler üzerinden yapılan bir çalışmada kültürlerarası duyarlılık ile sosyal adaletin ve sosyal adalet ile öz yeterliliğin pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda kültürlerarası duyarlılık ve sosyal adalet düzeyleri arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü üstlendiği bulunmuştur (Demir, 2023).

Öte yandan De Roeck vd., (2017) kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile sosyal adaletin birlikte örgütsel kimlik algısını şekillendirdiğini ve bunun sonucunda çalışan bağlılığı ve gurur duygusunu artırdığını belirtmiştir. Bu bulgu, örgütsel adaletin sosyal kimlik ile harmanlandığında çalışan davranışları üzerinde daha kapsamlı etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

Sosyal kimlik kuramı, bireylerin kendilerini tanımlarken sosyal gruplara aidiyetlerinin temel bir yapı taşı olduğunu savunur (Tajfel ve Turner, 1979). Aynı şekilde sosyal adalet kuramı da bireylerin sistemler ve kurumlar tarafından adil şekilde muamele görüp görmediklerine ilişkin algılarının tutum ve davranışlarını

şekillendirdiğini öne sürer (Colquitt vd., 2013). Ancak bu iki güçlü kavram arasındaki etkileşime dair deneysel veriler sınırlıdır.

Özellikle sosyal adaletin sosyal kimlik üzerindeki etkisi konusunda yapılan çalışmaların çoğu korelasyonel veya betimsel düzeyde kalmakta, nedensel ilişkilere dair yeterli bilgi sunmamaktadır. Bu bağlamda sosyal adalet algısının ihlal edildiği durumlarda, bireyin sosyal kimliğinde nasıl bir değişim meydana geldiği büyük ölçüde bilinmemektedir. Oysa ki adalet algısındaki bir bozulma, bireyin grup aidiyetini sorgulamasına, gruptan uzaklaşmasına ya da grup içi çatışmalara neden olabilecek sonuçlar doğurabilir.

Bu çalışma, adaletin sağlandığı ve ihlal edildiği koşullar altında bireylerin sosyal kimlik yapılarını deneysel bir düzlemde karşılaştırarak bu alandaki önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Elde edilecek bulgular hem sosyal psikoloji alanına hem de örgütsel davranış, grup dinamikleri ve toplumsal aidiyet çalışmaları gibi uygulamalı alanlara katkı sunacaktır. Ayrıca bu araştırma, kurumların ve yöneticilerin adil davranış politikalarının grup kimliğini nasıl etkileyebileceği konusunda da anlamlı veriler sağlayacaktır.

Sosyal kimlik kuramı grup aidiyeti ve benlik inşası üzerine kapsamlı açıklamalar sağlamasına rağmen, duygular bu kuramsal çerçevede genellikle arka planda kalmıştır. Oysa grup üyeliği, yalnızca bilişsel değil, aynı zamanda güçlü duygusal deneyimleri de içerir. Bu nedenle, sosyal kimlik bağlamında duyguların sistematik olarak incelenmesi, grup dinamiklerini ve adalet algısını daha bütüncül anlamak açısından önemlidir.

1.5 Duygular

Tarih boyunca duygu kavramı birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Başaran (2000), duyguyu insanın etrafından gelen uyarıcılara acı ya da zevk cinsinden imajlar oluşturması olarak tanımlarken Kervancı (2008), belirli bir durum karşısında kişinin içinde belirip davranışlara yol açan hisler olarak adlandırmıştır. Goleman (2007) ise duyguyu bir hise ilişkin fikirler, biyolojik haller ve davranış eğilimleri olarak nitelendirmiştir.

Mayer vd. (2016)'a göre duygu, “insanın yaşadığı çeşitli olayların bir karşılığı olarak ortaya çıkan, farkında olma, idrak ve fizyolojik tepkiler gibi unsurları içeren pek çok psikolojik alt sistemi koordine eden ve insanın içinde gerçekleşen bir olaydır” olarak tanımlanmaktadır. Duygular psikolojik iyi oluşun

ayrılmaz bir değeridir. Bireyin güçlü ve rahat bir hayat yaşayabilmesi için elzemdir (Cumming ve Sanders, 2019). Duyguların bireyler üzerindeki etkisi kişiden kişiye değişmektedir (Ekman, 2004).

Farklı şekillerde ortaya çıkan duyguların; istem dışı gelişmesi, istekleri ve hedefleri etkilemesi, bireyde beden dili ve yüz ifadeleriyle dışa vurulması gibi genel özellikleri bulunmaktadır (Konrad ve Hendl, 2003; Titrek, 2007). Birey her koşulda nasıl hissettiğini söylemekten hoşnut olmasa ve gizlemeye çalışsa bile kişinin yüz ifadelerinden anlaşılabilir. Duyguların bir deyişle sinyal vermesi evrimsel mirasın bir bölümüdür (Ekman, 2004). Sosyal bir ortamda bulunan birey, diğer insanların duygusal durumlarından ve gösterimlerinden de etkilenerek kendi duygusunu oluşturabilir (Seçer, 2005). Duygular değerlendirilerek karar verme sürecine rehberlik edebilmektedir (Ekman, 2004).

Passons (1975)'e göre duyguların iki amacı vardır. İlki bireyin davranabilmesi için enerji oluşturmalarıdır. İkincisi ise bireyin ihtiyaçlarını giderebilmesi için yönlendirici bir işlev göstermeleridir. Bahsedilen enerji ve yönlendirici işlev işe yarıyorsa olumlu duygular oluşmakta fakat işe yaramıyor ve zararlı bir etki ortaya çıkıyorsa olumsuz duygular oluşmaktadır. Watson (2002)'a göre olumsuz duygu sınıflandırmasında korku, üzüntü, öfke, suçluluk duyguların yer alırken olumlu sınıfta neşe, ilgi, güven gibi duygular yer almaktadır. Ekman yapmış olduğu çalışmalarla (1992, 2003, 2004) olumlu ve olumsuz duyguları beraber değerlendirerek altı evrensel duygu saptamıştır; mutluluk, üzüntü, öfke, tikslenme, şaşırma ve korku. Ekman farklı kültürlerde yaşayan, aynı dili paylaşmayan bireylerin de bu duyguları ortak olarak deneyimlediği sonucuna ulaşmıştır (Ekman, 1973; Ekman 1999).

İnsanlar var olduğu sürece bir dizi duygusal deneyim yaşamaktadır. Bu duygular çeşitli anılarla değişmekte ve yaşanmaktadır (Atalay ve Özyürek, 2021). Duyguları oluştukları çevreden uzak düşünmek mümkün değildir (Rafaeli ve Worline, 2001). Günümüzde duygusal deneyimlerin en güçlü ve sık yaşandığı mekanlardan biri de çalışma ortamlarıdır (Seçer, 2005). Duygular kişinin hayata dair bakış açısını, değerlendirmelerini ve iş yerindeki performansını olumlu veya olumsuz biçimde etkileyebilmektedir (Kervancı, 2008). Bu nedenle duygular başarılı bir biçimde idare edilirse bireyin performansı olumlu bir şekilde sonuçlanabilmektedir (Akın, 2004). Duyguların idare edilmesi kişisel bir husus olmanın yanında örgütün becerisini de içermektedir. Grup içerisinde pozitif

duyguların hâkim kılınması örgütün etkisini ve iş tatminini yükseltmektedir (Akçay ve Çoruk, 2012).

İnsanlar olumsuz uyaranlara karşı daha açıktır (Garcia vd., 2010). Adaletsiz durumlar kişi üzerinde negatif duygu durumlarına sebep olmaktadır (Öztürk, 2015). Yaşadığımız evrenin adil olduğuna yönelik inancımız çığnendiğinde kızgınlık ve keder duyguları ortaya çıkmaktadır (Lerner, 2003). Bireylerin haysiyet ya da onur duyguları zedelendiğinde durumun adaletsiz olduğunu hissetmeleri de olasıdır (Folger ve Cropanzano, 1998). Adaletsizlik algısı kişilerde öfke duygusuna neden olmaktadır (Krehbiel ve Cropanzano, 2000; Chebat ve Slusarczyk, 2005; Yürür vd., 2011). Yere ve zamana bakılmaksızın ortaya çıkan bir adaletsizlik, kişide çoğunlukla üzüntü, öfke ve adaletsizliği sonlandırma arzusu gibi sonuçlara neden olmaktadır (Moorhead and Griffin, 1995). Olumsuz olarak algılanan grup içi kararlar öfke, gazap ve intikam arzusu gibi duyguları tetikleyebilmektedir (Greenberg, 1990b; Folger, 1993).

1.6 Örgütsel Adalet, Duygular ve Sosyal Kimlik

Son yıllarda sosyal adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisine aracılık eden psikolojik süreçlerden biri olarak duygular ön plana çıkmaktadır. Adalet ihlali durumlarında bireylerin yalnızca bilişsel değil, aynı zamanda duygusal düzeyde de güçlü tepkiler verdikleri görülmektedir (Barsky ve Kaplan, 2007). Bu duyguların başında öfke, hayal kırıklığı ve daha az bilinen ancak etkili bir duygu olan kama muta (içsel duygulanım, coşku) gelmektedir. Benzer şekilde, Nordhall ve Knez (2017) tarafından yapılan çalışmada da iş kimliğinin duygusal bileşenlerinin adalet algısıyla doğrudan ilişkili olduğu ve bu duyguların bireyin örgütsel kimlik düzeyindeki aidiyet hissini güçlendirdiği tespit edilmiştir. Bu bulgular, sosyal adaletin sosyal kimlik üzerindeki etkisinin sadece bilişsel bir süreç olmadığını, aynı zamanda güçlü duygusal tepkiler aracılığıyla kimlik yapılarını ve grup içi özdeşleşmeyi dönüştürebileceğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, sosyal adaletin ihlalinin bireylerde duygusal tepkiyi tetikleyerek sosyal kimlik algısını nasıl etkilediği sorusu, mevcut literatürde hâlâ tam olarak yanıtlanmamış önemli bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir.

Hollanda ve Birleşik Krallık'ta üniversite öğrencileri ile yapılan kesitsel ve deneysel araştırmalar göstermiştir ki kimliklenme düzeyi yüksek olan bireyler grup içi imaj endişeleri ve imajla ilgili duyguların etkisi ile adalet ihlalleri karşısında

ılımlı bir dayanışma sergilemektedir. Kimliklenme düzeyi düşük olan bireyler ise ile duyguların etkisi algılanan adaletsizlik karşısında hem ılımlı hem de radikal bir dayanışma sergilemektedir. Düşük kimlik düzeyine sahip bireyler algılanan adaletsizlik sonrası öfke aracılığıyla harekete geçmektedir (Çakmak vd., 2024).

Yüksek eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 341 öğretmen elemanı ile yapılan çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel adalet algılarının duygusal ve normatif bağlılıklar üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olduğu bulgulanmıştır (Avcı ve Karataş, 2022).

Sosyal adaletsizlik algısının bireylerde hangi ek duygusal tepkileri tetiklediği ve bu duyguların sosyal adalet ile sosyal kimlik arasındaki ilişkiyi nasıl aracılık ettiği konusu hâlen yeterince aydınlatılmamıştır. Alanyazında öfke ve kama muta gibi duyguların sosyal adalet algısıyla ilişkili olduğu gösterilmekle birlikte, sosyal adaletsizlik karşısında ortaya çıkan duygusal repertuarın kapsamı ve bu duyguların sosyal kimlik oluşumu üzerindeki aracılık mekanizmaları henüz belirsizliğini korumaktadır. Sosyal adalet algısının yalnızca bilişsel bir süreç olmadığı, aynı zamanda çok boyutlu duygusal dinamiklerle şekillendiği öne sürülmekle birlikte, bu duygusal süreçlerin sosyal kimlik algısını nasıl yapılandığına dair ampirik kanıtlar sınırlıdır. Bu nedenle, sosyal adaletsizlik deneyiminin tetiklediği duygusal tepkilerin çeşitliliği ve bu tepkilerin sosyal kimlik oluşumu üzerindeki aracı rolünün sistematik biçimde incelenmesi, sosyal psikoloji alanyazına ve sosyal adalet araştırmalarına önemli katkılar sağlayacaktır. Böylelikle, sosyal adalet müdahalelerinin etkinliğinin artırılması ve sosyal kimlik temelli kolektif eylemlerin dinamiklerinin daha iyi anlaşılması mümkün olacaktır.

1.7 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel ifadesiyle amacı şunlardır; bireylerin adaletsiz bir durum ile karşı karşıya kaldıklarında durumu ne kadar adil olarak algıladıklarını, duygularını ve duygularının şiddetini değerlendirmektir. Grup içerisinde gerçekleşen adaletsiz bir koşulda ait olduğu grubu ödüllendirip ödüllendirmeyeceğini test etmektir. Ve adalet algısının sosyal kimlik sürecinin üzerindeki etkisini ortaya koymak ve duyguların aracı rolü olup olmadığını tespit etmektir.

1.8 Araştırmanın Önemi

Araştırmanın başlıca önemi, alan yazındaki sosyal adalet, duygular ve sosyal kimlik konularında boşluğu doldurmaktır.

Alanyazını incelediğimizde sosyal kimlik kuramı ve adalet algısının birlikte yer aldığı pek çok araştırma karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar iki değişken ile birlikte sosyal psikolojide yer alan diğer kuramlar etrafında şekillenmektedir. Örneğin iş doyumu ve örgütsel adalet (Özer ve Urtekin, 2007), kolektif eyleme katılım ve sosyal adalet (Kaya ve Mamatoğlu, 2022) gibi değişkenler ile birlikte ilişkisel çalışmalar yapılmıştır.

Çoğunlukla ilişkisel çalışmaların dışında üç değişkenin yer aldığı deneysel bir çalışma yapılmamıştır. Bu sebeple yapılan araştırmanın hem deneysel olması hem de daha önceden çalışılmamış değişkenlerle beraber ele alınması çalışmanın önemini arttırmaktadır.

1.9 Araştırmanın Hipotezleri

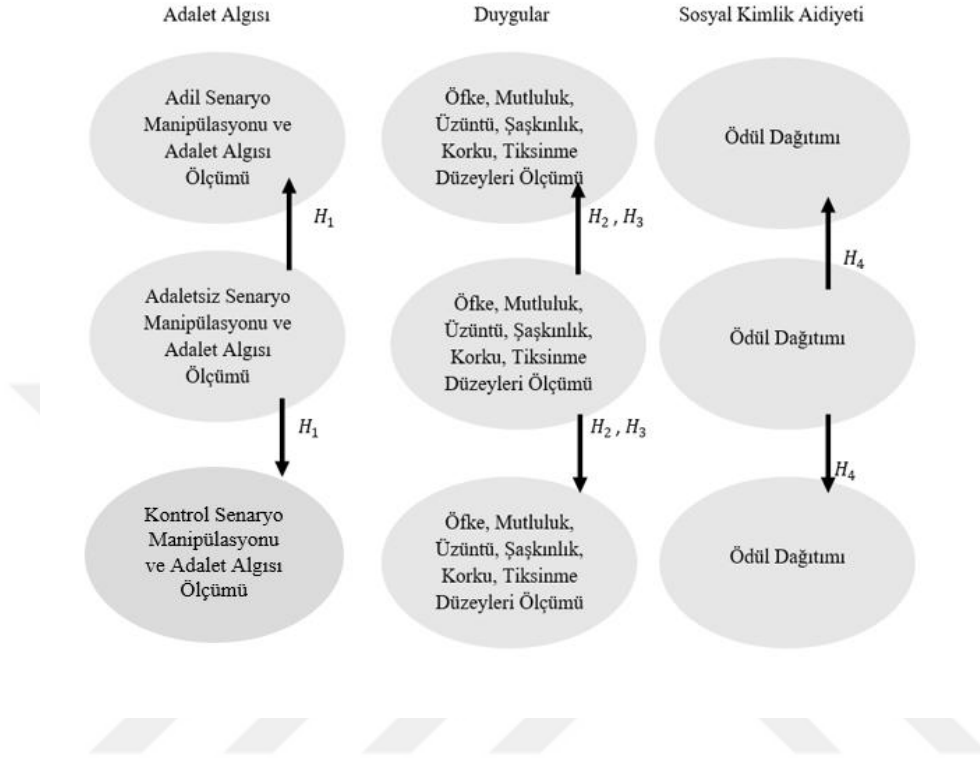
Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

- Hipotez I: Adaletsiz koşuldaki katılımcılar ile adil ve kontrol koşuldaki katılımcılar kıyaslandığında adalet algısı puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
- Hipotez II: Adil olan koşuldaki katılımcılar ile adaletsiz ve kontrol koşulundaki katılımcılar kıyaslandığında olumlu duygu puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
 - Hipotez IIa: Adil olan koşuldaki katılımcılar ile adaletsiz ve kontrol koşulundaki katılımcılar kıyaslandığında mutluluk puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların anlamlı ölçüde daha az mutlu olması beklenmektedir.
- Hipotez III: Adaletsiz koşuldaki katılımcılar ile adil ve kontrol koşulundaki katılımcılar kıyaslandığında olumsuz duygu puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
 - Hipotez IIIa: Adaletsiz koşuldaki katılımcılar ile adil ve kontrol koşulundaki katılımcılar kıyaslandığında öfke puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların anlamlı ölçüde daha fazla öfkeli olması beklenmektedir.

- Hipotez IIIb: Adaletsiz koşuldaki katılımcılar ile adil ve kontrol koşulundaki katılımcılar kıyaslandığında üzüntü puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların anlamlı ölçüde daha fazla üzüntülü olması beklenmektedir.
- Hipotez IIIc: Adaletsiz koşuldaki katılımcılar ile adil ve kontrol koşuldaki katılımcılar kıyaslandığında şaşkınlık puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların anlamlı ölçüde daha fazla şaşkın olması beklenmektedir.
- Hipotez IIId: Adaletsiz koşuldaki katılımcılar ile adil ve kontrol koşuldaki katılımcılar kıyaslandığında korku puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların anlamlı ölçüde daha fazla korkulu olması beklenmektedir.
- Hipotez IIIe: Adaletsiz koşuldaki katılımcılar ile adil ve kontrol koşuldaki katılımcılar kıyaslandığında tikslenme puanları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların anlamlı ölçüde daha fazla tiksiniş olması beklenmektedir.
- Hipotez IV: Adaletsiz koşuldaki katılımcıların ödül dağıtımını kişinin içinde bulunmadığı, dış grup üyelerine veya kendine yönelik olmaktadır. (Kendi grup üyelerine yönelik olmayacaktır)
- Hipotez V: Adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisinde duyguların aracı bir rolü vardır.

1.10 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde aşağıdaki model geliştirilmiştir:



Şekil 1.1. Araştırma modeli

2. BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA 1

2.1 Araştırmanın İşlemi

Katılımcılardan çalışmanın başlangıcında bilgilendirilmiş onam formunu doldurmaları ve demografik bilgi formunu yanıtlamaları istenmiştir.

Katılımcılar seçkisiz atama yöntemiyle üç koşula atanmıştır; adil koşul, adaletsiz koşul ve kontrol koşulu. Her üç koşuldaki katılımcılara şirkette çalıştıkları bir senaryo sunulmuştur.

Adil koşulda, katılımcılara “çalışmakta olduğunuz iş yerinde yerine getirdiğiniz görevlerinize göre yani performansınıza, deneyimlerinize ve niteliklerinize göre adil bir şekilde değerlendirileceği” bilgisi verilmiştir. Şirket içindeki yönetim tarafından aynı görevi yaptığınız, benzer deneyimlere ve niteliklere sahip olduğunuz iş arkadaşlarınız ile aynı miktarda ödüllendirildiği ve terfi edildiği bilgisi verilmiştir.

Adaletsiz koşulda, katılımcılara “çalışmakta olduğunuz iş yerinizde yerine getirdiğiniz görevlerinize göre yani performansınıza, deneyimlerinize ve niteliklerinize göre adil bir şekilde değerlendirilme yapılmadığı” bilgisi verilmiştir. Şirket içindeki yönetim tarafından aynı görevi yaptığınız, benzer deneyimlere ve niteliklere sahip olduğunuz iş arkadaşlarınız ile farklı miktarda ödüllendirildiği ve diğer iş arkadaşlarınız terfi alırken katılımcıların terfiden mahrum bırakıldığı bilgisi iletilmiştir.

Kontrol koşulunda ise katılımcılara “çalışmakta olduğunuz iş yerinizde şirket içindeki yönetim tarafından değerlendirilme yapıldığı” bilgisi verilmiştir. Aynı görevi yaptığınız, benzer deneyimlere ve niteliklere sahip olduğunuz iş arkadaşlarınız ile bu değerlendirmeye bağlı olarak ödüllendirilmenin ve terfi edilmenin olduğu bilgisi katılımcıya iletilmiştir. Katılımcılardan daha sonra senaryoyla ilgili algılanan adaletsizlik düzeylerini derecelendirmeleri (0’dan 10’a kadar) istenmiştir.

Adalet düzeyi değerlendirilmesinden sonra katılımcılardan senaryo koşullarına ilişkin (üç farklı senaryo) 6 temel duyguyu derecelendirmeleri (0’dan 10’a kadar) istenmiştir. 6 temel duygu; öfke, mutluluk, şaşkınlık, korku, üzüntü, tiksinden oluşmaktadır.

Son olarak sosyal kimlik kuramını test edebilmek adına katılımcıların grup aidiyetleri ölçülmüştür. Bu bağlamda katılımcılardan çalışmakta oldukları şirketi ve şirketteki adalet dağılımını yani adalet manipülasyonu senaryo koşulları göz önüne alarak bir ödül dağıtımı yapmaları istenmiştir. “Benzer işi yaptığınız iş arkadaşlarınızla oluşan biriminiz 1000 Türk lirası bir ödül kazandı ve sizden bu ödülü paylaşırmanız isteniyor” ifadesi katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcıların kendilerine ayıracakları miktar, iş arkadaşları ile paylaşacağı miktar, iş dışındaki herhangi bir grup ile ya da herhangi biriyle paylaşacağı miktar tercihleri değerlendirilmiştir.

2.2 Araştırmanın Örneklemi

Araştırma 162 kişiye uygulanmıştır. Güvenirliği olmayan veriler (ödül dağıtımında ortaya çıkan, toplam 1000 Türk Lirası ödül miktarını aşan matematiksel tutarsızlıklar) saf dışı bırakıldıktan sonra oluşan katılımcı sayısı 149’dur. Araştırmanın katılımcıları çevrimiçi yöntemlerle kolayda örnekleme yolu ile seçilmiştir. Katılımcılar koşullara seçkisiz atama yoluyla yerleştirilmiştir. Çalışmanın ilk koşulunda 48 kişi, ikinci koşulunda 50 kişi, üçüncü koşulunda ise 51 kişi yer almaktadır. Çalışmanın örneklemini yaşları 21 ile 53 arasında değişmekte olan on sekiz yaş üstünde olan kişiler oluşturmaktadır.

2.3 Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu ve araştırmacılar tarafından oluşturulan senaryo ve ölçümlerden faydalanılmıştır.

2.3.1 Onam Formu ve Demografik Bilgi

Çalışmanın öncesinde çalışma hakkında temel bilgilerin yer aldığı, çalışmanın gönüllü bir çalışma olduğuna dair bilgileri içeren onam formu yer almaktadır (Ek 1). Gönüllü olduğunu ve çalışmaya katılmak istediğini bildiren katılımcılar araştırmaya devam etmişlerdir. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma durumu hakkında bilgi edinmek için demografik bilgi formu uygulanmıştır (Ek 2).

2.3.2 Adalet Senaryoları ve Adalet Algısı Ölçümü

Adalet manipülasyonunun ilk koşulunda katılımcıların adil bir iş ortamı içerisinde yer aldığını gösteren bir senaryo okutularak adalet dağılımının adil

olduğunu göstermek amaçlanmıştır. Adalet manipölasyonunun ikinci koşulunda ise katılımcılara okutulan metin adaletsiz bir iş ortamında çalıştıklarını gösteren bir senaryodur. Böylelikle katılımcılara adalet dağılımının adaletsiz olduğunu göstermek amaçlanmıştır. Adalet manipölasyonunun üçüncü ve son koşulunda katılımcıların adil ya da adaletsiz ipuçlarından bağımsız bir iş ortamı içerisinde yer aldığını gösteren bir senaryo okutularak adalet dağılımının nötr olduğunu göstermek amaçlanmıştır. Koşullar katılımcılar tarafından değerlendirilen senaryoların kendileri için ne düzeyde adil olduğunu 0=hiç adil değil 10=çok adil olacak şekilde 11’li likert tipi ölçekte yanıtlamışlardır (Ek 3.1, Ek 3.2 ve Ek 3.3).

2.3.3 Duygu Düzeyi Ölçümü

Adalet manipölasyonu senaryo koşullarından sonra katılımcılar; öfke, mutluluk, üzüntü, şaşkınlık, korku, tiksinti duygularını ne düzeyde hissettiklerini 0=hiç hissetmedim 10=çok hissettim (örneğin öfke için; 0=hiç öfkelenmedim, 10=çok öfkelenim) olacak şekilde 11’li likert tipi ölçekte yanıtlamışlardır. Duygu düzeyi ölçümleri her bir senaryo koşulundan sonra gerçekleştirilmiştir (Ek 4.1, Ek 4.2 ve Ek 4.3).

2.3.4 Ödül Dağıtım Ölçümü

Adalet manipölasyonu senaryo koşullarından ve duygu düzeyi değerlendirmesinden sonra katılımcılar ödül olarak bir miktar parayı (1000 Türk Lirası) paylaştırmaları istenmiştir. Katılımcılar parayı kendilerine ayıracakları miktar, iş arkadaşları ile paylaşacağı miktar ve iş dışındaki herhangi bir grup ile ya da herhangi biriyle paylaşacağı miktar olarak bölüştürmüştür (Ek 5.1, Ek 5.2 ve Ek 5.3).

2.3.5 Katılımcıların Demografik Bilgilerine Ait Bilgiler

Tablo 2.1 Demografik bilgilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ort
Yaş	149	21	53	29.64
Cinsiyet	kadın		99	66.4%
	erkek		50	33.6%
Eğitim Durumu	lise mezunu		3	2.0%
	üniversite mezunu		42	28.2%
	yüksek lisans/doktora mezunu		12	8.1%
	üniversite öğrencisi		18	12.1%
	yüksek lisans/doktora öğrencisi		74	49.7%
Çalışma Durumu	çalışıyorum		98	65.8%
	çalışmıyorum		51	34.2%

Tablo 2.1 incelendiğinde katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında araştırmanın %66.4'ünü kadınlar oluştururken %33.6'sını erkekler oluşturmaktadır. 99 kişi kadinken 50 kişi ise erkektir. Katılımcıların eğitim durumu değerlendirildiğinde ise %28.2'sinin üniversite mezunu, %12.1'i üniversite öğrencisi, %2'si lise mezunu, %8.1'i yüksek lisans veya doktora mezunu ve %49.7'si yüksek lisans veya doktora öğrencisidir. Herhangi bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda ise katılımcıların %65.8'i çalıştığını belirtirken %34.2'si çalışmadığını ifade etmiştir.

2.4 Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgulara ve bu bulguların değerlendirmelerine yer verilmiştir. Tüm analizler SPSS 27 paket programı aracılığıyla yürütülmüştür.

2.4.1 Adalet Algısı Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2.2 Adalet algısı puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		İstatistik	Std. Hata
Adalet Algısı Puanı	Ortalama	6.42	.25
	Medyan	7.00	
	Varyans	9.59	
	Standart Sapma	3.09	
	Minimum	1	
	Maksimum	11	
	Çarpıklık	-.29	.19
	Basıklık	-.98	.39
		N	Ortalama
Adalet Algısı Puanı	Koşullar		
	Adil koşul	48	7.23
	Adaletsiz koşul	50	4.26
	Kontrol	51	7.78
Toplam		149	

Katılımcıların adalet algısı puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.2’de gösterilmiştir. 149 katılımcının adalet algısı puan ortalamaları 6.42 iken medyan değeri 7, standart sapma değeri 3.09’dur. Minimum puan değeri 1 iken maksimum puan değeri 11’dir. Ayrıca tabloda çarpıklık değeri -0.29 ve basıklık değeri -0.98 olarak gösterilmiştir. Katılımcıların araştırmanın koşullarına adalet algısı puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.2’de gösterilmiştir. Adil koşulda yer alan 48 katılımcının adalet algısı puanlarının ortalaması 7.2, adaletsiz koşulda 50 katılımcının adalet algısı puanlarının ortalaması 4.2 iken bu değer kontrol koşulunda 7’dir. Adil koşul ile kontrol koşulunun ortalaması birbirine çok yakın olup adaletsiz koşulda ortalama değer oldukça düşüktür.

Tablo 2.3 Araştırmanın koşullarına göre adalet algısı puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	359.63	2	179.81	24.75	.00
Gruplar İçi	1060.72	146	7.26		
Toplam	1420.36	148			

Tablo 2.3 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının adalet algısı puanları üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Adalet algısı puanlarının araştırmanın koşullarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=24.74$, $p<0.05$)

Tablo 2.4 Adalet algısı puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tamhane analizi ile ikili karşılaştırılması

Koşullar	Koşullar	Ortalama Fark	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Adil koşul	Adaletsiz koşul	2.96*	.57	.00	1.58	4.36
	Kontrol	-.55	.52	.64	-1.84	.72
Adaletsiz koşul	Adil koşul	-2.96*	.57	.00	-4.36	-1.58
	Kontrol	-3.52*	.52	.00	-4.81	-2.24
Kontrol	Adil koşul	.55	.52	.64	-.72	1.84
	Adaletsiz koşul	3.52*	.52	.00	2.24	4.81

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.4’de ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi grupların neden olduğunu belirlemek amacıyla, varyanslar eşit dağılmadığı için Tamhane çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda adaletsiz koşul ve adil koşula göre adalet algısı puanları karşılaştırıldığında ortalama fark değeri 2.96 olarak elde edilmiştir. Adaletsiz ve adil koşul arasındaki bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adaletsiz koşul ve kontrol koşuluna göre ortalama fark değeri -3.52 olarak elde edilmiştir. Adalet algısı puanları kıyaslandığında iki

grup arasında bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adil koşul ve kontrol koşulu arasındaki adalet algısı puanları karşılaştırıldığında gruplar arasındaki fark -.05 olarak tespit edilmiş ve anlamlı bulunmamıştır ($p=0.64$). Gruplar arasındaki fark adaletsiz koşuldan kaynaklanmaktadır. Adaletsiz bir koşulda adalet algısı puanları anlamlı bir düşme göstermektedir.

Tablo 2.5 Öfke puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		İstatistik	Std. Hata
Öfke Puanı	Ortalama	5.39	.27
	Medyan	6.00	
	Varyans	11.26	
	Standart Sapma	3.35	
	Minimum	1	
	Maksimum	11	
	Çarpıklık	.15	.19
	Basıklık	-1.32	.39
		N	Ortalama
Öfke Puanı	Koşullar		
	Adil koşul	48	4.13
	Adaletsiz koşul	50	7.72
	Kontrol	51	4.29
Toplam		149	

Katılımcıların öfke puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.5'te gösterilmiştir. 149 katılımcının öfke puan ortalamaları 5.39 iken medyan değeri 6, standart sapma değeri 3.35'tir. Minimum puan değeri 1 iken maksimum puan değeri 11'dir. Ayrıca tabloda çarpıklık değeri 0.15 ve basıklık değeri -1.32 olarak gösterilmiştir. Katılımcıların araştırmanın koşullarına göre öfke puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.5'te gösterilmiştir. Adil koşulda yer alan 48 katılımcının öfke puanlarının ortalaması 4.1, adaletsiz koşulda 50 katılımcının öfke puanlarının ortalaması 7.7 iken bu değer kontrol koşulunda 4.2'dir. Adil koşul ile kontrol koşulunda ortalama birbirine çok yakın olup adaletsiz koşulda ortalama oldukça yüksektir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların daha çok öfke belirttiği görülmektedir.

Tablo 2.6 Araştırmanın koşullarına göre öfke puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	409.50	2	204.75	23.76	.00
Gruplar İçi	1257.91	146	8.61		
Toplam	1667.42	148			

Tablo 2.6 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının öfke puanları üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Öfke puanlarının araştırmanın koşullarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=23.76$, $p<.05$).

Tablo 2.7 Öfke puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması

Koşullar	Koşullar	Ortalama Fark	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Adil koşul	Adaletsiz koşul	-3.59*	.59	.00	-5.00	-2.19
	Kontrol	-.16	.59	.95	-1.57	1.23
Adaletsiz koşul	Adil koşul	3.59*	.59	.00	2.19	5.00
	Kontrol	3.42*	.58	.00	2.04	4.81
Kontrol	Adil koşul	.16	.59	.95	-1.23	1.57
	Adaletsiz koşul	-3.42*	.58	.00	-4.81	-2.04

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.7’de ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi grupların neden olduğunu belirlemek amacıyla, varyanslar eşit dağıldığı için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda adil ve adaletsiz koşulun öfke puanları karşılaştırıldığında ortalama fark değeri -3.59 olarak elde edilmiştir. Adaletsiz ve adil koşul arasındaki bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adaletsiz koşul ve kontrol koşuluna göre ortalama fark değeri 3.42 olarak elde edilmiştir. Öfke puanları kıyaslandığında iki grup arasında bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adil koşul ve

kontrol koşulu arasındaki öfke puanları karşılaştırıldığında gruplar arasındaki fark -0.16 olarak tespit edilmiş ve anlamlı bulunmamıştır ($p=0.95$). Gruplar arasındaki fark adaletsiz koşuldan kaynaklanmaktadır. Adaletsiz bir koşulda öfke puanlarında anlamlı bir yükselme göstermektedir.

Tablo 2.8 Mutluluk puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		İstatistik	Std. Hata
Mutluluk Puanı	Ortalama	6.52	.25
	Medyan	7.00	
	Varyans	9.61	
	Standart Sapma	3.10	
	Minimum	1	
	Maksimum	11	
	Çarpıklık	-.36	.19
	Basıklık	-1.01	.39
		N	Ortalama
Mutluluk Puanı	Koşullar		
	Adil koşul	48	8.02
	Adaletsiz koşul	50	3.96
	Kontrol	51	7.63
Toplam		149	

Katılımcıların mutluluk puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.8’de gösterilmiştir. 149 katılımcının mutluluk puan ortalamaları 6.52 iken medyan değeri 7, standart sapma değeri 3.10’dur. Minimum puan değeri 1 iken maksimum puan değeri 11’dir. Ayrıca tabloda çarpıklık değeri -0.36 ve basıklık değeri -1.01 olarak gösterilmiştir.

Katılımcıların araştırmanın koşullarına göre mutluluk puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.8’de gösterilmiştir. Adil koşulda yer alan 48 katılımcının mutluluk puanlarının ortalaması 8, adaletsiz koşulda 50 katılımcının mutluluk puanlarının ortalaması 3.9 iken bu değer kontrol koşulunda 7.6’dır. Adil koşul ile kontrol koşulunda ortalaması birbirine çok yakın olup adaletsiz koşulda ortalama oldukça düşüktür. Adil ve kontrol koşulundaki katılımcıların daha çok mutluluk belirttiği görülmektedir.

Tablo 2.9 Araştırmanın koşullarına göre mutluluk puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	498.34	2	249.17	39.33	.00
Gruplar İçi	924.82	146	6.33		
Toplam	1423.16	148			

Tablo 2.9 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının mutluluk puanları üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Mutluluk puanlarının araştırmanın koşullarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=39.33$, $p<0.05$).

Tablo 2.10 Mutluluk puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması

Koşullar	Koşullar	Ortalama Fark	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Adil koşul	Adaletsiz koşul	4.06*	.50	.00	2.86	5.27
	Kontrol	.39	.50	.71	-.81	1.59
Adaletsiz koşul	Adil koşul	-4.06*	.50	.00	-5.27	-2.86
	Kontrol	-3.66*	.50	.00	-4.85	-2.48
Kontrol	Adil koşul	-.39	.50	.71	-1.59	.81
	Adaletsiz koşul	3.66*	.50	.00	2.48	4.85

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.10'da ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi grupların neden olduğunu belirlemek amacıyla varyanslar eşit dağıldığı için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda adil ve adaletsiz koşulun mutluluk puanları karşılaştırıldığında ortalama fark değeri 4.06 olarak elde edilmiştir. Adaletsiz ve adil koşul arasındaki bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adaletsiz koşul ve kontrol koşuluna göre ortalama fark değeri -3.66 olarak elde edilmiştir. Adalet algısı puanları kıyaslandığında iki grup

arasında bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adil koşul ve kontrol koşulu arasındaki mutluluk puanları karşılaştırıldığında gruplar arasındaki fark .39 olarak tespit edilmiş ve anlamlı bulunmamıştır ($p=0.71$). Gruplar arasındaki farkın adaletsiz koşuldan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Adaletsiz bir koşulda mutluluk puanlarında anlamlı bir düşme görülmektedir.

Tablo 2.11 Üzüntü puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		İstatistik	Std. Hata
Üzüntü Puanı	Ortalama	5.04	.25
	Medyan	5.00	
	Varyans	9.57	
	Standart Sapma	3.09	
	Minimum	1	
	Maksimum	11	
	Çarpıklık	.38	.19
	Basıklık	-.94	.39
	Koşullar	N	Ortalama
Üzüntü Puanı	Adil koşul	48	3.85
	Adaletsiz koşul	50	7.22
	Kontrol	51	4.02
	Toplam	149	

Katılımcıların üzüntü puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.11’de gösterilmiştir. 149 katılımcının üzüntü puan ortalamaları 5.04 iken medyan değeri 5, standart sapma değeri 3.09’dur. Minimum puan değeri 1 iken maksimum puan değeri 11’dir. Ayrıca tabloda çarpıklık değeri 0.38 ve basıklık değeri -0.94 olarak gösterilmiştir.

Katılımcıların araştırmanın koşullarına göre üzüntü puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.11’de gösterilmiştir. Adil koşulda yer alan 48 katılımcının üzüntü puanlarının ortalaması 3.8, adaletsiz koşulda 50 katılımcının üzüntü puanlarının ortalaması 7.2 iken bu değer kontrol koşulunda 4’tür. Adil koşul ile kontrol koşulunda ortalama değerler birbirine çok yakın olup adaletsiz koşulda ortalama oldukça yüksektir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların daha çok üzüntü belirttiği görülmektedir.

Tablo 2.12 Araştırmanın koşullarına göre üzüntü puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	358.21	2	179.10	24.68	.00
Gruplar İçi	1059.54	146	7.25		
Toplam	1417.75	148			

Tablo 2.12 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının üzüntü puanları üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Üzüntü puanlarının araştırmanın koşullarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F=24.68, p<0.05).

Tablo 2.13 Üzüntü puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması

Koşullar	Koşullar	Ortalama Fark	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Adil koşul	Adaletsiz koşul	-3.36*	.54	.00	-4.65	-2.08
	Kontrol	-.16	.54	.95	-1.45	1.12
Adaletsiz koşul	Adil koşul	3.36*	.54	.00	2.08	4.65
	Kontrol	3.20*	.53	.00	1.93	4.47
Kontrol	Adil koşul	.16	.54	.95	-1.12	1.45
	Adaletsiz koşul	-3.20*	.53	.00	-4.47	-1.93

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.13'te ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi grupların neden olduğunu belirlemek amacıyla varyanslar eşit dağıldığı için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda adil ve adaletsiz koşulun üzüntü puanları karşılaştırıldığında ortalama fark değeri -3.36 olarak elde edilmiştir. Adaletsiz ve adil koşul arasındaki bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Adaletsiz koşul ve kontrol koşuluna göre ortalama fark değeri 3.2 olarak elde edilmiştir. Adalet algısı puanları kıyaslandığında iki grup

arasında bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adil koşul ve kontrol koşulu arasındaki üzüntü puanları karşılaştırıldığında gruplar arasındaki fark -.16 olarak tespit edilmiş ve anlamlı bulunmamıştır ($p=0.95$). Gruplar arasındaki farkın adaletsiz koşuldan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Adaletsiz bir koşulda üzüntü puanlarında anlamlı bir artış görülmektedir.

Tablo 2.14 Şaşkınlık puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		İstatistik	Std. Hata
Şaşkınlık Puanı	Ortalama	5.11	.23
	Medyan	5.00	
	Varyans	8.19	
	Standart Sapma	2.86	
	Minimum	1	
	Maksimum	11	
	Çarpıklık	.16	.19
	Basıklık	-1.15	.39
		N	Ortalama
Şaşkınlık Puanı	Koşullar		
	Adil koşul	48	4.50
	Adaletsiz koşul	50	6.70
	Kontrol	51	4.14
Toplam		149	

Katılımcıların şaşkınlık puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.14'te gösterilmiştir. 149 katılımcının şaşkınlık puan ortalamaları 5.11 iken medyan değeri 5, standart sapma değeri 2.86'dır. Minimum puan değeri 1 iken maksimum puan değeri 11'dir. Ayrıca tabloda çarpıklık değeri 0.16 ve basıklık değeri -1.15 olarak gösterilmiştir.

Katılımcıların araştırmanın koşullarına göre şaşkınlık puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.14'te gösterilmiştir. Adil koşul, adaletsiz koşul ve kontrol koşulunun sırasıyla şaşkınlık puanlarının ortalaması 4.5, 6.7 ve 4.1'dir. Adil koşul ile kontrol koşulunun ortalaması birbirine yakın olup adaletsiz koşulda ortalama değer yüksektir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların daha çok şaşkınlık belirttiği görülmektedir.

Tablo 2.15 Araştırmanın koşullarına göre şaşkınlık puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	192.52	2	96.26	13.77	.00
Gruplar İçi	1020.53	146	6.99		
Toplam	1213.06	148			

Tablo 2.15 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının şaşkınlık puanları üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Şaşkınlık puanlarının araştırmanın koşullarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F=13.77, p<0.05).

Tablo 2.16 Şaşkınlık puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması

Koşullar	Koşullar	Ortalama Fark	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Adil koşul	Adaletsiz koşul	-2.20*	.53	.00	-3.47	-.93
	Kontrol	.36	.53	.77	-.90	1.62
Adaletsiz koşul	Adil koşul	2.20*	.53	.00	.93	3.47
	Kontrol	2.56*	.52	.00	1.32	3.81
Kontrol	Adil koşul	-.36	.53	.77	-1.62	.90
	Adaletsiz koşul	-2.56*	.52	.00	-3.81	-1.32

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.16’de ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi grupların neden olduğunu belirlemek amacıyla varyanslar eşit dağıldığı için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda adil ve adaletsiz koşulun şaşkınlık puanları karşılaştırıldığında ortalama fark değeri -2.20 olarak elde edilmiştir. Adaletsiz ve adil koşul arasındaki bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Adaletsiz koşul ve kontrol koşuluna göre ortalama fark değeri 2.56 olarak elde edilmiştir. Şaşkınlık puanları kıyaslandığında iki grup

arasında bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adil koşul ve kontrol koşulu arasındaki şaşkınlık puanları karşılaştırıldığında gruplar arasındaki fark .36 olarak tespit edilmiş ve anlamlı bulunmamıştır ($p=0.77$). Gruplar arasındaki farkın adaletsiz koşuldan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Adaletsiz bir koşulda şaşkınlık puanlarında anlamlı bir artış görülmektedir.

Tablo 2.17 Korku puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		İstatistik	Std. Hata
Korku Puanı	Ortalama	3.46	.18
	Medyan	3.00	
	Varyans	5.34	
	Standart Sapma	2.31	
	Minimum	1	
	Maksimum	10	
	Çarpıklık	.66	.19
	Basıklık	-.57	.39
		N	Ortalama
Korku Puanı	Koşullar		
	Adil koşul	48	2.98
	Adaletsiz koşul	50	4.22
	Kontrol	51	3.16
Toplam		149	

Katılımcıların korku puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.17’de gösterilmiştir. 149 katılımcının korku puan ortalamaları 3.46 iken medyan değeri 3, standart sapma değeri 2.31’dir. Minimum puan değeri 1 iken maksimum puan değeri 11’dir. Ayrıca tabloda çarpıklık değeri 0.66 ve basıklık değeri -.57 olarak gösterilmiştir.

Katılımcıların araştırmanın koşullarına göre korku puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.17’de gösterilmiştir. Adil koşul, adaletsiz koşul ve kontrol koşulunun sırasıyla korku puanlarının ortalaması 2.9, 4.2 ve 3.1’dir. Adil koşul ile kontrol koşulunun ortalaması birbirine yakın olup adaletsiz koşulda ortalama yüksektir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların daha çok korku belirttiği görülmektedir.

Tablo 2.18 Araştırmanın koşullarına göre korku puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	44.66	2	22.33	4.36	.01
Gruplar İçi	746.30	146	5.11		
Toplam	790.96	148			

Tablo 2.18 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının korku puanları üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Korku puanlarının araştırmanın koşullarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=4.36$, $p<0.05$).

Tablo 2.19 Korku puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması

Koşullar	Koşullar	Ortalama Fark	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Adil koşul	Adaletsiz koşul	-1.24*	.45	.02	-2.32	-.16
	Kontrol	-.17	.45	.91	-1.25	.90
Adaletsiz koşul	Adil koşul	1.24*	.45	.02	.16	2.32
	Kontrol	1.06	.45	.05	.00	2.13
Kontrol	Adil koşul	.17	.45	.91	-.90	1.25
	Adaletsiz koşul	-1.06	.45	.05	-2.13	.00

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.19’de ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi grupların neden olduğunu belirlemek amacıyla varyanslar eşit dağıldığı için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda adil ve adaletsiz koşulun korku puanları karşılaştırıldığında ortalama fark değeri -1.24 olarak elde edilmiştir. Adaletsiz ve adil koşul arasındaki bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adaletsiz koşul ve kontrol koşuluna göre ortalama fark değeri 1.06 olarak elde edilmiştir. Korku puanları kıyaslandığında iki grup arasında bulunan bu fark anlamlı bulunmuştur ($p=0.05$). Adil koşul ve kontrol koşulu

arasındaki şaşkınlık puanları karşılaştırıldığında gruplar arasındaki fark -.17 olarak tespit edilmiş ve anlamlı bulunmamıştır ($p=0.91$). Gruplar arasındaki fark sadece adaletsiz ve adil koşullarda ortaya çıkmaktadır. Adaletsiz bir koşulda korku puanlarında anlamlı bir artış görülmektedir.

Tablo 2.20 Tiksiniye puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		İstatistik	Std. Hata
Tiksiniye Puanı	Ortalama	4.74	.27
	Medyan	4.00	
	Varyans	11.39	
	Standart Sapma	3.37	
	Minimum	1	
	Maksimum	11	
	Çarpıklık	.44	.19
	Basıklık	-1.18	.39
		N	Ortalama
Tiksiniye Puanı	Koşullar		
	Adil koşul	48	3.25
	Adaletsiz koşul	50	7.22
	Kontrol	51	3.73
Toplam		149	

Katılımcıların tiksiniye puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.20’de gösterilmiştir. 149 katılımcının tiksiniye puan ortalamaları 4.74 iken medyan değeri 4, standart sapma değeri 3.37’dir. Minimum puan değeri 1 iken maksimum puan değeri 11’dir. Ayrıca tabloda çarpıklık değeri 0.44 ve basıklık değeri -1.18 olarak gösterilmiştir.

Katılımcıların araştırmanın koşullarına göre tiksinti puanlarına ilişkin veriler Tablo 2.20’de gösterilmiştir. Adil koşulda yer alan 48 katılımcının tiksinti puanlarının ortalaması 3.2, adaletsiz koşulda 50 katılımcının tiksinti puanlarının ortalaması 7.2 iken bu değer kontrol koşulunda 3.7’dir. Adil koşul ile kontrol koşulunda ortalama birbirine çok yakın olup adaletsiz koşulda ortalama oldukça yüksektir. Adaletsiz koşuldaki katılımcıların daha çok tiksinti belirttiği görülmektedir.

Tablo 2.21 Araştırmanın koşullarına göre tikslenme puanlarının ANOVA analizi ile karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	466.57	2	233.28	27.92	.00
Gruplar İçi	1219.73	146	8.35		
Toplam	1686.30	148			

Tablo 2.21 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının tikslenme puanları üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Tikslenme puanlarının araştırmanın koşullarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=27.92$, $p<.05$).

Tablo 2.22 Tikslenme puanlarının araştırmanın koşullarına göre Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırılması

Koşullar	Koşullar	Ortalama Fark	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Adil koşul	Adaletsiz koşul	-3.97*	.58	.00	-5.35	-2.59
	Kontrol	-.47	.58	.69	-1.85	.90
Adaletsiz koşul	Adil koşul	3.97*	.58	.00	2.59	5.35
	Kontrol	3.49*	.57	.00	2.13	4.86
Kontrol	Adil koşul	.47	.58	.69	-.90	1.85
	Adaletsiz koşul	-3.49*	.57	.00	-4.86	-2.13

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.22’te ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi grupların neden olduğunu belirlemek amacıyla varyanslar eşit dağıldığı için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonucunda adil ve adaletsiz koşulun tikslenme puanları karşılaştırıldığında ortalama fark değeri -3.97 olarak elde edilmiştir. Adaletsiz ve adil koşul arasındaki bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adaletsiz koşul ve kontrol koşuluna göre ortalama fark değeri 3.49 olarak elde edilmiştir. Tikslenme puanları kıyaslandığında iki grup

arasında bulunan bu fark yüksek düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Adil koşul ve kontrol koşulu arasındaki tikslenme puanları karşılaştırıldığında gruplar arasındaki fark $-.47$ olarak tespit edilmiş ve anlamlı bulunmamıştır ($p=0.69$). Gruplar arasındaki farkın adaletsiz koşulundan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Adaletsiz bir koşulda tikslenme puanlarında anlamlı bir artış görülmektedir.

2.4.2 Ödül Dağıtım Miktarlarının Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 2.23 Ödül dağıtım miktarlarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1.51	2	.75	2.08	.12
Gruplar İçi	53.02	146	.36		
Toplam	54.53	148			

Tablo 2.23 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının ödül dağıtım miktarları üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Ödül dağıtım miktarlarının araştırmanın koşullarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=2.08$, $p=0.12$). Sonuç olarak katılımcıların ödül dağıtım miktar tercihlerinin koşullara göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

Tablo 2.24 Ödül dağıtımında kendini tercih etme miktarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	126025.94	2	63012.97	1.23	.29
Gruplar İçi	7479292.01	146	51228.02		
Toplam	7605317.96	148			

Tablo 2.24 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının ödül dağıtımında kendini tercih etmeleri üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Ödül dağıtımında kendini tercih etme miktarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan

analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=1.23$, $p=0.29$). Sonuç olarak katılımcıların ödül dağıtımında kendini tercih etme miktarlarının koşullara göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Neticede katılımcıların kendine dair ödül dağıtımını karşılaştırıldığında adil koşul, adaletsiz koşul ve kontrol koşulu arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 2.25 Ödül dağıtımında kendini grubunu tercih etme miktarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1123.93	2	561.96	.009	.99
Gruplar İçi	8799125.28	146	60267.98		
Toplam	8800249.22	148			

Tablo 2.25 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının ödül dağıtımında kendi grubunu tercih etmeleri üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Ödül dağıtımında kendi grubunu tercih etme miktarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=0.009$, $p=0.99$). Sonuç olarak katılımcıların ödül dağıtımında kendi grubunu tercih etme miktarlarının koşullara göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Neticede katılımcıların kendi grubuna dair ödül dağıtımını karşılaştırıldığında adil koşul, adaletsiz koşul ve kontrol koşulu arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Adaletsiz senaryo koşulunda ödül dağıtımında kendi grubunu tercih etme miktarında belirgin bir fark oluşmamıştır.

Tablo 2.26 Ödül dağıtımında başka grubu veya başkalarını tercih etme miktarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılması

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	36066.95	2	18033.47	.33	.71
Gruplar İçi	7941299.08	146	54392.45		
Toplam	7977366.04	148			

Tablo 2.26 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının ödül dağıtımında başka grubu tercih etmeleri üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir.

Ödül dağıtımında başka grubu tercih etme miktarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=0.33$, $p=0.71$). Sonuç olarak katılımcıların ödül dağıtımında başka grubu tercih etme miktarlarının koşullara göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Neticede katılımcıların başka gruba dair ödül dağıtımı karşılaştırıldığında adil koşul, adaletsiz koşul ve kontrol koşulu arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Adaletsiz senaryo koşulunda ödül dağıtımında başka grubu tercih etme miktarında belirgin bir fark oluşmamıştır.

2.4.3 Adalet Algısı Puanları ile Ödül Dağıtımı Arasındaki İlişki

Tablo 2.27 Adalet algısı puanları ile ödül dağıtımı arasında korelasyon analizi

		Adalet algısı	Ödül dağıtımı
Adalet Algısı	Pearson Korelasyon	1	-.02
	<i>p</i>		.77
	N	149	149

Katılımcıların adalet algısı puanları ve ödül dağıtımı miktarları arasındaki ilişki Pearson Korelasyonu ile ölçülmüştür. Tablo 2.27’de görüldüğü gibi bu değişkenler arasında negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.02$, $p=0.77$).

3. İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA 2

3.1 Araştırmanın İşlemi

İlk çalışmada anlamlı bir fark elde edilememesi üzerine, bu araştırmada katılımcıların ödülün kendileri tarafından hak edildiğine dair algılarını güçlendirmek ve ödül dağıtım tercihlerini daha net biçimde değerlendirebilmek amacıyla tasarıma basit düzeyde görevler ve yapılandırılmış ödül dağıtım seçenekleri eklenmiştir.

Araştırmanın modeli ve hipotezleri ilk çalışma ile aynıdır. Onam ve demografik bilgi formları, adalet senaryoları, adalet algısı ve duygu düzeyi ölçümleri aynıdır.

Bu çalışmada farklı olarak katılımcıların ödül dağıtım ölçümünü netleştirebilmek adına iki basit düzeyde görev eklenmiş ve katılımcılara ödül dağıtım tercihleri çoktan seçmeli bir soru olarak yöneltilmiştir. Bu sayede katılımcıların ödülü kendine, iş arkadaşlarına veya başka bir gruba ayırması konusunda kısıtlama getirilmiş ve üçünden birini tercih etmesi amaçlanmıştır.

Katılımcılardan senaryo örnekleri sonrasında ilk çalışmaya benzer şekilde adalet algısı puanlamaları istenmiş, sonrasında yine benzer şekilde duygu puanlarını belirlemeleri istenmiştir. Sonrasında katılımcılara 2 basit düzeyde görev sunulmuştur. Görevlerin tamamlanması sonucu “1000 Türk Lirası kazandınız” ifadesi sunularak katılımcıların ödül dağıtım tercihleri değerlendirilmiştir. Verilen görev ve katılımcının parayı kendisinin bir görev sonucu kazandığına yönelik verilen yönerge ile ödül miktarı ve dağıtımının daha ciddiye alması amaçlanmıştır. Kısaca katılımcının ödülü hak ettiğini düşünmesi ile ödül dağıtım tercihlerinin farklılık göstermesi amaçlanmıştır.

3.2 Araştırmanın Örneklemi

Araştırma 59 kişiye uygulanmıştır. Güvenirliği olmayan veriler (görevlerin doğru yapılmaması) saf dışı bırakıldıktan sonra oluşan katılımcı sayısı 56’dır. Araştırmanın katılımcıları çevrimiçi yöntemlerle kolayda örnekleme yolu ile seçilmiştir. Katılımcılar koşullara seçkisiz atama yoluyla yerleştirilmiştir. Çalışmanın ilk koşulunda 19 kişi, ikinci koşulunda 20 kişi, üçüncü koşulunda ise

17 kişi yer almaktadır. Çalışmanın örneklemini yaşları 20 ile 26 arasında değışmekte olan on sekiz yaş üstünde olan kişiler oluşturmaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak birinci çalışmaya benzer şekilde; onam formu (Ek 1) demografik bilgi formu (Ek 2) ve araştırmacılar tarafından oluşturulan adalet senaryo ve ölçümlerden (Ek 3.1, Ek 3.2 ve Ek 3.3) ve duygu düzeyi ölçümlerinden (Ek 4.1, Ek 4.2 ve Ek 4.3) faydalanılmıştır.

3.3.1 Görev Tamamlama

Katılımcılardan paylaştıracakları ödöl miktarını bir görev sonucu hak ettiklerini düşünmelerini sağlamak için 2 basit düzeyde görev araştırmaya eklenmiştir. Görevlerden biri karışık harflerden oluşan ve ipucu verilen kelimeyi bulma, diğeri ise labirentten doğru çıkışı bulmadır. Katılımcılar verilen bu iki görevi tamamlamıştır (Ek 6.1 ve 6.2).

3.3.2 Ödöl Dağıtım Ölçümü

Adalet manipölasyonu senaryo koşulları, adalet ve duygu düzeyi değerdirmesi ve verilen görevlerin tamamlanmasından sonra katılımcılara yaptıkları görevler sonucunda ödöl olarak 1000 Türk Lirası kazandıkları bilgisi verilmiştir. Katılımcılardan bu parayı dağıtması istenmiştir. Katılımcılar üç seçenekten birini tercih etmiştir. Seçenekler; “tamamını kendime alırım”, “iş arkadaşlarımla paylaşıyorum” ve “iş arkadaşlarım dışında başka bir grupta paylaşıyorum” ifadelerinden oluşmaktadır (Ek 7.1, Ek 7.2 ve Ek 7.3).

3.4 Demografik Bilgilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3.1 Demografik bilgilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ort.
Yaş	56	20	26	23.21
Cinsiyet	kadın		N	%
	erkek		43	76.8%
Eğitim Durumu	üniversite öğrencisi		13	23.2%
	üniversite mezunu		17	30.4%
	yüksek lisans/doktora öğrencisi		21	39.3%
Çalışma Durumu	çalışıyorum		18	32.1%
	çalışmıyorum		34	60.7%
			22	39.3%

Tablo 3.1 incelendiğinde katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında araştırmanın %76.8'ini kadınlar oluştururken %23.2'sini erkekler oluşturmaktadır. 43 kişi kadinken 13 kişi ise erkektir. Katılımcıların eğitim durumu değerlendirildiğinde ise %30.4'ü üniversite öğrencisi, %39.3'ü üniversite mezunu, %32.1'i yüksek lisans veya doktora öğrencisidir. Herhangi bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda ise katılımcıların %60.7'si çalıştığını belirtirken %39.3'ü çalışmadığını ifade etmiştir.

3.5 Bulgular

Tüm analizler SPSS 27 paket programı aracılığıyla yürütülmüştür. Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgulara ve bu bulguların değerlendirmelerine yer verilmiştir. Ödül dağıtımının tercihlerinin araştırmanın koşullarına göre farklılık gösterip göstermediğini test edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve ki- kare testi yapılmıştır.

3.5.1 Ödül Dağıtım Tercihlerinin Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3.2 Ödül dağıtım tercihlerinin araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	.15	2	.07	.16	.85
Gruplar İçi	25.39	53	.47		
Toplam	25.55	55			

Tablo 3.2 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının ödül dağıtım tercihleri (tamamını kendime alırım, iş arkadaşlarımla paylaşıyorum. iş arkadaşlarım dışında başka bir grupla paylaşıyorum) üzerindeki karşılaştırılması görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=0.16$, $p=0.85$). Sonuç olarak katılımcıların ödül dağıtım tercihlerinin koşullara göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

Tablo 3.3 Ödül dağıtım tercihlerinin araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin çapraz tablo

		Koşullar				
		Adil koşul	Adaletsiz koşul	Kontrol	Toplam	
Ödül Dağıtım Tercihleri	Tamamını kendim alırım	Gözlenen Değer	6	7	5	18
		Beklenen Değer	6.1	6.4	5.5	18.0
		%	33.3%	38.9%	27.8%	100.0%
	İş arkadaşlarımla paylaşırım	Gözlenen Değer	9	9	11	29
		Beklenen Değer	9.8	10.4	8.8	29.0
		%	31.0%	31.0%	37.9%	100.0%
	İş arkadaşlarım dışında bir grupla paylaşırım	Gözlenen Değer	4	4	1	9
		Beklenen Değer	3.1	3.2	2.7	9.0
		%	44.4%	44.4%	11.1%	100.0%
Toplam	Gözlenen Değer	19	20	17	56	
	Beklenen Değer	19.0	20.0	17.0	56.0	
	%	33.9%	35.7%	30.4%	100.0%	

Tablo 3.3 “Tamamını kendim alırım” tercihinin en fazla adaletsiz koşulda (%38.9) tercih edildiği görülmektedir. "İş arkadaşlarımla paylaşırım" tercihi ise üç koşulda da benzer oranlarda tercih edilmiştir (adil: %31.0, adaletsiz: %31.0, kontrol: %37.9). "İş arkadaşlarım dışında bir grupla paylaşırım" tercihinin çok adil (%44.4) ve adaletsiz (%44.4) koşullarda tercih edildiği kontrol koşulunda oldukça düştüğü (%11.1) görülmektedir.

Tablo 3.4 Ödül dağıtım tercihlerinin araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin Ki-Kare Analizi

	Değer	Sd	p
Pearson Ki Kare	2.47 ^a	4	.64
N	56		

a. 3 hücrenin (%33.3) beklenen sayısı 5'ten azdır. Minimum beklenen sayı 2.73'tür.

Tablo 3.4 incelendiğinde koşullar (adil, adaletsiz, kontrol) ile ödül dağıtım tercihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Yani katılımcıların ödül dağıtım kararları koşullardan bağımsız gibi görünmektedir. (Ki-kare değeri (χ^2): 2.47, p=0.64).

4. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA 3

4.1 Araştırmanın İşlemi

İkinci çalışmada da adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisinde anlamlı bir fark elde edilememesi üzerine, bu araştırmada katılımcıların ödülün kendileri tarafından hak edildiğine dair algılarını güçlendirmek ve ödül dağıtım tercihlerini daha net biçimde değerlendirebilmek amacıyla tasarıma orta düzeyde bir görev, görev sonrası verilen ödülü hak etme ölçümü ve sosyal kimlik düzeylerinin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilecek önem, ortak bağ, ait hissetme ölçümleri eklenmiştir.

Araştırmanın modeli ve hipotezleri ilk çalışma ile aynıdır. Onam ve demografik bilgi formları, adalet senaryoları, adalet algısı ve duygu düzeyi ölçümleri aynıdır.

Bu çalışmada da ikinci çalışmaya benzer şekilde katılımcıların ödül dağıtım ölçümünü netleştirebilmek adına orta düzeyde görev eklenmiştir. Ardından katılımcılara bu ödülü ne kadar hak ettikleri sorusu yöneltilmiş ve 0'dan (hiç hak etmedim) 10'a kadar (çok hak ettim) puanlamaları istenmiştir. Sonrasında katılımcılara ilk çalışmada ödül dağıtım miktar tercihlerine benzer şekilde kendine ayıracakları miktar, iş arkadaşlarına ayıracakları miktar ve iş arkadaşları dışında başka bir gruba ayıracakları miktar soruları sorulmuştur. Böylelikle katılımcılardan miktarları belirlemeleri istenmiştir. Son olarak sosyal kimlik kuramını bir kez daha test edebilmek için katılımcılara üç soru yöneltilmiştir; “iş arkadaşlarınız sizin için ne kadar önemli?”, “iş arkadaşlarınız ile ne kadar ortak bağınız var?”, “iş arkadaşlarınızdan oluşan grubunuza kendinizi ne kadar ait hissediyorsunuz?”. Katılımcılardan bu üç soruya 0'dan (hiç önemli değil, hiç ortak bağım yok, hiç ait hissetmiyorum) 10'a kadar (çok önemli, çok ortak bağım var, çok ait hissediyorum) puan vermeleri istenmiştir. Bu şekilde sadece ödül dağıtımı ile değil doğrudan sorulmuş sorular ile de katılımcıların grup aidiyetlerini değerlendirebilmek hedeflenmiştir. Ayrıca çevrimiçi anketlerde katılımcılara sunulan form başlığı sadeleştirilmiştir. Önceki başlık “adalet algınız sosyal kimlik sürecinizi etkiliyor mu?” iken yeni başlık sadece harf ve rakamlardan (örneğin AK1 gibi) oluşmaktadır.

Bu sayede çalışmanın başlığının katılımcıları yönlendirmemesi ve yanlı bir tutum oluşturmaması amaçlanmıştır.

4.2 Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, çevrimiçi ortamda üniversite öğrencisi olan 98 kişiye uygulanmıştır. Güvenirliği olmayan veriler (ödül dağıtımında ortaya çıkan, toplam 1000 Türk Lirası ödül miktarını aşan matematiksel tutarsızlıklar ve görevin doğru yapılmaması) saf dışı bırakıldıktan sonra oluşan katılımcı sayısı 93'tür. Araştırmanın katılımcıları çevrimiçi yöntemlerle kolayda örnekleme yolu ile seçilmiştir. Katılımcılar koşullara seçkisiz atama yoluyla yerleştirilmiştir. Çalışmanın ilk koşulunda 34 kişi, ikinci koşulunda 31 kişi, üçüncü koşulunda ise 28 kişi yer almaktadır. Çalışmanın örneklemini yaşları 19 ile 51 arasında değişmekte olan on sekiz yaş üstünde olan kişiler oluşturmaktadır.

4.3 Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak birinci çalışmaya benzer şekilde; onam formu (Ek 1) demografik bilgi formu (Ek 2) ve araştırmacılar tarafından oluşturulan adalet senaryo ve ölçümlerden (Ek 3.1, Ek 3.2 ve Ek 3.3) ve duygu düzeyi ölçümlerinden (Ek 4.1, Ek 4.2 ve Ek 4.3) faydalanılmıştır.

4.3.1 Görev Tamamlama

Katılımcılardan paylaştıracakları ödül miktarını bir görev sonucu hak ettiklerini düşünmelerini sağlamak için zorluğu orta düzeyde olan bir görev araştırmaya eklenmiştir. Katılımcılardan görev olarak “m” harfi ile başlayan kelimeler türetmeleri istenmiştir. Katılımcılar verilen bu zorluğu orta düzeyde olan görevi tamamlamıştır (Ek 8.1).

4.3.2 Ödülü Hak Etme Ölçümü

Katılımcılara yaptıkları görev sonucu 1000 Türk Lirası ödül kazandıkları bilgisi verilmiştir. Katılımcılardan bu ödülü ne kadar hak ettiklerine dair 0'dan 10'a kadar puan vermeleri istenmiştir. Katılımcılar ödülü hak etme algılarına yönelik puanlama yapmıştır (Ek 8.2).

4.3.3 Ödül Dağıtım Ölçümü

Katılımcılara yaptıkları görev sonucu 1000 Türk Lirası ödül kazandıkları bilgisi verildikten sonra bu ödül miktarını senaryo koşulları dahilinde kendilerine, iş arkadaşlarına ve iş arkadaşları dışında başka bir gruba paylaştırmaları istenmiştir.

Katılımcılar ödül miktarlarını kısa yanıt olarak belirlemiştir (Ek 9.1, Ek 9.2 ve Ek 9.3).

4.3.4 Sosyal Kimlik Ölçümü

Katılımcıların sosyal kimliklerini ödül dağıtımına ek olarak test edebilmek için senaryo koşulları dahilinde üç soru sunulmuştur. Oluşturulan sorularda 275 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen kimlik ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasından faydalanılmıştır (Coşkun, 2004). Birinci ifade “iş arkadaşlarınız sizin için ne kadar önemli?” sorusudur. Katılımcılar bu soruyu 0’dan (hiç önemli değil) 10’a kadar (çok önemli) puanlamıştır. İkinci ifade “iş arkadaşlarınız ile ne kadar ortak bağınız var?” sorusudur. Katılımcılar bu soruyu 0’dan (hiç ortak bağım yok) 10’a kadar (çok ortak bağım var) puanlamıştır. Üçüncü ifade “iş arkadaşlarınızdan oluşan grubunuza kendinizi ne kadar ait hissediyorsunuz?” sorusudur. Katılımcılar bu soruyu 0’dan (hiç ait hissetmiyorum) 10’a kadar (çok ait hissediyorum) puanlamıştır. (Ek 10.1, Ek 10.2 ve Ek 10.3)

4.3.5 Demografik Bilgilere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.1 Demografik bilgilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ort.
Yaş	93	19	51	23.21
			N	%
Cinsiyet	kadın		65	69.9%
	erkek		28	30.1%
Eğitim Durumu	üniversite öğrencisi		72	64.3%
	üniversite mezunu		10	8.9%
	yüksek lisans/doktora öğrencisi		11	9.8%
Çalışma Durumu	çalışıyorum		40	43.0%
	çalışmıyorum		53	57.0%

Tablo 4.1 incelendiğinde katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında araştırmanın %69.9’unu kadınlar oluştururken %30.1’ini erkekler oluşturmaktadır. 65 kişi kadinken 28 kişi ise erkektir. Katılımcıların eğitim durumu değerlendirildiğinde ise %64.3’ü üniversite öğrencisi, %8.9’u üniversite mezunu,

%9.8'i yüksek lisans veya doktora öğrencisidir. Herhangi bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulduğunda ise katılımcıların %43.0'ı çalıştığını belirtirken %57.0'ı çalışmadığını ifade etmiştir.

4.4 Bulgular

Tüm analizler SPSS 27 paket programı aracılığıyla yürütülmüştür. Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgulara ve bu bulguların değerlendirmelerine yer verilmiştir.

4.4.1 Ödül Dağıtım Miktarlarının Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4.2 Ödül dağıtım miktarlarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

		Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Kendine ayıracağı miktar	Gruplar arası	217007.97	2	108503.98	3.18	.04
	Gruplar içi	3064234.49	90	34047.05		
	Toplam	3281242.47	92			
İş arkadaşları ile paylaşacağı miktar	Gruplar arası	205623.92	2	102811.96	3.29	.04
	Gruplar içi	2807485.32	90	31194.28		
	Toplam	3013109.24	92			
İş arkadaşları dışında başka bir grupta paylaşacağı miktar	Gruplar arası	9027.18	2	4513.59	.19	.82
	Gruplar içi	2138044.64	90	23756.05		
	Toplam	2147071.82	92			

Tablo 4.2 incelendiğinde katılımcıların adil, adaletsiz ve kontrol koşullarına göre kendilerine ayırdıkları miktar, iş arkadaşlarıyla paylaştıkları miktar ve iş arkadaşları dışındaki bir grupta paylaştıkları miktar açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

uygulanmıştır. Katılımcıların kendilerine ayırdıkları miktar açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3.187$, $p=0.04$). Bu bulgu, deneysel koşulların bireylerin kendilerine ayırdıkları kaynak üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. İş arkadaşlarıyla paylaşılacak miktar açısından da gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ($F=3.296$, $p=0.04$). Bu sonuca göre, katılımcıların paylaşım tercihleri deneysel koşullara bağlı olarak değişmektedir. İş arkadaşları dışında bir grupla paylaşılacak miktar açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0.190$, $p=0.82$). Bu bulgu, koşulların dış gruba yönelik paylaşım kararlarını etkilemediğini göstermektedir.

Sonuçlar, katılımcıların hem kendilerine ayıracakları miktarda hem de iş arkadaşlarıyla paylaşacakları miktarda deneysel koşullara bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle adaletsizlik deneyimi yaşayan bireylerin paylaşım davranışlarını artırdığı gözlemlenmektedir. Buna karşılık iş arkadaşları dışındaki gruplara yönelik paylaşımında koşulların anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

4.4.2 Ödül Dağıtım Miktarlarının Post Hoc-Tukey Analizi ile İkili Karşılaştırmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4.3 Ödül dağıtım miktarlarının Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırmasına ilişkin bulgular

	Koşullar	Koşullar	Ortalama fark	Std. hata	p	95% Güven aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Kendine ayıracağı miktar	Adil koşul	Adaletsiz koşul	11.19	45.82	.96	-98.00	120.40
		Kontrol koşulu	110.14	47.08	.05	-2.07	222.37
	Adaletsiz koşul	Adil koşul	-11.19	45.82	.96	-120.40	98.00
		Kontrol koşulu	98.95	48.10	.10	-15.69	213.60
	Kontrol koşulu	Adil koşul	-110.14	47.08	.05	-222.37	2.07
		Adaletsiz koşul	-98.95	48.10	.10	-213.60	15.69
İş arkadaşları ile paylaşacağı miktar	Adil koşul	Adaletsiz koşul	36.48	43.86	.68	-68.04	141.01
		Kontrol koşulu	-79.57	45.07	.18	-186.99	27.84
	Adaletsiz koşul	Adil koşul	-36.48	43.86	.68	-141.01	68.04
		Kontrol koşulu	-116.05*	46.04	.03	-225.79	-6.32
	Kontrol koşulu	Adil koşul	79.57	45.07	.18	-27.84	186.99
		Adaletsiz koşul	116.05*	46.04	.03	6.32	225.79
İş arkadaşları dışında başka bir grupta paylaşacağı miktar	Adil koşul	Adaletsiz koşul	7.87	38.27	.97	-83.34	99.09
		Kontrol koşulu	-16.48	39.33	.90	-110.23	77.25
	Adaletsiz koşul	Adil koşul	-7.87	38.27	.97	-99.09	83.34
		Kontrol koşulu	-24.36	40.18	.81	-120.13	71.40
	Kontrol koşulu	Adil koşul	16.48	39.33	.90	-77.25	110.23
		Adaletsiz koşul	24.36	40.18	.81	-71.40	120.13

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Katılımcıların adil, adaletsiz ve kontrol koşullarına göre ödül paylaşım tercihlerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizine ek olarak anlamlılık düzeyine yaklaşan veya anlamlı bulunan değişkenler için çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Tablo 4.3 incelendiğinde katılımcıların kendine ayırdığı miktar açısından yapılan çoklu karşılaştırmalarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Ancak dikkat çeken bir bulgu kontrol koşulu ile adil koşul arasındaki ortalama farkın anlamlılık göstermesidir (Ortalama Fark = 110.15, $p = 0.05$). Bu durum kontrol koşulundaki katılımcıların adil koşuldakilere kıyasla kendilerine daha fazla kaynak ayırma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

İş arkadaşlarıyla paylaşılacak miktar açısından yapılan karşılaştırmalarda, adaletsiz koşul ile kontrol koşulu arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir (Ortalama Fark = -116.06, $p = 0.03$). Bu fark adaletsiz koşuldaki katılımcıların iş arkadaşlarıyla kontrol koşulundakilere kıyasla daha fazla ödül paylaşımında bulunduğunu göstermektedir. Diğer karşılaştırmalar (adil-adaletsiz ve adil-kontrol) anlamlı değildir ($p > 0.05$).

Katılımcıların iş arkadaşları dışındaki gruplarla paylaşacakları miktar bakımından yapılan karşılaştırmalarda anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

4.4.3 Ödül Dağıtım Miktarlarına İlişkin Tekrarlanan Ölçümler ANOVA Analizine Ait Bulgular

Tablo 4.4 Ödül dağıtım miktarlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Ödül Dağıtım Miktarları	Ortalama	Ss	N
Kendine ayırdığı miktar	464.08	188.85	93
İş arkadaşlarına ayırdığı miktar	359.83	180.97	93
İş arkadaşları dışında başka bir gruba ayırdığı miktar	145.96	152.76	93

Tablo 4.4'te katılımcıların ödül dağıtımında farklı gruplara ayırdıkları miktarlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Katılımcıların kendilerine ayırdıkları miktarın ortalaması 464.08 Türk Lirası olup bu gruptaki standart sapma 188.85'tir. İş arkadaşlarına ayırdıkları miktarın ortalaması 359.83 Türk Lirası, standart sapması ise 180,97 olarak bulunmuştur. İş arkadaşları dışında başka bir

gruba ayırdıkları miktar ise ortalama 145.96 Türk Lirası olup standart sapması 152.76 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, katılımcıların ödülü en fazla kendilerine, ardından iş arkadaşlarına ve en az diğer gruplara ayırdıklarını göstermektedir.

Tablo 4.5 Ödül dağıtım miktarlarına ilişkin tekrarlı ölçümlere ait mauchly küresellik testi

Denek İçi Etki	Mauchly W	Yaklaşık Ki-Kare	Sd	p
Ödül Dağıtım Miktarları	.96	3.25	2	.19

Tekrarlı ölçümler için varsayılan küresellik varsayımının sağlanıp sağlanmadığını test etmek amacıyla yapılan Mauchly testi sonuçları Tablo 4.5'te sunulmuştur. Test sonucu anlamlı değildir ($W = .96$, $p = .19$), bu durum da küresellik varsayımının ihlal edilmediğini göstermektedir. Dolayısıyla, denek içi etki analizinde küresellik varsayımı altında elde edilen sonuçlar geçerlidir ve düzeltmeye gerek duyulmamıştır.

Tablo 4.6 Ödül dağıtım miktarlarına ilişkin tekrarlanan ölçümlere ait denek içi etki testleri

		Tip III Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Ödül Dağıtım Miktarları	Küresellik Varsayımı	4892033.51	2	2446016.75	57.08	.00
	Seviye 1 vs. Seviye 2	1010677.68	1	1010677.68	10.01	.00
	Seviye 2 vs. Seviye 3	4253893.54	1	4253893.54	57.82	.00

Seviye 1: Kendine ayırdığı miktar, Seviye 2: İş arkadaşlarına ayırdığı miktar, Seviye 3: İş arkadaşları dışında başka bir gruba ayırdığı miktar

Tekrarlı ölçümler için gerçekleştirilen varyans analizi sonuçları Tablo 4.6'da sunulmuştur. Denek içi faktör olarak değerlendirilen ödül dağıtım miktarları açısından anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=57.08$, $p < .05$). Bu sonuç, katılımcıların farklı gruplara ayırdıkları ödül miktarlarının birbirinden anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. İkili karşılaştırmalara bakıldığında, kendine ayırdığı

miktar ile iş arkadaşlarına ayırdığı miktar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F = 10.01$, $p < .05$). Aynı şekilde, iş arkadaşlarına ayrılan miktar ile iş arkadaşları dışındaki gruba ayrılan miktar arasında da anlamlı fark bulunmaktadır ($F = 57.82$, $p < .05$). Bu bulgular, katılımcıların ödül dağıtımında iç gruba (kendisi ve iş arkadaşları) daha fazla kaynak ayırdığını, dış gruba ise görece daha az kaynak tahsis ettiğini göstermektedir.

4.4.4 Ortak Bağ ve Ait Hissetme Puanlarının Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4.7 Ortak bağ ve ait hissetme puanlarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Ortak bağ	Gruplar arası	24.13	2	12.06	2.41	.09
	Gruplar içi	449.15	90	4.99		
	Toplam	473.29	92			
Ait hissetme	Gruplar arası	76.11	2	38.05	6.66	.00
	Gruplar içi	513.71	90	5.70		
	Toplam	589.82	92			

Bu analizde katılımcıların farklı deneysel koşullara (adil, adaletsiz, kontrol) göre "ortak bağ" ve "ait hissetme" düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı Tablo 4.4'te incelenmiştir. Ortak bağ düzeyleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 2.41$, $p = 0.09$).

Ait hissetme düzeylerinde ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 6.66$, $p < .05$). Bu bulgu deneysel koşulların (adil, adaletsiz, kontrol) bireylerin ait hissetme düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Aitlik duygusu koşullara göre değişmekte, bazı koşullarda daha yüksek ya da düşük hissedilmektedir.

Ait hissetme duygusu deneysel koşullardan güçlü biçimde etkilenmiştir. Bu kişilerarası ilişkilerde adalet algısının ve sosyal bağlamın aitlik hissini nasıl şekillendirdiğine dair önemli bir göstergedir.

Tablo 4.8 Ortak bağ ve ait hissetme puanlarının Post Hoc-Tukey analizi ile ikili karşılaştırmasına ilişkin bulgular

	Koşullar	Koşullar	Ortalama fark	Std. hata	p	95% Güven aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Ortak Bağ	Adil koşul	Adaletsiz koşul	1.20	.55	.08	-.11	2.53
		Kontrol koşulu	.42	.57	.73	-.93	1.79
	Adaletsiz koşul	Adil koşul	-1.20	.55	.08	-2.53	.11
		Kontrol koşulu	-.78	.58	.37	-2.17	.61
	Kontrol koşulu	Adil koşul	-.42	.57	.73	-1.79	.93
		Adaletsiz koşul	.78	.58	.37	-.61	2.17
Ait Hissetme	Adil koşul	Adaletsiz koşul	2.11*	.59	.00	.70	3.53
		Kontrol koşulu	.57	.61	.61	-.88	2.02
	Adaletsiz koşul	Adil koşul	-2.11*	.59	.00	-3.53	-.70
		Kontrol koşulu	-1.54*	.62	.04	-3.03	-.06
	Kontrol koşulu	Adil koşul	-.57	.61	.61	-2.02	.88
		Adaletsiz koşul	1.54*	.62	.04	.06	3.03

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.5 incelendiğinde adil, adaletsiz ve kontrol koşulları arasında “ortak bağ” algısı bakımından yapılan çoklu karşılaştırmalarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Ancak dikkat çeken bir bulgu adil koşul ile adaletsiz koşul arasındaki farkın anlamlılığa yakın olmasıdır (Ortalama fark = 1.20, $p = 0.08$). Bu durum adil koşuldaki katılımcıların adaletsiz koşuldakilere göre daha yüksek ortak bağ hissettiklerine işaret etse de bu fark istatistiksel anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır.

Ait hissetme değişkeninde yapılan karşılaştırmalar sonucunda anlamlı farklar ortaya çıkmıştır: Adil koşuldaki katılımcılar adaletsiz koşuldakilere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek ait hissettiklerini bildirmiştir (Ortalama fark = 2.11,

$p < 0.05$). Kontrol koşulundaki katılımcılar da adaletsiz koşuldakilere göre daha yüksek aitlik bildirmiştir (Ortalama fark = 1.54, $p = 0.04$). Buna karşın adil koşul ile kontrol koşulu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p = 0.61$). Bu sonuçlar adaletsizliğin ait hissetme duygusunu azalttığını açıkça göstermektedir. Adil ve kontrol koşulları arasında anlamlı fark olmaması adaletsizlik deneyiminin özel olarak bu durumu bastırdığını diğer koşulların ise benzer düzeyde aitlik sağladığını düşündürmektedir.

4.4.5 Gruba Verilen Önem Puanlarının Araştırmanın Koşullarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4.9 Gruba verilen önem puanlarının araştırmanın koşullarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular

		Kareler	Sd	Kareler	F	p
		Toplamı		Ortalaması		
Önem	Gruplar arası	120.28	2	60.14	9.54	.00
	Gruplar içi	566.83	90	6.29		
	Toplam	687.11	92			

Katılımcıların farklı deneysel koşullara (adil, adaletsiz, kontrol) göre gruba ilişkin önem puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tablo 4.6 incelendiğinde analiz sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 9.54$, $p < 0.05$). Diğer bir deyişle maruz kalınan koşul bireyin grubunu ne kadar önemli gördüğünü etkileyebilmektedir.

Tablo 4.10 Gruba verilen önem puanlarının Post Hoc-Tamhane analizi ile ikili karşılaştırmasına ilişkin bulgular

	Koşullar	Koşullar	Ortalama fark	Std. hata	p	95% Güven aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Önem	Adil koşul	Adaletsiz koşul	2.70*	.65	.00	1.10	4.32
		Kontrol koşulu	1.03	.56	.20	-.36	2.43
	Adaletsiz koşul	Adil koşul	-2.70*	.65	.00	-4.32	-1.10
		Kontrol koşulu	-1.67	.70	.06	-3.40	.05
	Kontrol koşulu	Adil koşul	-1.03	.56	.20	-2.43	.36
		Adaletsiz koşul	1.67	.70	.06	-.05	3.40

*Ortalama fark 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.7 incelendiğinde, ANOVA sonucu anlamlı çıktıktan sonra varyanslar eşit dağılmadığı için yapılan Tamhane post-hoc analizine göre katılımcıların farklı koşullara göre önem puanlarında bazı gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Adil koşul ve adaletsiz koşul arasında anlamlı fark vardır (Ortalama fark = 2.70, $p < 0.05$). Bu sonuç adil koşuldaki katılımcıların adaletsiz koşuldakilere kıyasla gruplarını daha önemli gördüklerini ortaya koymaktadır. Adil koşul ve kontrol koşulu arasında fark anlamlı değildir ($p = 0.20$). Adaletsiz koşul ve kontrol koşulu arasındaki fark ise sınırda anlamlılığa yaklaşmaktadır ($p = 0.06$). Bu da adaletsiz koşuldakilerin kontrol koşulundakilere göre daha düşük önem atfettiğini düşündürebilir. Ancak istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu bulgular adaletsizlik deneyiminin "önem" puanlarını belirgin biçimde azalttığını göstermektedir. Özellikle adaletsiz koşullardaki katılımcıların adil koşuldakilere göre grubunu daha az önemli bulduğunu göstermektedir.

4.4.6 Adalet Algısı Puanları ile Önem, Ortak Bağ ve Ait Hissetme Puanları Arasındaki İlişki

Tablo 4.11 Adalet algısı puanları ile önem, ortak bağ ve ait hissetme puanları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi

		Adalet algısı	Önem	Ortak bağ	Ait hissetme
Adalet Algısı	Pearson	1	-.02	.28*	.33*
	Korelasyon				
	<i>p</i>		.78	.00	.00
	N	98	97	97	97

*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Bu korelasyon analizi katılımcıların adalet algısı, önem, ortak bağ ve ait hissetme puanları arasındaki ilişkileri Tablo 4.8’de incelenmektedir. Analizlerde Pearson korelasyon katsayıları kullanılmıştır. Adalet algısı puanları ile ortak bağ puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0.287$ $p < 0.05$). Katılımcıların adalet algısı puanları arttıkça ortak bağ puanları da artmaktadır. Ait hissetme ile de anlamlı ve pozitif bir ilişki görülmüştür ($r = 0.33$, $p < 0.05$). Adil bir ortamda bulunan bireyler kendilerini daha fazla ait hissetmektedir. Önem değişkeni ile adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($r = -0.02$, $p = 0.78$). Katılımcıların adalet algısı ile önem puanları arasında doğrudan bir bağlantı görülmemiştir.

4.4.7 Adalet Algısı Puanları ile Ödül Dağıtım Miktarları Arasındaki İlişki

Tablo 4.12 Adalet algısı puanları ile ödül dağıtım miktarları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi

		Adalet algısı	Kendine Ayırdığı Miktar	İş Arkadaşlarına Ayırdığı Miktar	İş Arkadaşları Dışında Başka Bir Gruba Ayırdığı Miktar
Adalet Algısı	Pearson	1	.05	.08	-.13
	Korelasyon				
	<i>p</i>		.58	.00	.18
	N	98	97	97	97

Tablo 4.9 incelediğinde, adalet algısı puanları ile bireyin kendine ayırdığı ve iş arkadaşları dışında başka bir gruba ayırdığı ödül miktarları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir. Adalet algısı puanları iş arkadaşlarına ayırdığı ödül paylaşımı davranışları dışında korelasyon göstermemektedir.

4.4.8 Adalet Algısı ile Sosyal Kimlik Arasındaki İlişkide Duyguların Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Tablo 4.13 Araştırmanın koşulları ile kendi grubuna yönelik ödül dağıtımı arasındaki ilişkide öfkenin aracı rolüne ilişkin bulgular

	B	St. Hata	t	p
$X \rightarrow M$ (Koşul $\rightarrow$ Öfke, a)	1.01	0.35	2.85	0.005
$M \rightarrow Y$ (Öfke $\rightarrow$ Kendi grubuna yönelik ödül dağıtımı, b)	-19.37	6.45	-3.00	0.003
$X \rightarrow Y$ (Doğrudan etki, c)	56.96	22.86	2.49	0.014

Tablo 4.10'da koşulların (X) öfke (M) düzeyi üzerindeki etkisi ve öfkenin sosyal kimlik yani kendi grubuna yönelik ödül dağıtımı (Y) üzerindeki aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan aracılık analizi sonucunda, koşulların öfke düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur ($B = 1.01$, $St. Hata = 0.35$, $t = 2.85$, $p = 0.005$). Buna göre deneysel koşullar, katılımcıların öfke düzeylerinde anlamlı bir değişime yol açmıştır. Öte yandan, öfke düzeyi kendi grubuna yönelik ödül dağıtımını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($B = -19.37$, $St. Hata$

= 6.45, $t = -3.00$, $p = 0.003$). Bu bulgu, artan öfke düzeyinin kendi grubuna yönelik ödül dağıtımını azalttığını göstermektedir. Koşulların kendi grubuna yönelik ödül dağıtımını üzerindeki doğrudan etkisi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B = 56.96$, $St. Hata = 22.86$, $t = 2.49$, $p = 0.014$). Bu bulgular, öfkenin kısmi bir aracı rol oynadığını göstermektedir. Yani, koşulların kendi grubuna yönelik ödül dağıtımını üzerindeki etkisi hem doğrudan hem de öfke aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleşmektedir. Bu bulgunun ötesinde diğer duyguların aracı rolüne ilişkin kanıtlar anlamlı bulunmamış ve burada yer durumundan dolayı rapor edilmemiştir.



5. DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırma, adalet algısının grup aidiyetine olan etkisini sosyal kimlik kuramı bağlamında ele alarak, bu etkileşimde duyguların aracı bir rol oynayıp oynamadığını incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada; sosyal kimlik, grup aidiyeti, iç grup yanlılığı, adalet algısı, adaletin dağılım biçimi ve duygu durumları gibi temel kavramlar bir araya getirilerek çok boyutlu bir analiz sunulmuştur.

Araştırmada deneysel bir yöntem izlenmiş, üç farklı deney koşulu oluşturulmuştur: adil koşul, adaletsiz koşul ve kontrol koşulu. Katılımcılara, değerlendirme ve ödüllendirmenin adilce yapıldığı, adaletsizce yapıldığı ya da bu konuda hiçbir bilgi verilmediği senaryolar sunulmuştur. Bu senaryolar aracılığıyla katılımcıların adalet algıları ölçülmüş ve ardından yaşadıkları duygusal tepkiler puanlanarak analiz edilmiştir.

Elde edilen bulgular, deneysel manipülasyonun katılımcıların adalet algısı üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Adaletsiz deney koşuluna maruz kalan katılımcılar, anlamlı düzeyde düşük adalet algısı puanları vermiştir. Buna karşın adil koşula maruz kalan bireylerin adalet algısı puanları yüksektir. Kontrol grubu ile adil grup arasında anlamlı bir fark bulunmaması ise ilginç bir bulgudur. Bu sonuç, bireylerin değerlendirme sisteminin niteliği konusunda bilgi sahibi olmadıklarında bile, sistemin adil olduğu varsayımıyla hareket ettiklerini düşündürmektedir. Bu durum, toplumda adaletin varsayılan bir norm olarak kabul edildiğini ve belirsizlik halinde bireylerin genellikle sistemin adil olduğunu varsaydığını göstermektedir. Bu varsayım adil dünya inancı kuramını da destekler niteliktedir. Elde edilen bulgular örgütler için adalet algısının önemini vurgulayan çalışmalar (Eker, 2006; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010; Çetin vd., 2011; Babaoğlu ve Ertürk, 2013; Doğan, 2018) ile tutarlıdır.

Katılımcılardan adalet senaryosu manipülasyonu koşullarından sonra çeşitli duygu düzeylerini puanlaması istenmiştir. Katılımcıların senaryolara verdikleri duygusal tepkiler, deney koşullarına göre anlamlı biçimde farklılık göstermiştir. Adil senaryoya maruz kalan bireylerde mutluluk puanları anlamlı biçimde yüksekken, adaletsiz koşula maruz kalan katılımcılarda öfke, üzüntü, şaşkınlık, korku ve tiksime gibi olumsuz duygular baskın çıkmıştır. Bu durum, bireylerin

adaletsizlik durumunda yoğun olumsuz duygular yaşadığını, adil durumlarda ise olumlu duygular hissetmeye daha yatkın olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, kontrol grubu ile adil grup arasında duygu puanları açısından anlamlı fark görülmemesi, bireylerin değerlendirme hakkında bilgi sahibi olmasalar bile olumlu duygular hissetmeye yatkın olduklarını göstermektedir.

Adaletsiz bir durumla karşılaştığımızda çoğu kişi bu durumu yanlış bulur, hatta üzülmür ve öfkelenir. Peki ya adaletsizliği gerçekleştiren kendi grubumuz ise? Çalışmanın odaklandığı ikincil temel soru budur. Bu sorunun cevabını bulabilmek, bireylerin gruplarına olan aidiyet ve bağlılık düzeylerini ölçmek için katılımcılardan, senaryo manipülasyonu sonrasında kendilerine, kendi gruplarına veya diğer gruplara yönelik ödül dağılımı yapmaları istenmiştir. Ancak elde edilen sonuçlar, adalet senaryosu koşullarının bu tercihler üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle, bireyler kendi grupları adaletsiz davransa bile başka grupları ödüllendirme eğilimi göstermemiştir. Bu durum, grup aidiyetinin adalet algısından daha baskın bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç sosyal kimlik kuramı ile tutarlıdır. Sosyal kimlik kuramına göre bireyler, kendilerini üyesi oldukları grup ile özdeşleştirir ve grubun başarısı ya da itibarı bireyin benlik algısını etkiler. Bu nedenle, grup adaletsiz bile davransa, bireyler kendi gruplarından uzaklaşmak yerine onları savunma eğiliminde olabilirler.

Adil uygulamaların sosyal kimlik temeline yardımcı olduğunu gösteren çalışmaların aksine yapılan bu deneysel çalışmada adaletsiz bir duruma maruz kalan kişilerin diğer durumlara kıyasla grup aidiyetlerinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Birinci araştırmanın son bölümünde aracılık rolü incelenmeden önce, adalet algısı ile duygular arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, adalet algısı ile mutluluk arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu; öte yandan öfke, korku, şaşkınlık, üzüntü ve tikslenme ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, duyguların sadece adalet algısıyla ilişkili olmadığını, aynı zamanda adaletin bireysel psikolojik etkilerini de yansıttığını göstermektedir. Özellikle adaletsizlik karşısında öfke ve üzüntü gibi duyguların öne çıkması, bireylerin bu tür durumları yalnızca bilişsel olarak değil, duygusal olarak da değerlendirdiğini ve bu durumun davranışsal sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Bu durum Ülbeği ve İplik (2018)'in yapmış olduğu olumsuz duyguların adalet algısıyla ilişkili olduğunu gösteren bulgular ile tutarlıdır. Ülbeği

ve İplik (2018) adaletsizlik algısının çalışanların örgüte dair olumsuz duygularını içeren bir tutum olan sinizm ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Erol-Korkmaz (2014) da örgütsel adalet algısının, olumsuz duygu durum ve üretim karşıtı davranışlar arasındaki bağlantıda düzenleyici bir rol aldığını tespit etmiştir. Elde edilen bulgular adalet algısının duygular ile bağlantılı olduğunu gösteren çalışmalar (Sümer 2010; Efeoğlu ve İplik, 2011; Kılıç ve Toker, 2020; Çetin ve Polat, 2021) ile tutarlıdır. Sonuçlar, duyguların adalet algısı ile doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

Adalet algısı puanları ile ödül dağıtım miktarları arasındaki ilişki ele alındığında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum adalet algısının, grup aidiyeti ya da sosyal kimlik üzerinde doğrudan etkili olmadığını göstermektedir. Yapılan çalışmanın aksine Babaoğlu ve Ertürk (2013) örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlık arasında düşük seviyede de olsa olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde aksi bir bulgu içeren konaklama işletmelerinde çalışan 190 kişiyle gerçekleştirilen bir çalışmada akraba ve yakın arkadaşları kayırma olarak tanımlanabilen nepotizm ile örgütsel adalet arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda aile işletmesi olarak hizmet veren işletmelerde nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Arslaner vd., 2014). Gemi inşa sektöründe görev yapan çalışanlar ile yapılan bir araştırmada dağıtımsal ve etkileşimsel adaletin örgütsel kimlik algısını olumlu yönde etkilediği fakat prosedürel adaletin örgütsel kimlik üzerinde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Ertürk, 2003). Bu bağlamda bir açıdan araştırmayla benzerlik gösterirken bir açıdan da aksi bir sonuç ortaya koymuştur. Yapılan başka bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasında orta seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Ertürk, 2018).

Bu durumun açıklanmasında, adaletsiz davranışı gerçekleştiren aktörün iç grup mu dış grup mu olarak algılandığı önemli olabilir. Örneğin senaryolarda "iş arkadaşlarınız" ya da "yöneticiniz" ifadeleri, bireylerin adaletsizliği gerçekleştiren grubu kendi iç grubundan saymamalarına neden olmuş olabilir. Sosyal kimlik bağlamında iç grup savunuculuğunu tetiklememiş, dolayısıyla aidiyet değişimi yaratmamıştır. Yani bireyler, adaletsizliğin kaynağını iç grup olarak değil dış grup olarak görmüş, dolayısıyla grup aidiyetlerini sorgulama ihtiyacı duymamış olabilir. Bir diğer olasılık, bireylerin adaletsizliği gruptan ziyade bireysel bir davranış olarak

yorumlamalarıdır. Bu durumda grup aidiyetini sürdürmekle birlikte bireysel aktörleri sorumlu tutma eğilimi gelişmiş olabilir.

Yapılan ilk araştırma, adalet algısının bireylerin duyguları üzerinde belirgin etkiler yarattığını ancak grup aidiyeti gibi sosyal kimliğe ilişkin olgularda bu etkinin sınırlı kaldığını göstermektedir. Özellikle bireylerin kendi grupları adaletsiz davranışa dahi bu gruba olan bağlılıklarını korudukları gözlemlenmiştir. Bu bulgu, sosyal kimlik kuramını destekler niteliktedir ve bireylerin bilişsel tutarlılık sağlama çabasıyla gruplarına yönelik aidiyetlerini sürdürdüklerini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, Bandura'nın (1991) "ahlaki uzaklaşma" (moral disengagement) kuramı kapsamında, bireylerin grup içi adaletsizliği meşrulaştırarak gruplarına olan bağlılıklarını sürdürdükleri ileri sürülebilir. Grup aidiyetine sahip bireylerin, kendi gruplarının adaletsiz davranışlarını mazur görmeleri veya rasyonelleştirmeleri bu kuramla açıklanabilir. Bu nedenle kuram, adalet algısının grup sadakatini azaltmamasını açıklamada kullanılabilir.

Grup içi adaletsizliği meşrulaştırmayı yönelik açıklama, sistemi meşrulaştırma kuramı (Jost ve Banaji, 1994) çerçevesinde yapılabilir. Bu teoriye göre bireyler, mevcut sosyal düzenin meşrutiyetini ve devamlılığını sağlamak adına adaletsizlikleri inkâr etme, haklı çıkarma veya rasyonelize etme eğilimindedir. Bu eğilim, bireylerin kendi çıkarlarıyla veya gerçeklik algılarıyla çelişse bile sürer. Bu nedenle, kişiler kendi grupları tarafından gerçekleştirilen adaletsizlikleri bile sistemin devamlılığı ve düzenin korunması için gerekli görüp meşrulaştırabilirler. Araştırmada katılımcıların, grup içi adaletsizliklere rağmen gruplarına bağlı kalmaları ve başkalarına yönelmek yerine aidiyetlerini korumaları, bu kuramın öngördüğü sistem meşrulaştırma eğilimi ile açıklanabilir. Araştırmada adaletsizlik uygulayan kişi ya da sistem, birey tarafından "otorite" ya da "mevcut düzenin parçası" olarak algılanmış da olabilir. Böyle bir algı, "böyle olması gerekiyordur" veya "yönetici böyle yapıyorsa bir bildiği vardır" biçiminde bir savunmayı tetiklemiş olabilir.

Özetle, adalet algısı bireylerin duygusal tepkilerini güçlü şekilde etkilerken, sosyal kimlik ve grup aidiyeti gibi daha derin kimlik unsurlarında bu etkinin sınırlı olduğu anlaşılmıştır. Bu durum, örgütsel yapıların adaletsizlikle karşılaştığında çalışanların duygularını dikkate alarak müdahale etmesi gerektiğini ancak grup dinamiklerinin daha farklı stratejiler gerektirdiğini göstermektedir.

Yapılan ikinci çalışmada ödül dağıtımının daha fazla ciddi değerlendirilmesi için araştırmaya basit düzeyde iki görev eklenmiştir. Adil, adaletsiz ve kontrol koşullarının katılımcıların ödül dağıtım tercihleri üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Yapılan varyans analizi sonuçları, deneysel koşulların ödül dağıtım tercihleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, kategorik tercihler üzerinden yapılan ki-kare analizi de koşullar ile dağıtım tercihleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bu bulgular, deneysel koşulların genel olarak bireylerin ödül dağıtım stratejilerini değiştirmediklerini göstermektedir.

İkinci çalışmada bazı dikkat çekici bulgular gözlemlenmektedir. Örneğin, “tamamını kendim alırım” tercihi en çok adaletsiz koşulda tercih edilmiştir. Bu durum, adaletsizlik deneyiminin bireylerin bireysel çıkarları önceliklendirme eğilimini artırabileceğine işaret etmektedir. Bu bulgu, adaletsizliğin bireyleri savunmacı veya kendini koruyucu stratejilere yönlendirebileceğini öne süren araştırmalarla tutarlıdır (Tyler ve Blader, 2003; Lind ve Tyler, 1988). Buna karşılık, “iş arkadaşlarımla paylaşırım” tercihi her üç koşulda da benzer oranlarda görülmüştür. Bu durum, iş arkadaşları ile ödül paylaşımının daha istikrarlı ve koşullardan bağımsız bir sosyal norm olabileceğini düşündürmektedir. Adaletsiz koşulda dahi katılımcılar kendi gruplarını seçme eğilimi göstermiştir.

Genel olarak ikinci çalışma değerlendirildiğinde, bulgular deneysel koşulların ödül dağıtım tercihleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yaratmadığını göstermektedir.

Yapılan üçüncü çalışmada ikinci çalışmada oluşturulan iki basit düzeyde görev, orta düzeyde bir görev ile değiştirilmiştir. İlk iki çalışmaya ek olarak grup aidiyetini ölçebilmek ve hassas bir ölçüm yapabilmek adına katılımcılara üç soru yöneltilmiştir. Bu sayede grup aidiyetleri dolaylı bir şekilde değil de direkt olarak ele alınmıştır. Genel olarak elde edilen bulgular, adalet algısının bireyin ödül paylaşım davranışlarını, gruba yönelik duygusal bağlılığını ve sosyal aidiyet hissini anlamlı biçimde şekillendirdiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, organizasyonel davranış, grup dinamikleri ve sosyal psikoloji alanlarında adaletin çok katmanlı etkilerini vurgulayan çalışmaları destekler niteliktedir (Cropanzano ve Molina, 2015; Colquitt vd., 2001). Özellikle adaletsizlik durumunun hem ödül paylaşımında artışı hem de aitlik ve gruba verilen önem puanlarında azalma ile birlikte görülmesi, bireylerin bu tür durumlara çok yönlü tepkiler verebildiğini ortaya koymaktadır.

Ödülü kendine ayırma davranışı açısından gruplar arasında anlamlı fark saptanmıştır. Ancak post-hoc analizler bu farkın özellikle kontrol ve adil koşul arasında sınırda anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, adil koşulda bulunan bireylerin, kendilerine kaynak ayırmada daha temkinli davrandıklarını düşündürmektedir. Daha önceki çalışmalar da adaletin varlığında bireylerin kendi çıkarlarından çok grup yararına odaklanabildiklerini göstermektedir (Tyler ve Blader, 2003). İş arkadaşlarıyla paylaşım açısından ise adaletsiz koşulun, kontrol koşuluna göre daha fazla paylaşımı tetiklediği gözlemlenmiştir. Bu durum, adaletsizlik sonrası ortaya çıkan sosyal uyum ihtiyacını ve onarım davranışlarını desteklemektedir (Van Prooijen ve Zwenk, 2009). Üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada yüksek kimliklendirme düzeyine sahip kişilerin dış grupla karşılaştırıldığında iç gruplardan gelen adaletsiz teklifleri daha çok kabul etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Kimliklendirme düzeyinin yüksek olması iç gruba dair olumlu beklentileri artırırken iç grup kayırmacılığına yol açmaktadır. Sonuçlar, adalet normunun uygulanması esnasında iç grup kayırmacılığını arttırabileceğini vurgulamaktadır (Zhang vd., 2022). Bu açıdan yapılan çalışma ile elde edilen veriler tutarlıdır. 6-9 yaş arasındaki çocuklarla yapılan bir diğer araştırmada, grup içi taraftarlığın başkalarına adil davranılması konusunda daha etkili iken şahsın bizzat mağdur olduğu durumlarda bu etki zayıfladığını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda bu çalışma ile herhangi bir gruba dahil olmanın ortaya çıkan adaletsizliklere tepki gösterme konusunda anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Gonzalez vd., 2020). Ortaya çıkan sonuçlar elde edilen veriler ile tutarlılık göstermektedir.

Araştırmada katılımcıların farklı gruplara ayırdıkları ödül miktarlarına ilişkin bulgular, bireylerin grup üyeliğine dayalı olarak ödül dağıtımında sistematik tercihlerde bulunduğunu göstermiştir. Tanımlayıcı istatistiklere göre, katılımcıların en fazla kaynağı kendilerine, ardından iş arkadaşlarına ve en az dış gruplara ayırdığı görülmüştür. Bu bulgu, sosyal kimlik kuramının (Tajfel ve Turner, 1979) öngördüğü iç grup yanlılığı olgusunu desteklemektedir. Bireyler, kendilerini ait hissettikleri grupları (örneğin kendileri ya da yakın iş çevreleri) ödüllendirirken, dış gruplara karşı daha mesafeli bir tutum sergilemektedir.

Tekrarlı ölçümler varyans analizi sonuçları da bu eğilimi istatistiksel olarak doğrulamaktadır. Ödül dağıtım miktarları arasında anlamlı farklar bulunmuş; özellikle iş arkadaşları ile dış grup arasında yapılan karşılaştırmada etkinin

büyükluğu oldukça yüksek düzeydedir. Bu bulgu, bireylerin yalnızca kendilerini değil, aynı zamanda iç grup üyelerini de kayırdıklarını ancak grup dışı bireyleri görece dezavantajlı konuma koyduklarını ortaya koymaktadır. Benzer sonuçlar, daha önce yapılan deneysel çalışmalarda da bildirilmiştir (Brewer, 1999; Hewstone, Rubin ve Willis, 2002). Özellikle üçüncü taraf kararlarında iç grup üyelerine karşı daha hoşgörölü, dış grup üyelerine karşı ise daha cezalandırıcı ya da dışlayıcı tutumlar sergilendiği gösterilmiştir (Bernhard vd., 2006).

Bu bulgular, adaletin algılanmasının da grup aidiyetiyle birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Katılımcıların adalet algılarının sadece nesnel dağılım ilkelerine değil aynı zamanda sosyal kimliklerine de bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır. Adil olma motivasyonu, dış gruba yönelik olduğunda zayıflayabilirken, iç gruba yönelik olduğunda durum adaletsiz olsa dahi hem özgecilik hem de korumacı tutumlar görülebilmektedir. Bu durum, alanyazında iç grup kayırmacılığı olarak tanımlanan ve sosyal kimlikten beslenen eğilimin, ödül dağılımı gibi sosyal kararlar üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Tajfel, 1982).

Ait hissetme puanları koşullar arasında anlamlı farklılık göstermiştir. Adil ve kontrol koşullarında ait hissetme puanı, adaletsiz koşula göre belirgin şekilde yüksektir. Bu durum, adalet algısının sosyal aidiyet hissini güçlendirdiğini ve adaletsizliğin bu durumu zayıflattığını göstermektedir (De Cremer ve Tyler, 2005; Ellemers vd, 2002). Gruba verilen önem açısından elde edilen sonuçlar, deneysel koşulların etkisini daha belirgin biçimde göstermektedir. Adil koşuldaki bireylerin gruplarına daha yüksek önem atfetmeleri, adalet algısının sosyal kimlik ve bağlılık duygusunu güçlendirdiğini göstermektedir (Colquitt vd., 2001). Adaletsiz koşulda ise gruba verilen önem puanlarının belirgin şekilde düştüğü görülmüştür. Bu bulgu, adaletsizliğin sadece bireysel düzeyde değil aynı zamanda grup kimliğiyle ilişkili değerlerde de aşınmaya yol açabileceğini göstermektedir (Cropanzano ve Molina, 2015).

Korelasyon analizleri, adalet algısı ile ait hissetme puanları ve ortak bağ puanları arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu durum, adaletin duygusal bağlamda bireyin sosyal ilişkilere entegrasyonunu kolaylaştırdığını göstermektedir. Ancak gruba verilen önem puanlarıyla ya da ödül paylaşım davranışlarıyla adalet algısı arasında doğrudan bir ilişki saptanmamıştır.

Özetle üçüncü çalışmada, adalet algısının bireylerin ödül paylaşımı ve sosyal bağlanma düzeyleri üzerindeki etkileri deneysel olarak incelenmiştir.

Bulgular, adaletin yalnızca bireysel çıkarlarla değil grup içi ilişkilerle de yakından bağlantılı olduğunu göstermektedir. Özellikle algılanan adaletsizlik deneyimi, ödül paylaşım davranışlarında artışa neden olurken aynı zamanda aitlik, ortak bağ ve grup öneminde belirgin düşüslere yol açmıştır.

Aracılık analizi sonucunda araştırma koşullarının katılımcıların öfke düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilediği, öfke duygusunun da kendi grubuna yönelik ödül dağıtım miktarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisinde öfke duygusunun kısmi bir aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcıların öfke düzeyleri arttıkça kendi gruplarına yönelik ödül dağıtım miktarları anlamlı şekilde azalmaktadır. Elde edilen bulgular adalet algısının öfke gibi olumsuz duygularla ilişkili olduğunu gösteren çalışma ile (Mikula vd., 1998) tutarlıdır. İşte çıkarılma deneyimi yaşayan bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada duyguların adalet algısı ile misilleme davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği bulgulanmıştır (Barclay, 2005). Bulgulanan veriler elde edilen veriler ile benzerlik göstermektedir.

Bu sonuçlar, örgütsel yapılar, sınıf ortamları ya da ekip çalışmalarında bireylerin adalet algısının yalnızca davranışlarını değil, duygusal bağlılıklarını ve grup içi dinamikleri de şekillendirebileceğini göstermektedir. Adil bir çevrenin sürdürülmesi hem üretkenlik hem de psikolojik iyi oluş açısından kritik öneme sahiptir.

Bu çalışmanın temel amacı, adalet algısının sosyal kimlik temelli ödül dağıtım kararları üzerindeki etkisini ve bu etkide duyguların aracı rolünü incelemektir. Araştırma bulguları, öfke dışındaki diğer temel duyguların adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisinde aracı bir rol üstlenmediğini göstermiştir. Sonuçlar, deneysel koşulların katılımcıların öfke düzeylerini anlamlı biçimde etkilediğini ve öfke düzeyinin, bireylerin kendi gruplarına yönelik ödül dağıtım tercihleri üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu etki, tam bir aracılık yerine kısmi (orta düzeyde) bir aracılık olarak saptanmıştır. Bu bulgu, öfkenin adalet algısı ile ödül dağıtım davranışı arasındaki ilişkide tek başına belirleyici bir faktör olmadığını, ancak bu ilişkiyi anlamlı ölçüde şekillendirdiğini göstermektedir.

Öfkenin yalnızca kısmi bir aracı rol oynaması, bu duyguya eşlik eden ya da onunla etkileşim hâlinde olan diğer bilişsel ve duygusal süreçlerin de etkili olduğunu düşündürmektedir. Öncelikle, adalet algısı bireylerde sadece öfke değil,

aynı zamanda hayal kırıklığı, güvensizlik, dışlanmışlık ya da değersizlik gibi farklı olumsuz duyguları da tetikleyebilir. Bu çalışmada sadece öfke değişkeni incelendiğinden, diğer olumsuz duyguların etkisi göz ardı edilmiş olabilir. Bu durum, öfkenin etkisinin kısmi kalmasına neden olmuş olabilir.

İkinci olarak, sosyal kimlik kuramı bağlamında değerlendirildiğinde, bireylerin gruplarına yönelik duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olması, olumsuz duygular yaşasalar dahi grup lehine karar vermeye devam etmelerine neden olabilir. Nitekim bireyler, adaletin ihlal edildiği durumlarda bile grup aidiyetini sürdürmek adına duygularını bastırabilir veya davranışlarına yansıtmayabilirler. Bu durum, öfke düzeyindeki artışa rağmen grubun lehine ödül dağıtma davranışının tam olarak ortadan kalkmamasıyla açıklanabilir. Dolayısıyla sosyal kimliğe ilişkin bağlılık düzeyi, öfkenin davranışsal çıktılara etkisini sınırlamış olabilir.

Bir diğer açıklama, deneysel bağlamın yapaylığı ile ilgilidir. Katılımcıların verilen görevleri ne ölçüde gerçekçi algıladıkları ve 1000 TL'lik ödülün onlar için ne derece anlamlı olduğu, duygusal tepkilerin şiddetini ve davranışlara yansımaları etkilemiş olabilir. Eğer ödül ve görev yeterince ciddiye alınmamışsa, katılımcılar duygularını daha yüzeysel yaşamış ve dolayısıyla bu duygular davranışa daha sınırlı biçimde yansımış olabilir.

Bu bulgular, Mikula ve arkadaşlarının (1998) adalet algısı ile olumsuz duygular arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalarını ve özellikle Barclay'ın (2005) duyguların misilleme davranışı üzerindeki aracılık rolünü ortaya koyan bulgularını genel olarak desteklemektedir. Ancak mevcut çalışmada öfkenin etkisinin orta düzeyde kalması, bu ilişkinin daha karmaşık ve çok boyutlu olduğuna işaret etmektedir. Bu durum, adalet algısının duygusal tepkiler üzerinden davranışı nasıl şekillendirdiğini anlamak için tek bir duyguya odaklanmanın yeterli olmayabileceğini göstermektedir.

5.1 Sınırlılıklar ve Öneriler

Araştırmanın en büyük sınırlılığı veri toplama yönteminde seçilen internet ortamıdır. Tüm katılımcılar için geçerli olacak olan bir fiziksel ortamın seçilmesi araştırmanın ve dolayısıyla deney sonuçlarını daha güvenilir bir hale getirecektir. Deneysel senaryolar kısa süreli ve yapay bir ortamda sunulduğundan gerçek hayattaki karmaşık sosyal etkileşimleri tam anlamıyla yansıtmayabilir. Kontrol

edilemeyen değişkenlerin kontrol altına alınmasını kolaylaştıracaktır. Bir diğer sınırlılık çalışmanın hem çalışmayan öğrenciler hem de çalışanlar ile beraber yapılmasıdır. Bu durum adalet algısının sosyal kimlik üzerindeki etkisini azaltmış olabilir.

İlerleyen çalışmalarda; grup aidiyeti manipüle edilerek deneyler tekrarlanabilir, grup aidiyet düzeyi önceden yüksek olan bireyler ile düşük olanlar arasında karşılaştırma yapılması da farklı bulgular sağlayabilir. Ahlaki uzaklaşma ya da gruplar arası tehdit algısı gibi kuramlar dahil edilerek model geliştirilebilir. Duyguların sadece kendilik algısı değil, davranışsal sonuçlar (örneğin protesto, uzaklaşma) üzerindeki etkisi de test edilebilir. Böylece, adalet algısı, duygu durumu ve sosyal kimlik arasındaki karmaşık ilişkiler daha net biçimde ortaya konabilir.

Bu araştırmada adalet algısının sosyal kimliğe dayalı ödöl dağıtım tercihlerine etkisinde öfke duygusunun kısmi bir aracı rol oynadığı saptanmıştır. Elde edilen bulgular, bireylerin adalet ihlali algısı yaşadıklarında öfke duygusu geliştirdiklerini ve bu duygusal tepkinin, kendi gruplarına yönelik ödöl dağıtım kararlarını etkileyebildiğini göstermektedir. Ancak öfkenin yalnızca orta düzeyde bir aracılık etkisine sahip olması, duygu-davranış ilişkisinin daha karmaşık bir yapıda olduğunu düşündürmektedir. Bu bağlamda, ilerleyen araştırmalarda bu ilişkinin daha bütüncül biçimde ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

İlk olarak, çoklu duygu modelinin gelecekteki çalışmalarda dikkate alınması önerilmektedir. Araştırmalarda yalnızca öfke değil, suçluluk, hayal kırıklığı, güvensizlik, tepkisizlik, utanç ve hayranlık gibi adalet algısıyla ilişkilendirilebilecek farklı duygular da analiz edilerek, duygu-davranış ilişkisinin daha geniş bir perspektiften ele alınması sağlanabilir. Bu yaklaşım, bireylerin adalet ihlallerine verdiği tepkilerin çok boyutlu doğasını daha iyi anlamaya katkı sunacaktır.

İkinci olarak, sosyal kimlik gücü değişkeninin duygu ve davranış arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı geniş örneklemelerde incelenmelidir. Grup aidiyet düzeyi yüksek bireylerin, kendi gruplarına yönelik daha koruyucu ya da ayrıcalıklı tercihlerde bulunmaları beklenebilir. Dolayısıyla aidiyet hissinin, öfkenin ödöl dağıtımına etkisini güçlendirici veya zayıflatıcı yönde değiştirebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Üçüncü olarak, bu araştırmada deneysel koşullar katılımcılar tarafından makul düzeyde kabul edilse de deneysel gerçekçilik artırılarak daha güçlü tepkiler

elde edilebilir. Görevlerin daha anlamlı ve ödülün daha cazip biçimde yapılandırılması, katılımcıların kararlarını daha fazla önemsemelerine neden olabilir ve böylece duygusal tepkilerin davranışlara olan etkisi daha net biçimde gözlemlenebilir.

Dördüncü olarak, kültürel faktörlerin duygu ifadesi ve adalet algısı üzerindeki etkisi de göz ardı edilmemelidir. Bireyci ve toplulukçu kültürlerde hem sosyal kimlik dinamikleri hem de duyguların ifade edilme biçimi farklılık göstermektedir. Bu nedenle kültürlerarası karşılaştırmalı çalışmalarla, elde edilen bulguların genellenebilirliği test edilebilir ve kültürel normların duygu-davranış ilişkisine etkisi daha kapsamlı biçimde anlaşılabilir.

Son olarak, duyguların davranış üzerindeki etkisinin zaman içinde nasıl değiştiği sorusu henüz yeterince yanıtlanmamıştır. Bu bağlamda, uzunlamasına tasarımlar yoluyla duygu düzeylerinde yaşanan değişimlerin ödül dağıtımı gibi sosyal kararlar üzerindeki kısa ve uzun vadeli etkileri daha ayrıntılı biçimde ortaya konabilir.

Bu araştırma, adalet algısı, öfke ve sosyal kimlik dinamikleri arasındaki etkileşimi anlamaya yönelik önemli bir katkı sunmaktadır. Öfke duygusunun adalet algısı ile grup temelli ödül dağıtımı arasındaki ilişkide kısmi bir aracı rol oynadığı ortaya konmuş; bireylerin adil ya da adaletsiz olarak değerlendirdikleri durumlara verdikleri duygusal tepkilerin, grup lehine ya da aleyhine olacak şekilde davranışsal sonuçlar doğurabildiği gösterilmiştir. Bununla birlikte, aracılık etkisinin yalnızca orta düzeyde olması, duyguların bu süreçteki rolünün daha karmaşık yapılar içinde ele alınması gerektiğini düşündürmektedir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen adaletin ihlal edildiği bir durumda kişinin daha fazla öfke hissetmesi durumu, iş ve sınıf ortamları, adaletin dağılımından görevli ve sorumlu kurumlar için önem taşımaktadır. Bu nedenle örgüte yönelik aidiyet, bağlılık, çaba ve emek isteyen yöneticilerin örgüt içerisinde adil olmaya dikkat etmeleri gerekmektedir. Adil bir ortam sağlanmadığında bireylerde grubu terk etme veya dışlanma gibi davranışlar görülebilmektedir. Bu bağlamda kurumların üyeler ile etkili bir iletişim kurarak adaletin sağlandığına dair güven oluşturmaları önemlidir. Adaletin olduğu bir ortamda grup üyeleri kendilerini değerli hisseder ve bu durum da motivasyonlarını artırarak, daha verimli ve işbirlikçi bir çalışma ortamı yaratır. Bu tür bir ortam, örgüt içindeki çatışmaların çözülmesine yardımcı olabilir ve aynı zamanda çalışanların örgüte duyduğu aidiyet

duygusunu pekiştirir. Adaletin dağılımında objektif kriterler ve şeffaflık sağlanmalı, üyeler arasında her anlamda eşitlik gözetilmelidir. Aksi takdirde, haksızlıklar ve eşitsizlikler, bireylerin örgüte olan güvenini zedeleyebilir ve sonuç olarak örgütten ayrılma, düşük iş tatmini veya verimsizlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Adaletin ihlal edilmesi bireylerin kendilerini dışlanmış, hor görülmüş ya da hakkı yenmiş gibi hissetmelerine yol açabilir. Bu da öfke ve hoşnutsuzluğun artmasına neden olur. Bu duygusal tepkiler kurumlara karşı saldırganlık ya da pasif-agresif davranışlara dönüşebilir. Bu bağlamda kurumların adaletin sağlanmadığı durumlarda öfkeyi yönetebilmesi ve yapıcı bir şekilde ele alabilmesi oldukça önemlidir. Öfkenin yapıcı bir şekilde ele alınması, değişim ve iyileşme için bir fırsat sunmaktadır.

Sonuç olarak, adaletin ihlal edildiği durumlar örgütlerin başarısını doğrudan etkileyebilir. Kurumların, üyelerinin adalet algılarını gözeterak hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sağlıklı bir psikolojik ortam oluşturması gerekmektedir. Bu da uzun vadede örgütün sürdürülebilirliğini ve performansını olumlu şekilde etkiler.

Gelecek araştırmalarda farklı duyguların da dikkate alındığı çok değişkenli modellerin kullanılması, sosyal kimlik gücü gibi bireysel farklılıkların analize dahil edilmesi, kültürel bağlamların test edilmesi ve deneysel senaryoların gerçekçilik düzeyinin artırılması yoluyla daha güçlü ve genellenebilir sonuçlara ulaşılması mümkün olacaktır. Bu doğrultuda yapılacak çalışmalar, adalet algısının bireylerin duygusal dünyaları ve sosyal davranışları üzerindeki etkilerini daha derinlemesine anlamamıza katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Aberson, C. L., Healy, M. ve Romero, V. (2000). Ingroup bias and self-esteem: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 4(2), 157-173.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *In Advances in experimental social psychology*. Vol. 2, pp. 267-299. Academic press.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi*, 1(1), 3-25.
- Akın, M. (2004). İşletmelerde duygusal zekânın üst kademe yönetimler ile astlar arasındaki çatışmalar üzerindeki etkileri (Kayseri'deki büyük ölçekli işletmelerde bir uygulama). (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Alicke, M. D. (1992). Culpable Causation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 368-378.
- Alter, A. L., Kernochan, J. ve Darley, J. M. (2007). Morality influences how people apply the ignorance of the law defense. *Law ve Society Review*, 41(4), 819-864.
- Austin, W. ve Tobias, J. M. (1984). Legal Justice and The Psychology of Conflict Resolution, In The Sense of Injustice: *Social Psychological Perspectives*. (yayımlayan R., Folger) New York: Plenum, s. 74-227.
- Arslaner, E., Erol, G. ve Boylu, Y. (2014). Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 62-77.
- Aspelund, A., Lindeman, M. ve Verkasalo, M. (2013). Political conservatism and left-right orientation in 28 Eastern and Western European countries. *Political Psychology*, 34(3), 409-417.
- Ashforth, B.E. ve Humphrey, R.H. (1995) Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-124. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679504800201>
- Ashforth, B. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory And The Organization. *Academy of Management Review*, Vol. 14, pp. 20-39.
- Ata, H. ve Berk, G. A. (2020). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Algılanan Dışsal Prestij ve Örgütsel Bağlılık: Sosyal Kimlik Kuramı Bağlamında Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 255-273.
- Atalay, D. ve Özyürek, A. (2021). Ergenlerde Duygu Düzenleme Stratejileri ve Ebeveyn Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(230), 815-834.
- Avcı, S. B. ve Karataş, A. (2022). Yükseköğretim kurumlarında kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisinde kamu hizmetleri motivasyonunun aracı rolü üzerine bir araştırma. *Journal of Economy Culture & Society*, (66).
- Babaoğlu, E. ve Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-2), 87-101.
- Bal Taştan, S. (2015). Örgütsel Güven ve Sosyal Adalet Algısının Örgütlerde Sosyal Sermaye Yapısı ile İlişkilerinin İncelenmesi. *Journal of Social Sciences Eskisehir Osmangazi University/Eskisehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2).

- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P. ve Pugh, S. D. (2005). Exploring the Role of Emotions in Injustice Perceptions and Retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629–643. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.629>
- Barsky, A. ve 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.286>
- Basch, J. ve Fisher, C. D. (2000). Affective events – emotion matrix: A classification of work events and associated emotions. N. M. Ashkanasy, C. E. J. Hartel ve W. J. Zerbe, (Ed.), *Emotions in the workplace: Research, theory and practice* (36-48). Quorum Books: Westport, CT.
- Bandura, A. (1991). *Social cognitive theory of moral thought and action*. In W. Kurtines & J. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development: Theory* (Vol. 1, pp. 45–103). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel davranış (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Beebe, S. A. ve Masterson, J. T. (2000). *Communicating in small groups: Principles and practices* (6th Ed.). New York: Addison Wesley Longman, Inc.
- Berneth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve H. J. Walker. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Changes Variables, *The Journal of Applied Behavioral Science* 43(3), pp. 303-326.
- Bernhard, H., Fehr, E. ve Fischbacher, U. (2006). Group affiliation and altruistic norm enforcement. *American Economic Review*, 96(2), 217–221. <https://doi.org/10.1257/000282806777212594>
- Bies, R. J. ve Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, ve M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol 1, pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Billig, M. (1976). *Social psychology and intergroup relations*. London: Academic Press.
- Blakely, G. L., Andrews, M. C. ve Moorman, R. H. (2005). The Moderating Effects of Sensitivity on The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Business and Psychology* 20(2), pp. 259-273.
- Bloisi, W., Cook, C.W. ve Hunsaker, P.L. (2007) *Management and Organisational Behaviour*, Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R. ve Doosje. (1999). The context and content of social identity threat. In N. Ellemers, R. Spears ve B. Doosje (eds.), *Social identity* (35-58). Oxford, England: Blackwell Publishers
- Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55(3), 429–444.
- Brockner, Joel, Ya-Ru Chen, Elizabeth A. Mannix, Kwok Leung ve Daniel P. Skarlicki. (2000). Culture and procedural fairness: When the effects of what you do depend on how you do it. *Administrative Science Quarterly*, 45:138–159.
- Brown, R. ve Abrams, D. (1986). The effects of intergroup similarity and goal interdependence on intergroup attitudes and task performance. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 22: 78-92.
- Chawla, A. (1999). *Organizational Change Initiatives as Predictors of Resistance to Change*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Guelph.
- Chebat, J. ve Slusarczyk, W. (2005). How Emotions Mediate The Effects Of Perceived Justice On Loyalty In Service Recovery Situations: An Empirical Study. *Journal Of Business Research*, Vol. 58, 664– 673.

- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Cohen, A. ve Avrami, A. (2006). The relationship between individualism, collectivism, the perception of justice, demographic characteristics and organisational citizenship behaviour. *The Service Industries Journal*, 26(8), 889-901.
- 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:10.1006/obhd.2001.2958](https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958)
- Cohen, R. (2016). Restorative justice. In C. Sabbagh ve M. Schmitt (Eds.), *Handbook of Social Justice Theory and Research* (pp. 257-272). Springer Science+Business Media.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Colquitt, J. A. ve Rodell, J. B. (2011). Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of management journal*, 54(6), 1183-1206.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J. ve Zapata-Phelan, C. P. (2013). What is organizational justice? A historical overview. In *Handbook of organizational justice* (pp. 3-56). Psychology Press.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Piccolo, R. F., Zapata, C. P. ve Rich, B. L. (2013). Explaining the justice-performance relationship: Trust as exchange deepener. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 199-210. <https://doi.org/10.1037/a0031750>
- Collins, B. J. ve Mossholder, K. W. (2017). Fairness means more to some than others; Interactional fairness, job embeddedness, and discretionary work behaviors. *Journal of Management*, 43(2), 293-318.
- Condor, S. (1990). Social stereotypes and social identity. Social identity theory: Constructive and critical advances. (Der.) D. Abrams ve M. A. Hogg. London: Harvester Wheat Sheaf. 230-251.
- Coşkun, H. (2004). Kimlik Ölçeğinin bir Türk örnekleminde geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları Dergisi*, 7(14), 49-60.
- Cremer, D. D., Dijke, M. V. ve Bos. A. (2004). Distributive Justice Moderating the Effects of Self-sacrificial Leadership. *The Leadership ve Organization Development Journal* 25(5), pp. 466-475.
- Cropanzano, R. ve Molina, A. (2015). Organizational Justice. In Wright, J. (Ed.), *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences* (2nd ed., pp. 379-383). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22033-3>
- Cummings, J. A. ve Sanders, L. (2019). Introduction to Psychology. SK: University of Saskatchewan Open Press.
- Çakmak, H., Gordijn, E. H., Koc, Y. ve Stroebe, K. E. (2024). Unraveling Image and Justice Concerns: A Social Identity Account on Appraisals and Emotional Drivers of High-Status Transgressor Group Members' Solidarity With Low-Status Groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/01461672241252871>

- Çapan, B. E. ve Arıcıoğlu, A. (2014). Psikolojik Sağlamlığın Yordayıcısı Olarak Affedicilik/Forgiveness as Predictor of Psychological Resiliency. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 70-82.
- Çetin, F., Basım, H. N. ve Karataş, M. (2011). Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(1), 71-85.
- Çetin, S. ve Polat, S. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Doctoral dissertation), Kyrgyz-Turkish Manas University.
- Çoban, R. (2017). Sosyal adalet, eşitlik ve sosyal hizmet. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 252-260.
- Daly, J. P. (1995). Explaining changes to employees: The influence of justifications and change outcomes on employees' fairness judgments. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 31, 415-428.
- De Cremer, D. ve Tyler, T. R. (2005). Managing group behavior: The interplay between procedural justice, sense of self, and cooperation. *Advances in Experimental Social Psychology*, 37, 151–218. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(05\)37003-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(05)37003-1)
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>
- Deutsch, M. (1985). *Distributive Justice: a Social Psychological Perspective*. New Haven: Yale University Press.
- De Roeck, K., El Akremi, A. ve Swaen, V. (2017). Integrating social identity and justice perspectives to explain employees' responses to CSR. *Academy of Management Proceedings*. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.16922>
- Demir, E. (2021). Duygular ve Duygu Durumlarının Örgütsel Davranış Alanında Kullanımı. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 180-195.
- Demir, M. (2023). Okul psikolojik danışmanlarının kültürlerarası duyarlılık ve sosyal adalet düzeyleri arasındaki ilişkide öz yeterliğin aracı rolü. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A., Tefera, G. ve Demissie, Y. (2022). The relation between organizational justice and counterproductive work behavior among health care professionals in Jimma Zone public health institutions. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 5–16. <https://doi.org/10.2147/JHL.S345528>
- Dhaliwal, J. S. ve Benbasat, I. (1996). The use and effects of knowledge-based system explanations: Theoretical foundations and a framework for empirical evaluation. *Information Systems Research*, 7(3), 342–362. <https://doi.org/10.1287/isre.7.3.342>
- Dodge, J., Liao, Q. V., Zhang, Y., Bellamy, R. K. E. ve Dugan, C. (2019). Explaining models: An empirical study of how explanations impact fairness judgment. *Proceedings of the 24th International Conference on Intelligent User Interfaces*, 275–285. <https://doi.org/10.1145/3301275.3302310>
- Doğan, H. (2018). Örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 26-46.
- Doosje, B. ve Ellemers, N. (1997). Stereotyping under threat: The role of group identification. *The social psychology of stereotyping and group life*. (Der.) R. Spears, v. d. Oxford: Blackwell. 257-273.

- Doosje, B., Spears, R. ve Ellemers, N. (2002). Social identity as both cause and effect: The development of group identification in response to anticipated and actual changes in the intergroup status hierarchy. *British Journal of Social Psychology*, 41: 57-76.
- Domagalski, T. A. (1999), Emotion in Organizations: Main Currents, *Human Relations*, 52, 833-852.
- Dunbar, R. I. (1998). The social brain hypothesis. *Evolutionary Anthropology: Issues, News, and Reviews: Issues, News, and Reviews*, 6(5), 178-190.
- Duyan, V. (2012). Sosyal Hizmet Temelleri, Yaklaşımları, Müdahale Yöntemleri, Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi, Yayın No: 020
- Drury, J. (2018). The role of social identity processes in mass emergency behaviour: An integrative review. *European review of social psychology*, 29(1), 38-81.
- Eberlin, R. ve Tatum, B. C. (2005). Organizational justice and decision making: When good intentions are not enough. *Management Decision*, 43(7/8), 1040-1048.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, A. G. E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri* (Master's thesis, Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey)).
- Ekman P. (1973). Universal facial expressions in emotion. *Studia Psychologica*, 15, 140-7.
- Ekman, P. (1992). Are there basic emotions? *Psychological Review*, 99(3), 550-553.
- Ekman P. (1999). Facial expressions in Dalglish, T. and Power, M.J. (Eds), *Handbook of Cognition and Emotion*. New York: John Wiley ve Sons.
- Ekman, P. (2004). Emotions revealed. *BMJ*, 328 (Suppl. S5). <https://doi.org/10.1136/sbmj.0405184>
- Ekman, P. ve Friesen, W. V. (2003). *Unmasking the face: A guide to recognizing emotions from facial clues* (Vol. 10).
- Ellemers, N., Spears, R. ve Doosje, B. (2002). Self and social identity. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 161–186. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135228>
- Enright, R. D. ve Fitzgibbons, R. P. (2000). *Helping clients forgive*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Erol-Korkmaz, H. T. (2014). Çalışanların günlük duygu durumu ve üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişki: Genel örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 77-87.
- Ertürk, A. (2003). Örgütsel iletişim ve adalet algılarının örgütsel kimlik algısı üzerindeki etkileri. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 147-170.
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 89-98.
- Faizal, S. M., Palil, M. R., Maelah, R. ve Ramli, R. (2017). Perception on justice, trust and tax compliance behavior in Malaysia. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 226-232.
- Farooq, O., Payaud, M., Merunka, D. ve Valette-Florence, P. (2014). The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 125(4), 563-580.

- Feather, N. T., Boeckmann, R. J. ve McKee, I. R. (2001). Reactions to an Offense in Relation to Authoritarianism, Knowledge About Risk, and Freedom of Action, *European Journal of Social Psychology*, 31, 109–126.
- Fitzgibbons, R. (1998). Anger and the healing power of forgiveness: A psychiatrist's view. In R. D. Enright ve J. North (Eds.), *Exploring forgiveness* (pp. 63-74). Madison, WI: University of Wisconsin Press.
- Folger, R. (1993). Reactions to mistreatment at work. In J. K. Murnighan (Ed.), *Social psychology in organizations: Advances in theory and research* (pp. 161-183). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998) *Organizational Justice and Human Resource Management*, Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Freedman, S. R. ve Enright, R. D. (1996). Forgiveness as an intervention goal with incest survivors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64, 983–992.
- Garcia, D., Rosenberg, P., Erlandsson, A. ve Siddiqui, A. (2010). On Lions And Adolescents: Affective Temperaments And The Influence Of Negative Stimuli On Memory. *Journal Of Happiness Studies*, 11(4): 477-495.
- Gold, G. J. ve Weiner, B. (2000). Remorse, confession, group identity, and expectancies about repeating a transgression. *Basic and applied social psychology*, 22(4), 291-300.
- Goleman, D. (2007). Duygusal zeka. (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gonzalez, G., Blake, P. R., Dunham, Y. ve McAuliffe, K. (2020). Ingroup bias does not influence inequity aversion in children. *Developmental Psychology*, 56(6), 1080. <https://doi.org/10.1037/dev0000924>
- Gözler, K. (2008). Tabii Hukuk ve Hukuki Pozitivizme Göre Adalet Kavramı. *Muhafazakâr Düşünce*, 4(15), 77-90.
- Greenberg, J. (1990a). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Greenberg, J. (1990b) Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow, *Journal of Management*, 16(2), pp.399–432.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hagan, J., Ferrales, G. ve Jasso, G. (2008). How law rules: Torture, terror, and the normative judgments of Iraqi judges. *Law ve Society Review*, 42, 605-644.
- Hewstone, M., Rubin, M. ve Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 575–604.
- Hibbing, J. R., Smith, K. B. ve Alford, J. R. (2014). Differences in negativity bias underlie variations in political ideology. *Behavioral and Brain Sciences*, 37, 297-307.
- Hogg, M. A. (1993). Group cohesiveness: A critical review and some new directions. *European Review of Social Psychology*. vol. 4. (Der.) W. Stroebe ve M. Hewstone. Chichester: John Wiley ve Sons. 86-112.
- Hollensbe, E. C., Khazanchi, S. ve Masterson, S. S. (2008). How do I assess if my supervisor and organization are fair? Identifying the rules underlying entity-based justice perceptions. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1099-1116. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2008.35732600>

- Hubbell, A. P. ve Chory-Assad, R. M. (2005). Motivating factors: Perceptions of justice and their relationship with managerial and organizational trust. *Communication studies*, 56(1), 47-70.
- Huddy, L., Feldman, S., Taber, C. ve Lahav, G. (2005). Threat, anxiety, and support of antiterrorism policies. *American Journal of Political Science*, 49, 593-608.
- Hussein, K. A. (2023). The Influence of Organizational Justice on Managers' Decision-Making. *European Scientific Journal, ESJ*, 24, 850.
- Hızarcıoğlu, G. ve Güney, S. (2022). Öğretmenlerin kimlik algısı ve bağlılık ilişkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 993-1021.
- İbrahimzade, Y. Y. (2016). Algılanan örgütsel adaletin, güven ile bağlılık üzerindeki etkisi ve hizmet sektöründe bir uygulaması. *İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Mühendislik Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi*, 28.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- İnce, M. ve Gül, H. (2011). The role of the organizational communication on employees' perception of justice: A sample of public institution from turkey.
- Janoff-Bulman, R. (2009). To provide or protect: Motivational bases of political liberalism and conservatism. *Psychological Inquiry*, 20, 120-128.
- Jost, J. T. ve Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>
- Jost, J. T., Glaser, J., Kruglanski, A. W. ve Sulloway, F. J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129, 339-375.
- Jost, J. T., Napier, J. L., Thórisdóttir, H., Gosling, S. D., Palfai, T. P. ve Ostafin, B. (2007). Are needs to manage uncertainty and threat associated with political conservatism or ideological extremity? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(7), 989–1007.
- Kaya, O. ve Mamatoğlu, N. (2017). Social identity, perceived social justice and attitude towards participation in collective action. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(5), 1670–1682. <https://doi.org/10.24289/ijsser.330198>
- Kaya, O. ve Mamatoğlu, N. (2022). The mediator role of social justice between identity functions and collective action. *Current Research and Reviews in Psychology and Psychiatry*, 2(2), 136–156.
- Keklik, İ. (2010). Psikolojik danışma alanının hak savunuculuğu bağlamında birey ötesi sorumlulukları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(33), 89-99.
- Kelsen, H. (1962). *Theorie pure du droit*. Traduction française de la 2e edition de la “Reine Rechtslehre” par Charles Eisenmann, Paris, Dalloz, 1962.
- Kelsen, H. (1992). *Essays in Legal and Moral Philosophy: Selected and Introduced by Otta Weinberger*, D. Reidel Publ. Comp.,
- Kervancı, F. (2008). Büro çalışanlarının duygu yönetimi yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinde duygu yönetimi eğitimi programının etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye.
- Khan, S. K., Memon, M. A., Cheing, A. ve Ting, H. (2021). Organizational Citizenship Behaviour And The Mediating Role Of Organizational Commitment: A Study Of Private Universities. *International Journal of Business ve Society*, 22(1).

- Kılıç, S. ve Toker, K. (2020). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), 288-303.
- Kim, K., Park, H. ve Suzuki, N. (1990). Reward allocations in the United States, Japan, and Korea: a comparison of individualistic and collectivistic countries. *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 188-98.
- Kisinyo, J. A., Kimutai, G. K., & Omari, S. (2022). Effect of organizational justice on counterproductive work behavior among employees in public universities in Western Region, Kenya. *African Research Journal of Education and Social Sciences*, 9(1), 23–32.
- Kleinke, C. L., Wallis, R. ve Stalder, K. (1992). Evaluation of a rapist as a function of expressed intent and remorse. *The Journal of social psychology*, 132(4), 525-537.
- Konrad, S. ve Hendl, C. (2003). Duygularla güçlenmek. (M. Taştan, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Konovsky, M.A. ve Folger, R. (1991). The Effects of Procedures, Social Accounts and Benefits Level on Victims' Layoff Reactions. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 630-650.
- Krehbiel P. J. ve Cropanzano, R. (2000). Procedural Justice, Outcome Favorability And Emotion, *Social Justice Research*, Vol. 13, No. 4, 339-360.
- Leventhal, G.S. (1980). What Should be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships, in K.J. Gergen, M.S. Greenberg and R.H. Willis (eds), *Social Exchange*, Plenum, New York, pp. 27-55.
- Lerner, J.M. (2003). The Justice Motive: Where Social Psychologists Found It, How They Lost It And Why They May Not Find It Again. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 388-399.
- Lind, E. A., Kanfer, R. ve Earley, P. C. (1990). Voice, control, and procedural justice: Instrumental and noninstrumental concerns in fairness judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 952–959. <https://doi.org/10.1037/00223514.59.5.952>
- Lind, E. A. ve Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. Springer.
- Mackie, D. M., Hamilton, D. L., Susskind, J. ve Rosselli, F. (1996). Social psychological foundations of stereotype formation. *Stereotypes and stereotyping*, 41-78.
- Maiese, M. (2013). Distributive Justice, Beyond Intractability. Eds. Guy Burgess and Heidi Burgess. Conflict Information Consortium, University of Colorado, Boulder.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224–253.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. ve Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8, 290-300. Emotional Intelligence And Academic Performance. Page 73 of 98. <http://dx.doi.org/10.1177/1754073916639667>
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as human strength: theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 43-55.
- McGlynn, C. ve Westmarland, N. (2019). Kaleidoscopic justice: Sexual violence and victim-survivors' perceptions of justice. *Social ve Legal Studies*, 28(2), 179-201.
- McShane, S.L. ve Von Glinow, M.A. (2005). *Organizational Behavior*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Merriam-Webster. (n.d.). Justice. In *Merriam-Webster.com dictionary*. from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/justice>
- Michener, H.A., DeLamater, J.D. ve Schwartz, S.H. (1990). *Social psychology*. S.433 New York: Harcourt Brace Jovanovich.

- Mikula, G., Scherer, K. R. ve Athenstaedt, U. (1998). The role of injustice in the elicitation of differential emotional reactions. *Personality and social psychology bulletin*, 24(7), 769-783.
- Miller, D. (2001). Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology*, 52, 527-553.
- Molm, L. D., Takahashi, N. ve Peterson, G. (2000). Risk and trust in social exchange: An experimental test of a classical proposition. *American Journal of Sociology*, 105(5), 1396-1427.
- Montada, L. (2002). Justice Motivation and Moral Motivation, The Justice Motive in Everyday Life (yayımlayan Ross, M. ve Miller, T.D.) New York, Cambridge University Press, 91-109.
- Moorhead ve Griffin. (1995). Organizational Behavior Managing People and Organization. New Jersey Houghton Mifflin Company.
- Morrison, E. W. ve Robinson S. L. (1997). When employee feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Mummendey, A. ve Schreiber, H. J. (1983). Better or just different? Positive social identity by discrimination against, or by differentiation from outgroups. *European Journal of Social Psychology*, 13(4), 389-397.
- Musdalifa, M., Iskandar, A. S. ve Taqwa, T. (2024). Optimizing organizational justice and emotional intelligence to mitigate counterproductive work behavior. *International Journal of Asian Education*, 5(2), 95-111. <https://doi.org/10.46966/ijae.v5i2.378>
- Niehoff, B.F. ve Moorman, R.H. (1993) Justice as mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal*, 36(3), pp.527-56.
- Nirmala, M. C. ve Akhilesh, K.B. (2006). An attempt to Redefine Organizational Justice: in the Rightsizing Environment, *Journal of Organizational Change Management*, 19(2), pp. 136153.
- Nordhall, O. ve Knez, I. (2017). Motivation and justice at work: The role of emotion and cognition components of personal and collective work identity. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 2307. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02307>
- Oakes, P. J. (1996). The categorization process: Cognition and the group in the social psychology of stereotyping. In P. Robinson (Ed.), *Social groups and identity: Developing the legacy of Henri Tajfel* (pp. 95-120). Oxford, UK: Butterworth Heinemann.
- Organ, D.W. (1988) *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W. (1990) The motivational basis of organizational citizenship behavior, *Research in Organizational Behavior*, 12(1), pp.43-72.
- Ostendorf, C. L. (2000). *Effects of a forgiveness education intervention with adult children of alcoholics*. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Wisconsin Madison.
- Öktem, N. ve Türkbağ, A. U. (1999). Felsefe, Sosyoloji, Devlet ve Hukuk. Der Yayınları.
- Özer, P. S. Ve Urtekin, A. G. G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
- Öztürk, İ. (2015). İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsizlik Algıları ile Olumsuz Duyguların Etkileri (Master's Thesis, Tobb University Of Economics And Technology, Graduate School Of Economics And Social Sciences).

- Passons, W. R. (1975). Gestalt approaches in counseling. (No Title).
- Pate, J., Martin, G. ve McGoldrick, J. (2003). The impact of psychological contract violation on employee attitudes and behaviour. *Employee Relations*, 25(6), 557-573.
- Patre, S. ve Chakraborty, D. (2024). Determinants of counterproductive work behavior: A moderation and mediation analysis. *Journal of Workplace Behavioral Sciences*, 12(1), 45–62. <https://doi.org/10.1177/22785337241242524>
- Rafaeli, A. ve Worline, M. (2001). Individual emotion in work organization. *Social Science Information*, 40 (1), 95-123.
- Rawls, J. (1997). A Theory of Justice. Massachusetts: Harvard University Press.
- Rubaca, U., Munir, M. M., Munir, B. ve Munir, M. H. (2025). Mitigating Counterproductive Work Behavior in Traffic Police: The Role of Organizational Justice, Job Crafting, and Mindfulness. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10672-025-09534-8>
- Salancik, G. R. ve Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative science quarterly*, 224-253.
- Sarıbay, S. A., Olcaysoy-Ökten, I. ve Yılmaz, O. (2017). Kişisel ve toplumsal düzeylerde eşitliğe karşıtlık ve değişime direnmenin muhafazakârlıkla ilişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 39, 24-41.
- Saruhan, N. (2014). The role of corporate communication and perception of justice during organizational change process. *Business and economics research journal*, 5(4), 143-166.
- Schlicker, N., Langer, M., Ötting, S. K., Baum, K., König, C. J. ve Wallach, D. (2021). What to expect from opening up ‘black boxes’? Comparing perceptions of justice between human and automated agents. *Computers in Human Behavior*, 122, 106837.
- Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji Ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme. In *Journal Of Social Policy Conferences* (No. 50, pp. 813-834).
- Seçer, H. Ş. (2007). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: Sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (50), 813-834.
- Shapiro, D. L. ve Kirkman, B. L. (1999). Employees’ reaction to change to work teams: The influence of anticipatory injustice. *Journal of Organizational Change Management*, 12, 51-66.
- Sümer, C. H. (2010). İşyerinde yaşanan olaylara yönelik adalet algısı ve duygusal değerlendirmelerin çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkileri.
- Şaklar-Şahin, Z. (2015). Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65-93.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review Of Psychology*, 33:1-39.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P. ve Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 1(2), 149-178.
- Tajfel, H. ve Forgas, J. P. (1981). Social categorization: Cognitions, values and, groups. *Social cognition: Perspectives on everyday understanding*. (Der.) J. P. Forgas. London: Academic Press. 113-141.

- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1985). The social identity theory of group behavior. In H. Tajfel (Ed.), *Psychology of intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worschel ve W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G. ve Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16.
- Thibaut, J. W. ve Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*, 66, 541-566.
- Thurston, P. W., Jr. ve McNall, L. (2010). Justice perceptions of performance appraisal practices. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 201–228
- Titrek, O. (2007). IQ'dan EQ'ya: Duyguları zekice yönetme. Ankara: Pegem A.
- Tuncay, T. ve Erbay, E. (2006). Sosyal hizmetin temel hedefi: sosyal adalet, güçlendirmeyele retorikten pratiğe. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 17(1), 53-69.
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5, 5-34.
- Turner, J. C. (1978). Social comparison, similarity and ingroup-favoritism. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Turner, J. C. (1981). The experimental social psychology of intergroup behaviour. In J. C. Turner ve H. Giles (Eds.), *Intergroup Behaviour* (pp. 66-101). Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. Social identity and intergroup relations. (Der.) H. Tajfel. London: Harvester Wheat Sheaf. 2-48
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 12(3), pp. 97-120.
- Tyler, T. R. ve Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0704_07
- Türker, D. (2009). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment, *Journal Of Business Ethics*, 89: 189–204.
- Triandis, H. C. (1990). Cross-cultural studies of individualism and collectivism. In J. J. Berman (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation, 1989: Cross-cultural perspectives* (pp. 41–133).
- Ülbeği, İ. D. ve İplik, E. (2018). Adaletsizlik algısı, psikolojik sözleşme ihlali, sinizm ve çalışan sessizliği arasındaki ilişkiler üzerine görgül bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ICEESS'18), 229-239.
- Van Den Bos, K ve Lind, E.A. (2002). Uncertainty Management by Means of Fairness Judgments, *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 1-59
- Van Knippenberg, A. ve Ellemers, N. (1990). Social identity and intergroup differentiation processes. In W. Stroebe ve M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology*. Chichester, England: Wiley.

- Van Prooijen, J. W. ve Zwenk, F. (2009). Justice needs and cooperation in groups: The mediating role of perceived trustworthiness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/a0013494>
- Wagner, U. ve Ward, P. L. (1993). Variation of presence and evaluation of the in-group. *British Journal Of Social Psychology*, 32: 241-251.
- Walster, E., Walster, G. W. ve Traupmann, J. (1978). Equity and premarital sex. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(1), 82.
- Watson, D. (2002). Positive affectivity: The disposition to experience pleasurable emotional states, In C.R. Synder ve Shane J. Lopez (Eds), *Handbok of Positive Psychology* (pp. 106- 119). NY: Oxford University Press.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H. ve Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590–598
- Wegge, J., Dick, R., Fisher, G. K., West, M. A. ve Dawson, J. F. (2006). A test of basic assumptions of affective events theory (AET) in call centre work. *British Journal of Management*, 17, 1-17.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. Research in organizational behavior, 18(1), 1-74.
- Wemmers, J. (2010). The Meaning of Justice for Victims, International Handbook of Victimology (yayımlayan Shoham, G.S., Knepper, P. ve Kett, M.) Florida, CRS Press.27-40.
- Wenzel, M. (2000), Justice and Identity: The Significance of Inclusion for Perceptions of Entitlement and the Justice Motive, *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 26, pp. 157-76.
- Wenzel, M. (2002). Tax compliance and the psychology of justice: Mapping the field. In V. Braithwaite (Ed.), *Taxing democracy* (pp. 41e69). Farnham, UK: Ashgate Publishing.
- Wenzel, M. ve Okimoto, T. G. (2016). Retributive justice. In C. Sabbagh ve M. Schmitt (Eds.), *Handbook of social justice theory and research* (pp. 237-256). Springer.
- Whiteman, G. (2009). All my relations: understanding perceptions of justice and conflict between companies and indigenous peoples. *Organization studies*, 30(1), 101-120.
- Wiley, D. C. (2001). Black and white differences in the perception of justice. *Behavioral Sciences and the Law*, 19(5-6), 649-655.
- Yean, T. F. ve Yusof, A. A. (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803.
- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Hatunoğlu, M. (2020). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(3), 568-598.
- Yürür, S., Gümüş, M. ve Hamarat, B. (2011). Çalışan-müşteri İlişkilerinde Algılanan Adalet/Adaletsizliğin Duygusal Emek Davranışlarına Etkisi. *Journal of Yasar University*, 6(23).
- Zhang, Z., Su, H., Li, M., Zhao, H. ve Qi, C. (2022). Effects of ingroup identification on ingroup favouritism during fairness norm enforcement. *Behavioral Sciences*, 12(11), 415. <https://doi.org/10.3390/bs12110415>

EKLER

EK 1: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bu çalışma, Bolu İzzet Baysal Üniversitesi genel psikoloji tezli yüksek lisans programı öğrencisi Ayşe İrem Kurt tarafından, Prof. Dr. Hamit Coşkun danışmanlığında yürütülmektedir.

Araştırma, adalet algısını ve sosyal kimlik sürecini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmaya katıldığınız takdirde sizden birtakım soruları cevaplandırmanız beklenecektir. Tüm ölçekleri cevaplamanız yaklaşık 10 dakika sürecektir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın içerdiği soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur.

Çalışmanın verimli ve güvenilir olması amacıyla sizden beklenen her ölçeğin sorularını dikkatlice okumanız, içtenlikle ve eksiksiz bir şekilde yanıtlamanızdır. Çalışmada sizden kimliğinizi belirleyecek herhangi bir bilgi istenmemektedir. Vereceğiniz bilgiler araştırmacı tarafından tamamen gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bunlarla birlikte, herhangi bir nedenle anketi cevaplamaya devam etmek istemezseniz, hiçbir açıklama yapmaksızın çalışmayı sonlandırabilirsiniz.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak isterseniz veya yanıtlanmasını istediğiniz sorularınız olursa araştırmanın yürütücüsü Ayşe İrem Kurt ile () iletişim kurabilirsiniz. İlginiz için teşekkür ederim.



Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

EK 2: Demografik Bilgi Formu

Yaşınız?

Biyolojik cinsiyetiniz?

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek
- ☐ Belirtmek istemiyorum

Eğitim durumunuz?

- ☐ İlköğretim mezunu
- ☐ Lise mezunu
- ☐ Üniversite (lisans) öğrencisi
- ☐ Üniversite (lisans) mezunu
- ☐ Lisansüstü (yüksek lisans/doktora) öğrencisi
- ☐ Lisansüstü (yüksek lisans/doktora) mezunu

Çalışma durumunuz?

- ☐ Çalışıyorum
- ☐ Çalışmıyorum

EK 3: Adalet Manipülasyonu Senaryo Koşulları

Ek 3.1 Adil Senaryo Koşulu

Lütfen cevaplandırılması istenen ifadeleri aşağıda size sunulan hikayeyi göz önüne alarak cevaplandırınız.

Çalışmakta olduğunuz iş yerinizde yerine getirdiğiniz görevlerinize göre yani performansınıza, deneyimlerinize ve niteliklerinize göre adil bir şekilde değerlendiriliyorsunuz. Şirket içindeki yönetim tarafından aynı görevi yaptığınız, benzer deneyimlere ve niteliklere sahip olduğunuz iş arkadaşlarınız ile aynı miktarda ödüllendiriliyor ve terfi ediliyorsunuz.

İş yerinizdeki koşulları hiç adil değil (0) ve tamamen adil (10) arasında olmak üzere derecelendiriniz.

Hiç adil değil

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Tamamen adil

Ek 3.2 Adaletsiz Senaryo Koşulu

Lütfen cevaplandırılması istenen ifadeleri aşağıda size sunulan hikayeyi göz önüne alarak cevaplandırınız.

Çalışmakta olduğunuz iş yerinizde yerine getirdiğiniz görevlerinize göre yani performansınıza, deneyimlerinize ve niteliklerinize göre adil bir şekilde değerlendirilme yapılmamaktadır. Şirket içindeki yönetim tarafından aynı görevi yaptığınız, benzer deneyimlere ve niteliklere sahip olduğunuz iş arkadaşlarınız ile farklı miktarda ödüllendirilmekte ve onlar terfi alırken siz terfiden mahrum bırakılmaktasınız.

İş yerinizdeki koşulları hiç adil değil (0) ve tamamen adil (10) arasında olmak üzere derecelendiriniz.

Hiç adil değil

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Tamamen adil

Ek 3.3 Kontrol Senaryo Koşulu

Lütfen cevaplandırılması istenen ifadeleri aşağıda size sunulan hikayeyi göz önüne alarak cevaplandırınız.

Çalışmakta olduğunuz iş yerinizde şirket içindeki yönetim tarafından değerlendirilme yapılmaktadır. Aynı görevi yaptığınız, benzer deneyimlere ve niteliklere sahip olduğunuz iş arkadaşlarınız ile bu değerlendirmeye bağlı olarak ödüllendirilmekte ve terfi edilmektesiniz.

İş yerinizdeki koşulları hiç adil değil (0) ve tamamen adil (10) arasında olmak üzere derecelendiriniz.

Hiç adil değil

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Tamamen adil

EK 4: Duygu Düzeyleri Ölçümü

Ek 4.1 Adil Senaryo Koşuluna İlişkin Duygu Düzeyleri Ölçümü

Performansınıza, deneyimlerinize ve niteliklerinize göre adil bir şekilde değerlendirildiğiniz; aynı görevi yaptığınız iş arkadaşlarınızla aynı miktarda ödüllendirildiğiniz ve terfi edildiğiniz iş koşullarının sizde hissettirdiklerini 0 ve 10 arasında olacak şekilde derecelendiriniz.

Öfke

Hiç öfke değdim ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Çok öfkeliyim

Mutluluk

Hiç mutlu değdim ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Çok mutluyum

Özünü

Hiç üzgün değdim ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Çok üzgünüm

Şaşkınlık

Hiç şaşkın değdim ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Çok şaşkınım

Korku

Hiç korkmuş değdim ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Çok korktum

Tiksinme

Hiç tiksiniş değdim ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Çok tiksindim

Ek 4.2 Adaletsiz Senaryo Koşuluna İlişkin Duygu Düzeyleri Ölçümü

Performansınıza, deneyimlerinize ve niteliklerinize göre değerlendirilmediğiniz; aynı görevi yaptığınız iş arkadaşlarınızla aynı miktarda ödüllendirilmediğiniz ve terfiden yoksun bırakıldığınız, adil olmayan iş koşullarının sizde hissettirdiklerini 0 ve 10 arasında olacak şekilde derecelendiriniz.

Öfke

Hiç öfkeli değilim ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok öfkeliyim

Mutluluk

Hiç mutlu değilim ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok mutluyum

Özünü

Hiç üzgün değilim ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok üzgünüm

Şaşkınlık

Hiç şaşkın değilim ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok şaşkınım

Korku

Hiç korkmuş değilim ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok korktum

Tiksinme

Hiç tiksiniş değilim ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok tiksindim

Ek 4.3 Kontrol Senaryo Koşuluna İlişkin Duygu Düzeyleri Ölçümü

Şirket içindeki yönetim tarafından değerlendirilme yapıldığı; aynı görevi yaptığınız ve benzer deneyimlere sahip olduğunuz iş arkadaşlarınız ile bu değerlendirmeye bağlı olarak ödüllendirildiğiniz ve terfi edildiğiniz iş koşullarının sizde hissettirdiklerini 0 ve 10 arasında olacak şekilde derecelendiriniz.

Öfke

Hiç öfkeli değilim

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Çok öfkeliyim

Mutluluk

Hiç mutlu değilim

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Çok mutluyum

Özünü

Hiç üzgün değilim

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Çok üzgünüm

Şaşkınlık

Hiç şaşkın değilim

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Çok şaşkınım

Korku

Hiç korkmuş değilim

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Çok korktum

Tiksinme

Hiç tiksiniş değilim

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Çok tiksindim

EK 5: Ödül Dağıtımı

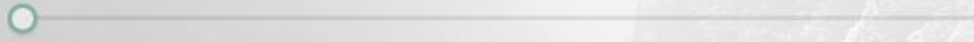
Ek 5.1 Adil Senaryo Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtımı

Lütfen cevaplandırılması istenen ifadeleri aşağıda size sunulan hikayeyi göz önüne alarak cevaplandırınız.

Performansınıza, deneyimlerinize ve niteliklerinize göre adil bir şekilde değerlendirildiğiniz; aynı görevi yaptığınız iş arkadaşlarınızla aynı miktarda ödüllendirildiğiniz ve terfi edildiğiniz bir iş ortamının üyesisiniz. Benzer işi yaptığınız iş arkadaşlarınızla oluşan biriminiz 1000 Türk lirası bir ödül kazandı ve sizden bu ödülü paylaşırmanız isteniyor. (Lütfen sadece grafikte sayılar üzerinden seçim yaparak, ödül miktarının toplamı 1000 olacak şekilde paylaşım yapınız.)

0 200 400 600 800 1000

Kendinize ayıracağınız miktar



İş arkadaşlarınız ile paylaşacağınız miktar



İş dışındaki herhangi bir grup ile ya da herhangi biriyle paylaşacağınız miktar



Ek 5.2 Adaletsiz Senaryo Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtımı

Lütfen cevaplandırılması istenen ifadeleri aşağıda size sunulan hikayeyi göz önüne alarak cevaplandırınız.

Performansınıza, deneyimlerinize ve niteliklerinize göre adil bir şekilde değerlendirilmediğiniz; aynı görevi yaptığınız iş arkadaşlarınızla aynı miktarda ödüllendirilmediğiniz ve terfiden yoksun bırakıldığınız adil olmayan bir iş ortamının üyesisiniz. Benzer işi yaptığınız iş arkadaşlarınızla oluşan biriminiz 1000 Türk lirası bir ödül kazandı ve sizden bu ödülü paylaştırmanız isteniyor. (Lütfen sadece grafikte sayılar üzerinden seçim yaparak, ödül miktarının toplamı 1000 olacak şekilde paylaşım yapınız.)

02004006008001000

Kendinize ayıracağınız miktar

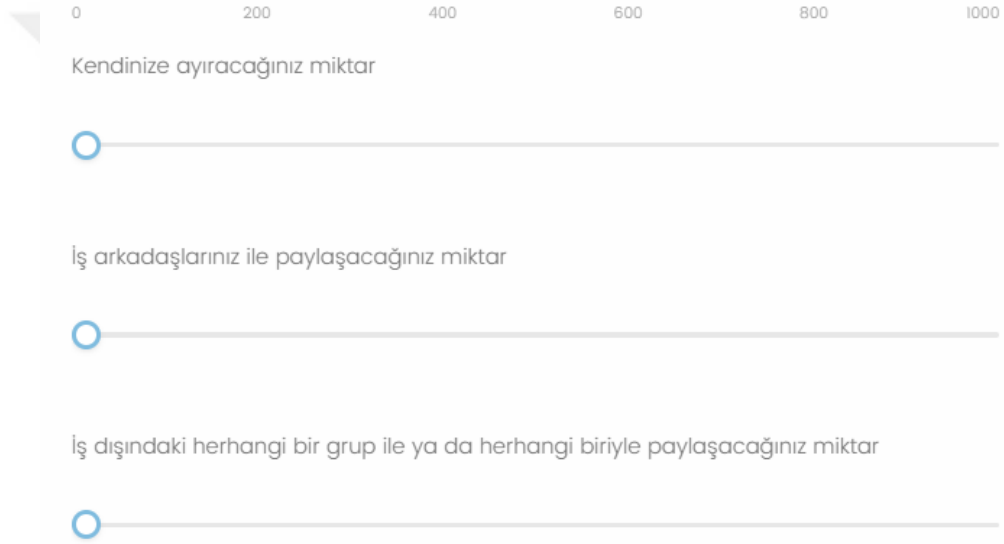
İş arkadaşlarınız ile paylaşacağınız miktar

İş dışındaki herhangi bir grup ile ya da herhangi biriyle paylaşacağınız miktar

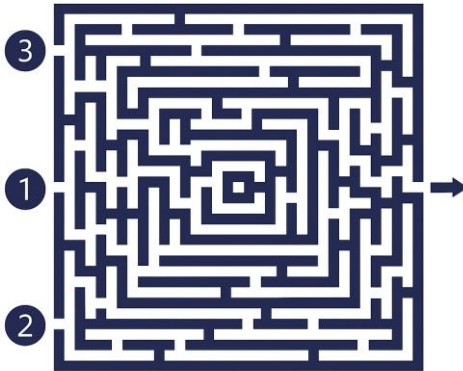
Ek 5.3 Kontrol Senaryo Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtımı

Lütfen cevaplandırılması istenen ifadeleri aşağıda size sunulan hikayeyi göz önüne alarak cevaplandırınız.

Şirket içindeki yönetim tarafından değerlendirilme yapıldığı; aynı görevi yaptığınız, benzer deneyimlere ve niteliklere sahip olduğunuz iş arkadaşlarınız ile bu değerlendirmeye bağlı olarak ödüllendirildiğiniz ve terfi edildiğiniz bir iş ortamının üyesisiniz. Benzer işi yaptığınız iş arkadaşlarınızla oluşan biriminiz 1000 Türk lirası bir ödül kazandı ve sizden bu ödülü paylaştırmanız isteniyor. (Lütfen sadece grafikte sayılar üzerinden seçim yaparak, ödül miktarının toplamı 1000 olacak şekilde paylaşım yapınız.)



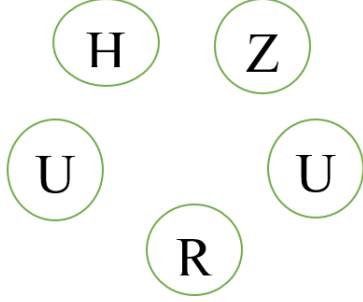
Ek 6.1 Labirent Görevi



Ek 6.2 Kelime Görevi

RAHATLIK

- - - - -



Ek 7.1 Adil Senaryo Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtım Tercihi

Adil bir iş ortamının üyesisiniz. Yaptığınız görevler sonucunda 1000 Türk lirası bir * ödül kazandınız ve sizden bu ödülü paylaşırmanız isteniyor.

- ☐ Ödülün tamamını kendim alırım
- ☐ Ödülü iş arkadaşlarımla paylaşırım
- ☐ Ödülü iş arkadaşlarım dışında başka bir grupta paylaşırım

Ek 7.2 Adaletsiz Senaryo Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtım Tercihi

Adil olmayan bir iş ortamının üyesisiniz. Yaptığınız görevler sonucunda 1000 Türk * lirası bir ödül kazandınız ve sizden bu ödülü paylaşırmanız isteniyor.

- ☐ Ödülün tamamını kendim alırım
- ☐ Ödülü iş arkadaşlarımla paylaşırım
- ☐ Ödülü iş arkadaşlarım dışında başka bir grupta paylaşırım

Ek 7.3 Kontrol Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtım Tercihi

Değerlendirmenin şirket içindeki yönetim tarafından yapıldığı bir iş ortamının üyesisiniz. Yaptığınız görevler sonucunda 1000 Türk lirası bir ödül kazandınız ve sizden bu ödülü paylaşırmanız isteniyor. *

- ☐ Ödülün tamamını kendim alırım
- ☐ Ödülü iş arkadaşlarımla paylaşırım
- ☐ Ödülü iş arkadaşlarım dışında başka bir grupta paylaşırım

Ek 8.1 Görev Tamamlama

Lütfen aşağıdaki görevi tamamlayın.

Lütfen "M" harfi ile başlayan kelimeler oluşturun *

Yanıtınız

Ek 8.2 Ödülü Hak Etme Ölçümü

Yaptığınız görev sonucu 1000 Türk Lirası kazandınız.

Yaptığınız görev sonucu aldığınız 1000 Türk Lirasını ne kadar hak ettiğinizi düşünüyorsunuz? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç hak etmedim

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Çok hak ettim

Ek 9.1 Adil Senaryo Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtım Tercihi

Adil bir şekilde değerlendirildiğiniz bir iş ortamının üyesisiniz. Tamamladığınız görev sonucunda 1000 Türk lirası bir ödül kazandınız ve sizden bu ödülü paylaşırmanız isteniyor. *

Lütfen para miktarı toplamının 1000 TL'yi geçmemesine dikkat edin.

Kendinize ayıracağınız miktar ne kadar olur?

Kısa yanıt metni

İş arkadaşlarınıza ayıracağınız miktar ne kadar olur? *

Kısa yanıt metni

İş arkadaşlarınız dışında başka bir gruba ayıracağınız miktar ne kadar olur? *

Kısa yanıt metni

Ek 9.2 Adaletsiz Senaryo Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtım Tercihi

Adil olmayan bir iş ortamının üyesisiniz. Yaptığınız görev sonucunda 1000 Türk lirası bir ödül kazandınız ve sizden bu ödülü paylaşırmanız isteniyor. *

Lütfen para miktarı toplamının 1000 TL'yi geçmemesine dikkat edin.

Kendinize ayıracağınız miktar ne kadar olur?

Kısa yanıt metni

İş arkadaşlarınıza ayıracağınız miktar ne kadar olur? *

Kısa yanıt metni

İş arkadaşlarınız dışında başka bir gruba ayıracağınız miktar ne kadar olur? *

Kısa yanıt metni

Ek 9.3 Kontrol Koşuluna İlişkin Ödül Dağıtım Tercihi

Şirket içindeki yönetim tarafından değerlendirilme yapıldığı bir iş ortamının üyesisiniz. Yaptığınız görev sonucunda 1000 Türk lirası bir ödül kazandınız ve sizden bu ödülü paylaşırmanız isteniyor.

*

Lütfen para miktarı toplamının 1000 TL'yi geçmemesine dikkat edin.

Kendinize ayıracağınız miktar ne kadar olur?

Yanıtınız

İş arkadaşlarınıza ayıracağınız miktar ne kadar olur? *

Yanıtınız

İş arkadaşlarınız dışında başka bir gruba ayıracağınız miktar ne kadar olur? *

Yanıtınız

Ek 10.1 Adaletli Senaryo Koşuluna İlişkin Önem, Ortak Bağ ve Aitlik Hissi Puanlaması

Adil bir şekilde değerlendirildiğiniz iş ortamında iş arkadaşlarınız sizin için ne kadar önemli? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç önemli değil ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok önemli

Adil bir şekilde değerlendirildiğiniz iş ortamında iş arkadaşlarınız ile ne kadar ortak bağınız var? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç ortak bağım yok ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok ortak bağım var

Adil bir şekilde değerlendirildiğiniz iş ortamında iş arkadaşlarınızdan oluşan grubunuza kendinizi ne kadar ait hissediyorsunuz? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç ait hissetmiyorum ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok ait hissediyorum

Ek 10.2 Adaletsiz Senaryo Koşuluna İlişkin Önem, Ortak Bağ ve Aitlik Hissi Puanlaması

Adil olmayan bir iş ortamında iş arkadaşlarınız sizin için ne kadar önemli? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç önemli değil ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok önemli

Adil olmayan bir iş ortamında iş arkadaşlarınız ile ne kadar ortak bağınız var? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç ortak bağım yok ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok ortak bağım var

Adil olmayan bir iş ortamında iş arkadaşlarınızdan oluşan grubunuza kendinizi ne kadar ait hissediyorsunuz? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç ait hissetmiyorum ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok ait hissediyorum

Ek 10.3 Kontrol Koşuluna İlişkin Önem, Ortak Bağ ve Aitlik Hissi Puanlaması

Şirket içindeki yönetim tarafından değerlendirilme yapıldığı bir iş ortamında iş arkadaşlarınız sizin için ne kadar önemli? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç önemli değil ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok önemli

Şirket içindeki yönetim tarafından değerlendirilme yapıldığı bir iş ortamında iş arkadaşlarınız ile ne kadar ortak bağınız var? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç ortak bağım yok ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok ortak bağım var

Şirket içindeki yönetim tarafından değerlendirilme yapıldığı bir iş ortamında iş arkadaşlarınızdan oluşan grubunuza kendinizi ne kadar ait hissediyorsunuz? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hiç ait hissetmiyorum ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Çok ait hissediyorum