

Etkileşimsel Adaletin Çalışanların Sessizlik Davranışı Üzerine Etkisi: Negatif Duyguların Aracılık Rolü

(The Effect of Interactional Justice on Employee Voice Behavior: The Mediating Role of Negative Emotions)

Ali ACARAY  ^a

^a Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize, Türkiye. aliacaray@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Etkileşimsel adalet Sessizlik davranışı Negatif duygular	Amaç – Bu çalışmanın amacı, etkileşimsel adaletin çalışanların sessizlik davranışına etkisini ve bu etkide negatif duyguların aracı rolünü incelemektir Yöntem – Çalışmanın verileri, bankacılık sektöründeki 391 çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Nicel analiz yöntemleri ile veriler analiz edilmiştir. Bulgular – Çalışmanın sonuçları, etkileşimsel adaletin çalışanların sessizlik davranışlarını artırdığını ve bu ilişkide kızgınlık ve korku gibi negatif duyguların kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, etkileşimsel adaletin korku ve kızgınlık gibi negatif duyguları zayıflattığı ve negatif duyguların da sessizlik davranışlarını azalttığı tespit edilmiştir. Tartışma – Etkileşimsel adaletin, çalışanların sessizlik davranışına pozitif etkisinde korku ve kızgınlık duygularının aracı role sahip olduğu ve örgütlerde sessizlik davranışlarını yönetmede yöneticiler için önemli bir yönetsel faktör olduğu ortaya çıkmıştır.
Gönderilme Tarihi 13 Ocak 2020 Revizyon Tarihi 15 Mart 2020 Kabul Tarihi 20 Mart 2020	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Interactional justice Employee voice behavior Negative emotions	Purpose – The aim of this study is to investigate the effect of interactional justice on employee voice and the mediating role of negative emotions on this effect. Design/methodology/approach – The data of the study were collected from 391 employees in the banking sector by using convenience sampling method and survey technique. Data were analyzed by quantitative analysis methods. Findings – The results of the study revealed that interactional justice increased the employee voice behavior and negative emotions such as anger and fear had a partly mediated role on this relationship. However, interactional justice weakened negative emotions such as fear and anger, and negative emotions reduced employee voice behaviors. Discussion – Negative emotions such as fear and anger had a mediating role on the positive effect of interactional justice on voice behavior. The results showed that the perception of interactional justice is an important managerial factor for managers to manage employee voice behavior in organizations.
Received 13 January 2020 Revised 15 March 2020 Accepted 20 March 2020	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Acaray, A. (2020). Etkileşimsel Adaletin Çalışanların Sessizlik Davranışı Üzerine Etkisi: Negatif Duyguların Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 663-675.