

Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*

Erkan KARACA*
Alper ÖZMEN**

Öz: Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini incelemektir. Araştırma, söz konusu iki kavram ile ilgili literatür taraması ve uygulama olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel adalet kavramı, ikinci bölümünde ise örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ve örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde yer alan alan araştırması, çalışmanın amacı doğrultusunda kavramlar arasındaki ilişkiyi ve literatürden yararlanılarak hazırlanmış olan hipotezleri test etmek üzere Eskişehir ilinde bulunan bir kamu hastanesi ve özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Yöntem kısmında demografik özellikler, örgütsel adalet ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin analiz edilmesine imkan sağlayan 200 adet anketin verileri, SPSS 20.0 istatistik programı kullanılarak spearman korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında farklı kurumlarda farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Kamu Sektörü, Özel Sektör.

Jel Kodu: M54, L20

The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: A Comparative Study on Public and Private Sector Employees

Abstract: The aim of this study is to examine the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviour in the health sector. The study consists of three parts including literature review and the application of two concepts. In the first part of the study, the concept of organizational justice is examined; in the second part of the study the concept of organizational citizenship behavior is examined and the relationship between the two concepts is explained. In the third part, in order to test the relationship between the concepts and hypothesis prepared from surveillance of literary, the application is applied to the staff of the public hospital and private hospital in Eskisehir. At the part of method of data collection, demographic characteristics, organizational justice instrument and organizational citizenship behavior instrument and questions were used in the research. 200 piece surveys" data that enable to analyze the relationship between variables, was analyzed with spearman correlation test by using statistical program SPSS 20.0. According to the results of the study, different results are obtained between organizational justice perceptions and organizational citizenship at the different associations.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behaviour, Public Sector, Private Sector.

Jel Kodu: M54, L20

* Bu makale, Erkan KARACA'nın Doç. Dr. Alper ÖZMEN danışmanlığında yazmış olduğu "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması" isimli yüksek lisans tezinden özetlenmiştir.

* Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme ABD Yüksek Lisans Mezunlu, Eskişehir, erkncrc79@gmail.com

** Doç. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Eskişehir, aozmen@ogu.edu.tr

1. GİRİŞ

Örgütsel adalet genel olarak literatürde, bireyin örgütteki uygulamalarla ilgili adalet algılamaları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar bu algılamaları yönünde olumlu veya olumsuz tutum geliştirmekte, geliştirdikleri tutumları da örgütlerine karşı davranışa dönüştürmektedirler. Çalışanların örgütsel adaletle ilgili olarak, örgütün işleyişi esnasında yöneticileri tarafından adaletli bir uygulamaya tabi tutulduklarına veya tutulmadıklarına dair algıları örgütsel davranışları üzerinde etkili olmaktadır.

Örgütlerdeki süreçlerin büyük çoğunluğunun insan kaynağıyla gerçekleştirildiği göz önüne alındığında, çalışanların çeşitli konulardaki algıları ve bunun sonucunda ortaya koydukları tutum ve davranışlarının son derece önemli olduğu görülür. Örgüt çalışanlarının bilgi, beceri ve birikimlerinden oluşan insan kaynağı, örgütlerin rekabet üstünlüğünü yakalamalarında önemli rol oynayarak, örgütsel performansın artırılmasına katkıda bulunan ve örgütleri başarıya götüren temel faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu kaynak örgütlerde sözleşmelerde yazılı olarak belirtilmiş olan biçimsel rol tanımlamaları ile etkili olarak kullanılamamaktadır. Örgütler çalışanlarından bunun ötesine geçerek daha fazla katkı yapmalarını yani örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini beklemektedirler.

Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde, çalışanların gönüllü olarak yaptıkları, biçimsel rol tanımlarında ya da sözleşmelerinde yer almayan, örgütsel başarıya katkıda bulunan, örgütü dışarıya karşı koruyan, yerine getirilmediğinde ceza gerektirmeyen, örgüt açısından arzulanan bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların bu davranışı sergilemelerinde etkili olan, örgüte bağlılık, örgütsel güven, iş tatmini, motivasyon, liderlik, örgüt kültürü ve örgütsel adalet gibi örgütsel ve yönetsel faktörlerle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülen faktörlerden biri olan örgütsel adalet konusu karşılıklı ilişki ekseninde ele alınmıştır.

“Örgütsel Adalet” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” konuları son yıllarda sosyal bilimler alanında araştırmacıların dikkatini çeken, gerek Türkiye’de gerekse yurt dışında popülerliği olan örgütsel davranış modelleridir. Çünkü bu konuların çalışanların bireysel ve örgütsel performansları ile doğrudan ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada söz konusu iki unsurun birbirleriyle ilişkileri kamu hastanesi ve özel hastanede incelenmiş ve kurumlar arası karşılaştırma yapılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

Örgütsel adalet, örgütte çalışan bireylerin içinde buldukları örgütle ilgili algılarıdır. Örgüt içinde ortaya konulan uygulamalar sonucu bu algılamalar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel adalet ile ilgili temel araştırmalar Adams'ın (1965) eşitlik teorisine dayanmaktadır. Adams adalet kavramını, işgörenlerin elde edecekleri sonuçlarla ilgili ödeme oranları (ücret veya işyerindeki pozisyonları gibi) ile girdilerin (zaman ve performans gibi), işyerlerinde kendi meslektaşları arasında karşılaştırması üzerinden açıklamaktadır. Söz konusu kıyaslama sonrasında ulaşılabilecek neticenin, adil bir davranış olup olmaması kavramlaştırılmaya temel oluşturmaktadır.

Örgütsel adalet, örgütsel kaynakların dağıtımının, bu dağıtım kararlarının belirlenmesinde kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürler yürütülürken oluşan işgörenler arasındaki ilişkilerin nasıl olması gerektiğini gösteren kurallar ve normlar ile ilgilidir (Folger ve Cropanzano,1998).

Bu teoride bireyler kendi çalışmaları sonucu hak ettikleri kazanımları başka örgütte benzer durumda olan bireylerin kazanımları ile karşılaştırırlar. Bunun sonucunda kendi örgütüyle, işletmesiyle, yöneticileriyle ve işgören arkadaşlarıyla ilgili tutumlar geliştirirler (Uluköy, 2014: 213). Çalışanlar bu tutumlar kapsamında örgüt içinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirler. Burada adalet algılaması sadece çıktılar ve çıktıların karşılaştırılmasından ibaret değildir. Örgütteki kurallar ve bu kuralların kişilere göre uygulanış şekli ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasının odağında bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 78).

2.1. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları

Literatür taramasında örgütsel adaletin farklı boyutlarda incelendiği görülmüştür. Bazı araştırmalarda iki boyut olarak (dağıtım adaleti ve prosedür adaleti), bazılarında 3 başlık altında (dağıtım, prosedür ve etkileşim), bazılarında da 4 boyut olarak (dağıtım, prosedür, etkileşim ve bilgisel) incelenmiştir. Ancak genel olarak araştırmacılar, yaptıkları çalışmalar sonucunda örgütsel adaleti; dağıtım adaleti, prosedür adaleti (işlemsel adalet) ve etkileşim adaleti olmak üzere üç temel başlık altında ele almışlardır. Bu araştırmada da, örgütsel adalet 3 alt boyut üzerinden (dağıtım, prosedür ve etkileşim) değerlendirilecektir.

2.1.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, görevler, maaşlar, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödülleri, roller, statüler, terfiler, ücretler vb. ortaya çıkan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile işgörenler arasında dağıtılmasıdır (Özyurt, 2010:37). Dağıtım adaleti, örgütsel kazançların veya çıktıların dağıtımı

konusunda tüm işgörenlerin aynı şekilde bunlardan yararlanıp yararlanmadığı ve işyerinde kazançların paylaşımının farklılık gösterip göstermediği gerçeğiyle ilgilidir (Cropanzano vd.,2007).

Dağıtım adaleti, eşitlik teorisi içinde yer alır. Örgütte işgörenler, kurumlarına katkı yaptıkları ölçüde dağıtımdan faydalanırlar. Örgütteki yöneticilerin görevi, performansa dayalı olarak ödül ve cezaları dağıtmaktır. Yöneticiler işgörenlerin performans gibi objektif sonuçları yerine ırk, cinsiyet ve din gibi subjektif özelliklerini değerlendirerek onlara farklı tutumlarda bulunurlarsa çalışanların dağıtım adaleti algısı tartışmalı hale dönüşecektir (İşcan ve Naktiyok, 2004:187).

2.1.2. Prosedür Adaleti (İşlemsel Adalet)

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda daha çok dağıtım adaleti üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak araştırmalar ilerledikçe, bireylerin örgütsel adalet algılarının oluşmasında elde ettikleri sonuçların yeterli olmadığı görülmüş ve örgütsel adaletin diğer bir önemli yönü olan prosedür adalet keşfedilmiştir (Irak, 2004:29).

Prosedür, arzu edilen sonuçlara ulaşmak için kullanılan araçlardır. Sonuç (kazanım) ise dağıtım adaletini mümkün olduğunca adil bir şekilde paylaşmaktır. Prosedür adaleti ise bu kazanımların dağıtılmasında kullanılan yöntemlerin adil olarak algılanmasıyla ilgilidir (Atalay, 2005: 15). Kararların adilliğini konu alan dağıtım adaletinden farklı olarak prosedür adaleti, bu kararlara sebep olan süreçleri konu almaktadır (Çetin, 2009:27).

Özetle işlemsel adalet olarak da adlandırılan prosedür adaleti, bir karar verilirken kullanılan işlemin adil olmasını ifade eder. İşgörenlerin, örgüt tarafından izlenen işlemlerin doğru olup olmadığına yönelik algılamaları söz konusu adalet anlayışının düzeyini belirler (Polat ve Celep, 2008:309).

2.1.3. Etkileşim Adaleti

Etkileşim adaleti, çalışanlarla yöneticiler (kaynak dağıtıcılar) arasındaki iletişimden kaynaklanan adalet algılaması ile ilgilidir. Bu adalet türü, dağıtım kararından etkilenecekler ile dağıtım kaynağı arasındaki etkileşim çerçevesinde şekillenmektedir. Etkileşim adaleti, alınan kararların çalışanlara nasıl veya hangi tarzda söylendiği/ söyleneceği ile ilgili adalet algılamasıdır (Demirel ve Seçkin, 2011:103). Çalışanlar söz konusu kararları algılamada, yöneticilerin diğerleriyle aynı şekilde kendileriyle iletişim kurmasını beklerler. Kurulan bu iletişimde de adalet ararlar. Yöneticiler, çalışanlarla öznel gerekçelerle farklı şekillerde iletişim kurduğunda (nazik, kaba, saygılı, saygısız vb.), söz konusu davranış işgörenler tarafından adil

olarak değerlendirilmeyecektir. Algılanan kişilerarası etkileşim adaletsizliği, çalışanların yöneticilerine karşı olumsuz tepki vermesine neden olacaktır (Özdevecioğlu, 2003: 79).

Greenberg (1993) yayınladığı çalışmasında etkileşim adaletini iki boyut altında incelemiştir. Bunlardan birincisi “kişiler arası duyarlılık”, ikincisi ise “açıklamalar” ya da “sosyal sorumluluk” boyutudur. Bunlardan ilki, kararın uygulanmasından sorumlu olan kişilerin, karardan etkilenen bireylere nazik ve saygın davranıp davranmamasıyla ilgilidir. İkinci boyut ise, dağıtım kararının altında yatan mantığın, kararın etkilediği bireylere açık ve yeterli derecede açıklanıp açıklanmaması ile ilgilidir (akt. Cihangiroğlu vd., 2010:69).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ TANIMI VE KAPSAMI

İlk olarak 1930’lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramı, biçimsel rol davranışı dışında “rol dışı davranışlar” olarak ifade edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilk defa 1983 yılında Dennis Organ ve arkadaşları tarafından yönetim bilimi yazınına kazandırıldığı görülmektedir. Yönetim bilimci Organ ve arkadaşları örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda çalışmalara başlamışlardır. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını, örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışı olarak tanımlamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları emir vermeye dayalı olmayan, yapılmadığı zaman ceza gerektirmeyen ya da gerçekleştiğinde direk veya biçimsel olarak ödüllendirilmeyen, örgütsel fayda sağlayan, biçimsel olmayan, aynı zamanda şikâyet etme gibi istenmeyen davranışları azaltan, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma ve diğer çalışma arkadaşlarına gönüllü yardım etme gibi davranışları içerir (Özkan, 2012: 34; Karaman ve Aylan, 2012: 36).

Kısaca formel işgereklerinin ötesinde davranışlar sergilemek olarak tanımlanan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı yazında “sosyal örgüt davranışları”, “sivil örgütsel davranışlar”, “prososyal örgütsel davranışlar” ve “gönüllü davranışlar” gibi kavramlarla birlikte kullanılmaktadır (İnce ve Gül, 2011: 136). Bu tanımlamalar Örgütsel Vatandaşlık Davranışı’nin gelişiminde önemli rol oynayan ve katkı sağlayan içeriğe sahiptir (Aslan, 2008: 166). “İyi Asker Sendromu” (Organ, 1988; 1990) olarak da ifade edilen bu davranışın yapısı diğerlerinin yanlısını bulma, onlarla tartışma, onları şikâyet etme gibi istenmeyen eylemlerin etkinliği olduğu kadar sosyal anlamdaki davranışları, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma, diğerlerine yardım etme ve gönüllü olmayı da içermektedir (Acar, 2006: 2).

Bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanabilmesi için organizasyonun ödül sisteminde doğrudan ve biçimsel olarak ödüllendirilmeyen veya yapılmadığında cezalandırılmayan bir davranış olması gerekmektedir (Turnipseed, 2002: 2). İşletmelerde ödüllendirme sistemi, çalışanları sadece sözleşmelerle belirlenen rol gereklilerini yerine getirmeleri konusunda motive etmekte ve onları örgüte bağlamaktadır. Fakat, çalışanların gösterdikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Ödül ve ceza konusu, çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı göstermesinde etkili olmaması, sadece ödül kazanma ve ceza almama isteklerini kapsamaktadır.

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili çalışmalarda kavramın 30'a yakın farklı şekilde boyutlandırıldığı görülmektedir. Farklı isimler altında yapılan sınıflandırmaların aslında aynı ya da benzer davranışları içerdikleri, boyutların çoğunlukla birbirleriyle örtüştükleri görülmektedir. Dolayısıyla literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nin boyutları ile ilgili bir ortak noktanın bulunmadığını ve farklı yaklaşımların olduğunu söylenebilir.

Yapılan bu farklı boyutlandırmaların bazıları şu şekilde sıralanmıştır. İlk olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili sınıflama Smith, Organ ve Near (1983) tarafından yapılmış olup özgecilik (fedakârlık) ve vicdanlılık (genel uyumluluk) olarak iki boyuttan bahsetmişlerdir (Bozkurt, 2010: 27). Graham(1991) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nı örgütsel sadakat, örgütsel itaat ve örgütsel katılım; George ve Brief (1992) çalışma arkadaşlarına yardım, diğerlerine yardım etme ve birlikteçalışma, iyi niyetin yayılması, yapıcı önerilerde bulunma, örgütü koruma, kendini geliştirme; Farh, Early ve Lin (1997) işletme ile özdeşleşme, meslektaşlarına yönelik özgecilik, vicdan sahibi olma, çalışanlar arasındaki uyum ve işletme kaynaklarını koruma; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) ise yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve öz gelişim olmak üzere yedi ana başlık altında ifade etmişlerdir (akt. Kaplan, 2011).

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını 5 alt boyutta tanımlamıştır. Bunlar, diğerlerini düşünme özgecilik (altruism), ileri görev bilinci dürüstlük (conscientiousness), nezaketen bilgilendirme (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ile gönüllülük ve centilmenlik (sportmanship) olarak sıralanmaktadır (Altuntaş, 2008: 31). Bu çalışmada Organ (1988)'in sınıflandırması esas alınmıştır.

3.1.1. Özgecilik/Diğerlerini Düşünme ve Yardım Etme/Diğerkamlık (Altruizm)

Diğerlerini düşünme ya da yardım etme şeklinde de ifade edilen özgecilik, örgütte işgörenlerin gönüllü olarak diğer işgörelere yardım etme yoluyla onların performans ve etkinliklerini artırmaya yönelik davranış sergilemeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Ertürk, 2014: 24). Organ(1988), “Özgecilik” kavramını, örgütle ilgili görevlerde ve karşılaşılan sorunlarda diğer örgüt bireyelerine yardım etmek şeklindeki davranışlar olarak tanımlamıştır (Şehitoğlu, 2010: 87-88).

Bu tür davranışların en karakteristik yanını, yardımseverlik oluşturur. Olağan dışı koşullar altında bile, bir işgörenin işini tamamlayabilmesi için ona yardımcı olmak, hastalık nedeniyle izne ayrılan işgörenin işlerini yapmak, işe yeni başlayanların işe uyum sağlamaları için rehberlik etmek, iş yükü ağır olan ya da herhangi bir nedenle işleri birikmiş iş arkadaşlarına destek olmak, bu tür davranışa örnek olarak verilebilir (Demiröz, 2014: 24). Örgüt içinde bireyler için dönük yardımcı olma davranışını ifade eden özgecilik, bireysel düzeyde bir davranış olmasına rağmen, sonuçta bundan örgüt yarar sağlar ve örgütün performansının artmasında etkili olur. Dolaylı olarak örgütün verimliliğini artırır ve örgüt içi çatışmaların azalmasını sağlar.

3.1.2. Vicdanlılık/ İleri Görev Bilinci (Conscientiousness)

İleri görev bilinci olarak da ifade edilen vicdanlılık, işgörenin biçimsel rol davranışına ilişkin performansının beklenenin üzerine çıkması şeklinde yorumlanmaktadır. Organ’a göre (1988: 12); vicdanlılık, örgüt üyelerinin asgari rol gereklerinin üzerinde gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır. Örneğin ekstra mesai ücreti verilmediği halde işi bitirmek için mesaiye kalma, işgörenin sağlık durumunun kötü olmasına rağmen istirahat almadan işine gelmesi, işyerinde fazladan kullanılan kaynakları koruma (açık kalan ışık veya muslukları kapatma) gibi davranışlar bu boyuta girmektedir.

Organ ve Ryan(1995), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı’nın bu alt boyutunu uyum olarak isimlendirmişlerdir. Bu tür davranışları kişilere göre değişen katkılar olarak açıklamışlar, diğer işgörelere örnek olacak şekilde davranmak, iş yerinde geçirilen zamanı verimli şekilde kullanmak, iş yeri kaynaklarını korumak, iş yeri kurallarına bağlı olarak çalışmak ve bunları tam anlamıyla uygulamak olarak belirtmişlerdir (akt. Sezgin, 2009: 42).

3.1.3. Nezaket (Courtesy)

Organizasyon içinde sürekli etkileşim içinde olmaları gereken ve karşılıklı olarak birbirlerinin kararlarından ve uygulamalarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Bu boyutta yer alan davranışların temel noktası sorun ortaya çıkmadan etkilenecek tarafları uyarmayı içerir. Kararlarından ya da hareketlerinden etkilenebilecek kişilerin önceden görüşlerini almak, önemli konularla ilgili diğer çalışanlara bilgi sağlamak, ortaya çıkan sorunlar karşısında sürekli yapıcı tutum sergilemek ve iş arkadaşlarının sahip olduğu hak ve ayrıcalıklara saygı göstermek nezaket boyutunda yer alan davranışlardır (Podsakoff vd., 2000: 513).

Özgecilik ve nezaket boyutları benzerlik göstermektedir. Aralarındaki fark ise özgecilik boyutunun sorun ortaya çıktıktan sonra görülen davranışları nezaket boyutunun ise sorunların ortaya çıkmasını engellemeye yönelik davranışları içermesidir. Örgütsel etkinlik için nezaket davranışları önleyici tedbir olarak düşünülebilir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 246).

3.1.4. Centilmenlik/Hoşgörülü Olma (Sportmanship)

Centilmenlik literatürde, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın diğerlerine göre daha az ilgi gören bir alt boyutudur. Hoşgörülülük olarak da adlandırılan centilmenlik, işgörenlerin örgüt içerisinde gereksiz gerginliğe neden olacak olumsuz davranışlardan uzak durmalarını ve olumsuzluklara rağmen örgütlerine karşı olumlu düşüncelere sahip olmalarını ifade eder (Demiröz, 2014: 26). Centilmenlik davranışlarına örnek olarak sorunları gereksiz yere büyütmemek, iş arkadaşlarına karşı saygısızca davranmaktan kaçınma, örgütün imajını ve faaliyetlerini örgüt dışında savunmak, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlıkla geçirmekten kaçınmak ve sorundan ziyade çözüme odaklanmak örnek olarak verilebilir (Geçkil, 2013: 55).

3.1.5. Sivil Erdem/Organizasyonun Gelişimine Destek Verme (Civic Virtue)

Podsakoff ve arkadaşları, sivil erdemi; aktif ve istekli olarak kurumun toplantılarına katılma, organizasyon tarafından takip edilecek stratejilerle ilgili düşüncelerini açıklayarak yönetime katılma olarak ifade etmiştir. Schnake ve arkadaşları ise organizasyonu etkileyen konular hakkında işgörenin kendisini güncel tutmasını, sorumlu olarak kararlara ve toplantılara katılmasını sivil erdem olarak tanımlamışlardır (akt. Özyurt, 2010: 23).

Sivil erdem, yöneticiler tarafından, alt kademeki işgörenlerin üst makamların işine karışması olarak da değerlendirilebilmektedir. İdari mekanizma tarafından desteklenme ihtimali düşük

olduğu ve çalışanlara dikkate değer maliyetler yüklediği için en zor sergilenen vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmektedir (Altıntaş, 2006: 85).

4. ÖRGÜTSEL ADALET İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel adalet, çalışanların içinde yer aldıkları örgütle ilgili adalet algılarından oluşmaktadır. Örgüt içinde ortaya konulan uygulamalar sonucu söz konusu algılamalar ortaya çıkmaktadır. Adalet kavramının anlamı işgörenler için çok önemlidir. Adams'ın tanımladığı eşitlik teorisi, örgütsel adaletin temelini oluşturmaktadır. Adams'ın eşitlik teorisi kapsamında örgütsel adalet kavramı, kişinin çalıştığı ortamla ilgili olarak hissettiği eşitlik veya eşitsizlik algısının görevlerindeki başarıları ile doğrudan ilgili olduğu üzerinedir (Baş ve Şentürk, 2011: 33). Adams'a göre işgörenler örgütteki diğer kişilerle kendi kazanımlarını karşılaştırmakta, eşitsizlik olduğunu hissettiklerinde doğrudan işin gereklerine yönelik çabalarını azaltmasalar bile bunun yerine Örgütsel Vatandaşlık Davranışını azaltarak tepkilerini gösterebilmektedirler.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır (Organ, 1988: 5). Gönüllülük esasına dayalı bu kavramın temelinde adalet vardır. Çalışanların dağıtımsal ve prosedürel adalete ilişkin algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nı etkilediği açıktır. Çalışanların kazanımlarını ya da kazanımlara ilişkin dağıtım kararlarının alınmasını sağlayan süreci adil olarak algılamaları durumunda, bu duruma kendilerinden beklenen rol davranışlarının da ötesinde örgütün yararına yönelik davranışlar sergileme yoluyla karşılık verecekleri beklenmektedir (Ünüvar, 2006: 177).

Örgütsel adalet işgörenler tarafından çok önemsenen bir konudur. Çünkü bu konu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, örgütsel bağlılık, motivasyon, örgütün iklimi, iş tatmini ve üretkenlik gibi örgütsel çıktılarla yakından ilişkilidir. İşgörenler örgütsel adalet algıladıklarında iş tatminleri yükselebilecek, örgüte duydukları bağlılıkları artacak, yöneticilerine daha fazla güven duyacak ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı gibi rol üstü davranışları daha fazla sergileyebileceklerdir (Gürbüz, 2007: 98). Örgütsel adaletin sağlanmadığı bir örgütte ise huzursuzluklar ve örgütten ayrılmalar yaşanabilir.

5. METODOLOJİ

Bu bölümde örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında belirlenen hipotezler çerçevesinde bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan alan araştırmasına ait sonuçlar ele alınmaktadır.

5.1. Araştırma Yöntemi

Uygulama alanı olarak bir kamu hastanesi ve özel hastanenin tercih edildiği araştırmada anket tekniğine yer verilmiş; uygulanan anketler SPSS 20.0 programı ile analiz edilmiştir. Anket formunun ilk bölümünde, ankete katılanlara araştırmanın adı ve amacı ile ilgili bilgilendirme bulunmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenebilmesi amacıyla hazırlanan 7 soru yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışanların örgütsel adalet düzeylerini ölçmek amacıyla 25 soru, üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmeye yönelik 20 soru bulunmaktadır.

5.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Eskişehir il sınırları içerisinde bulunan bir kamu ve özel hastane oluşturmaktadır. Kamu hastanesinde idari ve tıbbi bölümlerde toplam 905 kamu çalışanı bulunmaktadır. Kamu hastanesinde görev yapan özel şirket personeline, araştırmanın sonuçlarını etkileyebileceğinden dolayı, anket formu dağıtılmamıştır. Örneklem büyüklüğü 260 olarak belirlenmiştir. Özel hastanede ise idari ve tıbbi bölümlerde toplam 173 çalışan bulunmaktadır. Bu hastanede de hizmet alımı ile çalışan şirket personeline yani direkt hastane yönetimine bağlı olmadan görev yapan personele anket dağıtılmamıştır. Örneklem büyüklüğü 110 olarak belirlenmiştir. Her iki kurumda da örneklem büyüklüğü belirli evrenler için kabul edilebilir örnek büyüklükleri tablosu yardımıyla belirlenmiştir. Kamu hastanesinde toplam 275 anket formu dağıtılmış ve tanınan ek süreler sonunda 227 tanesi cevaplanmış olarak geri alınabilmiştir. Toplanan anketler tek tek kontrol edilerek; hatalı yanıtlanmış veya boş bırakılıp yanıtlanmamış olan anket formları araştırmaya dahil edilmemiş, sonuçta 200 anket formunun analiz yapılabilir olduğuna karar verilmiştir. Özel hastanede ise 115 anket formu dağıtılmış olup 109 adeti cevaplanmış olarak geri alınabilmiştir. Yapılan kontrol sonucunda eksik ve hatalı cevaplamalardan dolayı 100 tanesinin değerlendirmeye alınmasına karar verilmiştir. Toplam her iki kurumda dağıtılan anket formu sayısı 390, cevaplanarak geri dönen anket formu 336 ve nihai olarak değerlendirmeye alınabilecek anket sayısı 300 olarak gerçekleşmiştir. Ancak kurumlar arasında sonuçların etkilenebileceği düşünülerek eşit sayıda anketin değerlendirmeye

alınmasına karar verilmiştir. Sonuç olarak her iki hastaneden 100'er anket değerlendirilmiştir. Kamu hastanesindeki 200 anket içinden 100 anket sistematik seçme yöntemi ile seçilmiştir. Anketler SPSS 20.0 analiz programı ile değerlendirilmiştir. Her iki kurumda anketler bireysel olarak elden dağıtılmış olup, ameliyathane gibi hastaların sağlığı konusunda risk oluşturabilecek özel giriş önlemleri alınması gereken çalışma alanlarında sorumlu personel vasıtası ile anketler katılımcılara ulaştırılmıştır.

Araştırmada hastane içerisindeki yapılan işlerin benzerliği, rol dağılımı gibi özellikler göz önünde bulundurularak araştırma evrenini oluşturan çalışanlar benzer görevlere göre gruplara ayrılmışlardır. Özellikle araştırma esnasında doktor personele ulaşmakta zorluklar yaşanmış olup, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

5.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve her iki kurumdaki düzeyleri araştırılacaktır. Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H1: Örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel adaletin alt boyutları ile ÖVD arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Örgütsel adaletin prosedür adaleti ile ÖVD arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Örgütsel adaletin etkileşim adaleti ile ÖVD arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H2c: Örgütsel adaletin dağıtım adaleti ile ÖVD arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3: ÖVD'nin alt boyutları ile örgütsel adalet arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: ÖVD'nin özgecilik boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3b: ÖVD'nin vicdanlılık boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3c: ÖVD'nin nezaket boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3d: ÖVD'nin centilmenlik boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H3e: ÖVD'nin sivil erdem boyutu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H4: Örgütsel Adalet çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H4a: Örgütsel adaletin prosedür adaleti çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H4b: Örgütsel adaletin etkileşim adaleti çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H4c: Örgütsel adaletin dağıtım adaleti çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5: ÖVD çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5a: ÖVD'nin alt boyutu olan özgecilik çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5b: ÖVD'nin alt boyutu olan vicdanlılık çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5c: ÖVD'nin alt boyutu olan nezaket çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5d: ÖVD'nin alt boyutu olan centilmenlik çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

H5e: ÖVD'nin alt boyutu olan sivil erdem çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir.

5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Örgütsel adalet ölçeği çalışanların iş ortamında algıladıkları adalet düzeyini ölçmeye yönelik olup bu anket için de 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Literatürde örgütsel adalet algısının etkileri konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmaların çoğunluğunda Moorman tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada yapılan literatür araştırmasından sonra Ali Yıldırım (2010) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmış olan örgütsel adalet ölçeğinden faydalanılmıştır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek amacıyla Emrah Tokgöz (2012) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılan ölçekten yararlanılmıştır.

5.5. Verilerin Analizi ve Tespitler

Araştırmada toplanan veriler SPSS 20.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha tekniğinden yararlanılmıştır. Demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurum, hizmet süresi ve görevi) frekans analizi yoluyla değerlendirilmiştir.

Veri analizinde kullanılan değişken türü (değişken değerleri) sürekli değişken türüdür. Aynı zamanda örneklemden örnekler kolayca örnekleme yoluyla seçilmiş bağımsız örneklerdir. Örneklem büyüklüğü (n=200) 30'dan fazladır.

Kolmogorov-Smirnov testinde anlamlılık değeri 0,05'den büyük olduğunda değişkenler normal dağılıma uymaktadır. Veriler yorumlandığında Kolmogorov-Smirnov testi sig. değerlerinin (,000) 0,05'den küçük olduğu görülmektedir. Bu çerçevede alt boyutlarla ilgili faktör analizi yapılmamış ve spearman korelasyon analizi tercih edilmiştir.

Tablo 1. Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogrov - Smirnov ^a	
	df	Sig.
Prosedür Adaleti	200	,014
Etkileşim Adaleti	200	,001
Dağıtım Adaleti	200	,004
Özgecilik	200	,000
Vicdanlılık	200	,000
Nezaket	200	,000
Centilmenlik	200	,000
Sportmenlik	200	,000

a. Lilliefors Significance Correction

5.5.1. Araştırma Modeline İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurum, hizmet süresi ve görevi) sayısal ve yüzdesel dağılımlar olarak belirlenmiştir.

Kamu Hastanesinde (KH) araştırmaya katılan çalışanların % 70'i kadın, % 30'u erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Özel Hastanede (ÖH) araştırmaya katılan çalışanların 27'sinin cinsiyeti erkek iken 73'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Her iki kurumda kadın çalışanların daha fazla olduğu görülmektedir.

KH'de katılımcıların % 79'u evlidir. Bekâr olarak çalışan personel oranı ise % 21'dir. Ö.H'de katılımcıların % 44'ü evlidir. Bekar olarak çalışan personel oranı ise %56'dır.

KH'de araştırmaya katılan çalışanların % 3'ü 25 yaşından küçük, %30'u 26-33 yaş aralığında, % 36'sı 34-41 yaş aralığında, % 27'si 42-49 yaş aralığında, % 4'ü 50 ve üstü yaş aralığındadır. ÖH'de araştırmaya katılan çalışanların % 44'ü 25 yaşından küçük, % 31'i 26-33 yaş aralığında, % 12'si 34-41 yaş aralığında, % 4'ü 42-49 yaş aralığında, % 9'u 50 ve üstü yaş aralığındadır.

KH'de araştırmada yer alan çalışanların eğitim durumu; %1'i ilköğretim, % 7'si lise mezunu, % 33'ü önlisans mezunu, % 43'ü lisans mezunu ve % 16'sı lisansüstü mezunu personelden oluşmaktadır. ÖH'de araştırmada yer alan çalışanların eğitim durumu; % 1'i ilköğretim, %41'i

lise mezunu, % 33'ü önlisans mezunu, %16'sı lisans mezunu ve % 9'u lisansüstü mezunu personelden oluşmaktadır.

KH'de araştırmaya katılan çalışanların % 7'si 5 yıldan az, % 33'ü 6-13 yıl, % 35'i 14-21 yıl, % 21'i de 22-29 ve % 4'ü 30 yıl ve üstü görev süresine sahiptir. ÖH'de araştırmaya katılan çalışanların % 51'i 5 yıldan az, % 37'si 6-13 yıl, % 6'sı 14-21 yıl, % 1'i de 22-29 ve % 5'i 30 yıl ve üstü görev süresine sahiptir.

Katılımcıların %50'si kamu hastanesinde, %50'si özel hastanede görev yapmaktadır. Görev dağılımında kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmaması hedeflenen katılımcı sayısı belirlenmiştir. KH'de araştırmaya katılan doktorların evrendeki oranı % 12, Hemşire-Ebe personelinin evrendeki oranı %41, Yardımcı sağlık personelinin evren oranı %47'dir. ÖH'de araştırmaya katılan doktorların evrendeki oranı %7, Hemşire-Ebe personelinin evrendeki oranı %43, Yardımcı sağlık personelinin evren oranı %50'dir.

5.5.2. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan soru formunun yapılan güvenilirlik analizi, Cronbach Alpha tekniği ile yapılmış olup, Tablo 7 ve Tablo 8' deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 2. ÖA ve ÖVD Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Örgütsel Adalet	,963	25
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,911	20

Tablo 2'de örgütsel adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları gösterilmektedir. Analiz sonucuna göre örgütsel adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçekleri uygulama açısından güven aralığındadır ve kullanılması için güvenilirlerdir.

Tablo 3'te, örgütsel adaletin alt boyutları olan prosedürel adalet, etkileşimsel adalet ve dağıtım adalet ölçek güvenilirlikleri yüksek derecede güvenilirlerdir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutlarından özgecilik ve nezaket boyutu yüksek derecede güvenilir, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutu ise oldukça güvenilir olarak bulunmuştur. Bu durumda kullanılan ölçek ile toplanılan verilerden hareketle yapılacak analiz sonuçları genellenebilir.

Tablo3. Güvenilirlik Katsayısı ve Güven Düzeyi

Boyutlar	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Prosedür Adaleti	,928	7
Etkileşim Adaleti	,951	10
Dağıtım Adaleti	,968	8
Özgecilik	,856	4
Vicdanlılık	,775	4
Nezaket	,896	4
Centilmenlik	,606	4
Sivil Erdem	,755	4

5.6. Araştırmanın Hipotez Testleri

5.6.1. Spearman Korelasyon Analizi

Örgütsel adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Tablo 4'deki sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlara göre; KH ve ÖH'de Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Korelasyonlar

Kurum Adı	Değişkenler	Örgütsel Adalet	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Kamu Hastanesi	Örgütsel Adalet	1,000	,170
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,170	1,000
Özel Hastane	Örgütsel Adalet	1000	,043
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,043	1000

Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın boyutları arasındaki ilişki analiz edildiğinde Tablo 5'deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Adalet ile ÖVD'nin Alt Boyutlar Korelasyonu

Değişken	Kurum	Özgecilik	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Örgütsel Adalet	Kamu Hastanesi	,043	,255(*)	,200(*)	-,023	,211(*)
	Özel Hastane	,076	,132	,020	,010	,022

Kamu Hastanesinde Örgütsel Adalet ile Vicdanlılık arasında korelasyon katsayısı ($r=255$) olarak bulunmuştur. Örgütsel Adalet ile vicdanlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kamu Hastanesinde Örgütsel Adalet ile Nezaket arasında korelasyon katsayısı ($r=200$) olarak bulunmuştur. Örgütsel Adalet ile nezaket arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kamu Hastanesinde Örgütsel Adalet ile Sivil Erdem arasında korelasyon katsayısı ($r=211$) olarak bulunmuştur. Bu durum, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kamu Hastanesinde Örgütsel Adalet ile özgecilik ve centilmenlik boyutları arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Özel Hastane'de ise Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın alt boyutları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 6. ÖVD ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutlar Korelasyonu

Değişken	Kurum	Etkileşim Adaleti	Prosedür Adaleti	Dağıtım Adaleti
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kamu Hastanesi	,173	,202 (*)	,109
	Özel Hastane	,144	,066	,111

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Adalet boyutları arasındaki ilişki analiz edildiğinde Tablo 6'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

Kamu Hastanesinde ÖVD ile Prosedür Adaleti arasında korelasyon katsayısı ($r=202$) olarak bulunmuştur. ÖVD ile prosedür adaleti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kamu Hastanesinde ÖVD ile “etkileşim adaleti” ve “dağıtım adaleti” arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Özel Hastanede ise, ÖVD ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo7. Kurumlara Göre Örgütsel Adalet ve Alt Boyutları Arasındaki Farklılık

	Çalıştığı Kurum	Sayı(N)	Ortalama	Sıra Ort.	Sıra Değ. Top.
Örgütsel Adalet	Kamu H.	100	2,8172	86,91	8690,50
	Özel H.	100	3,1600	114,10	11409,50
	Toplam	200	2,9886		
Prosedür Adaleti	Kamu H.	100	2,8271	82,04	8204,00
	Özel H.	100	3,3443	118,96	11896,00
	Toplam	200	3,0857		
Etkileşim Adaleti	Kamu H.	100	2,9800	85,01	8500,50
	Özel H.	100	3,4450	116,00	11599,50
	Toplam	200	3,2125		
Dağıtım Adaleti	Kamu H.	100	2,6050	97,69	9768,50
	Ozel H.	100	2,6425	103,32	10331,50
	Toplam	200	2,6237		
Test İstatistikleri(a)					
		Örgütsel Adalet	Prosedür Adaleti	Etkileşim Adaleti	Dağıtım Adaleti
Mann-Whitney U		3640,500	3154,000	3450,500	4718,500
Wilcoxon W		8690,500	8204,000	8500,500	9768,500
Z		-3,323	-4,520	-3,789	-,689
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,491

a Grouping Variable: Çalıştığı Kurum

Tablo 7’de örgütsel adalet ve alt boyutlarında çalışılan kuruma göre farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz yapılarak test edilmiştir. Buna göre ,001 anlamlılık düzeyinde örgütsel adalet algısında (Sig: ,001), örgütsel adaletin alt boyutları olan prosedür adaleti (Sig: ,000) ve etkileşim adaletinde (,000) çalışılan kuruma göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ancak dağıtım adaleti çalışılan kuruma göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 8. Kurumlara Göre ÖVD ve Alt Boyutları Arasındaki Farklılık

	Çalıştığı Kurum	Sayı(N)	Ortalama	Sıra Ort.	Sıra Değ. Top.
ÖVD	Kamu H.	100	3,9230	96,52	9651,50
	Özel H.	100	4,2410	104,49	10448,50
	Toplam	200	4,1830		
Özgecilik	Kamu H.	100	4,1250	78,83	7883,50
	Özel H.	100	4,4250	122,17	12216,50
	Toplam	200	4,2075		
Vicdanlılık	Kamu H.	100	3,9900	96,52	9651,50
	Özel H.	100	4,3300	104,49	10448,50
	Toplam	200	4,2763		
Nezaket	Kamu H.	100	4,2225	61,42	6142,00
	Özel H.	100	4,5050	139,58	13958,00
	Toplam H.	200	4,0575		
Centilmenlik	Kamu H.	100	3,6100	95,23	9523,00
	Özel H.	100	3,8150	105,77	10577,00
	Toplam	200	3,7413		
Sivil Erdem	Kamu H.	100	3,6675	80,33	8032,50
	Özel H.	100	4,1300	120,68	12067,50
	Toplam	200	3,8988		

Test İstatistikleri(a)						
	ÖVD	Özgecilik	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem
Mann-Whitney U	4601,500	2833,500	4601,500	1092,000	4473,000	2982,500
Wilcoxon W	9651,500	7883,500	9651,500	6142,000	9523,000	8032,500
Z	-,980	-5,424	-,993	-9,647	-1,302	-4,997
Asymp. Sig. (2-tailed)	,327	,000	,321	,000	,193	,000

a Grouping Variable: Çalıştığı Kurum

Tablo 8’de ÖVD ve alt boyutlarında çalışılan kuruma göre farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile analiz yapılarak test edilmiştir. Buna göre ,001 anlamlılık düzeyinde ÖVD’nin alt boyutları olan özgecilik (Sig: ,000), nezaket (Sig: ,000) ve sivil erdem (Sig: ,000) boyutlarında çalışılan kuruma göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ancak ÖVD ve alt boyutları olan vicdanlılık ve centilmenlik boyutunda çalışılan kuruma göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ

Son yıllarda literatürde örgütsel davranış alanında önem kazanan ve örgütlerin yönetiminde önemli bir unsur olarak görülen örgütsel adalet konusu ile çalışanların isteğe bağlı ve biçimsel görev tanımlarının dışında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, çalışanların iş ortamındaki mevcut uygulama ve süreçler konusunda yaptıkları karşılaştırmalara bağlı olarak gelişen adalet algılarının alt boyutları ile örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutuma sahip olmaları ve bu sayede örgütsel verimliliğin artırılmasında önemli etkileri bulunan örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları farklı sektörlerde incelenmiştir. Yapılan bu araştırmalarda her iki konunun alt boyutları arasında genellikle pozitif yönde anlamlı sonuçlar bulunmuştur.

Sağlık örgütlerinde çalışan personelin örgütsel adalet algıları ile ÖVD sergileme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bu araştırma Eskişehir ilinde bulunan bir kamu hastanesi ve özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Her iki kurumda 100'er personel olmak üzere toplam 200 çalışan üzerinde uygulanan anket sonuçları analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Anket formunda yer alan demografik değişkenlere verilen cevaplar analiz edildiğinde; Kamu Hastaneleri (KH)'nde çalışan kadın sayısı % 70, Özel Hastaneler (ÖH)'de %73 olarak belirlenmiştir. Her iki kurumda kadın çalışan sayısının yüksek olması sağlık sektöründe kadınların erkeklere göre daha çok istihdam edildiğini bize göstermektedir.

KH'de yaş ortalaması ağırlığı % 36 ile 34-41 yaş aralığında, hizmet süresi ortalama ağırlığı % 35'i 14-21 yıldır. ÖH'de ise yaş ortalaması ağırlığı % 44 ile 25 yaşından küçük ve hizmet süresi % 51'i 5 yıldan az olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar KH'de çalışan personelin mesleki kıdeminin daha fazla olduğunu göstermektedir. ÖH'de ise yaş ve hizmet süreleri yorumlandığında sağlık sektöründe okuldan mezun olan personelin kamuya geçmeden önce ÖH'lerde çalışarak tecrübe kazandığı ve bu kurumlarda personel sirkülasyonunun fazla olduğu sonucunu göstermektedir.

Her iki kurumda eğitim düzeyleri incelendiğinde oldukça yüksek olduğu görülmektedir. KH'de eğitim düzeyi ortalama ağırlığı % 43 lisans, ÖH'de eğitim düzeyi ortalama ağırlığı % 41 lise olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar KH'de personelin mesleki kıdeminin fazla olması dolayısıyla hem çalışıp hemde eğitimlerine devam ederek eğitim düzeylerini yükselttiklerini göstermektedir. Kamu hastanesi yöneticilerinde bu yönde personele gerekli kolaylıkları sağlamaları olumlu olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca kamunun çalışan personele lisans tamamlama eğitimini müteakip personele maaş ve derece gibi avantajlar sağlamasından dolayı, kamuda çalışan personelin eğitim seviyelerini yükseltme konusunda daha çok istekli olduğu değerlendirilmektedir. ÖH'de ise eğitim düzeyi bireylerin yaş ortalamalarının düşük olması ve sağlık meslek lisesinden mezun olduktan hemen sonra işe başlamaları sebebiyle bu kurumlarda KH'lerine nispeten biraz daha düşük kaldığı görülmektedir.

Korelasyon analiz sonuçlarını değerlendirdiğimizde; KH'de örgütsel adalet ile ÖVD'nin alt boyutlarından vicdanlılık ($r=,255$), nezaket ($r=,200$) ve sivil erdem ($r=,211$) arasında, 001 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki değerlendirildiğinde KH personelinin örgütsel adalet algısının artması ile birlikte, çalışanların hastane kurallarına uyma, çalışan arkadaşları ile iyi ilişkiler kurma ve hastanedeki gelişmelere daha duyarlı olma

konusundaki tutumlarının da artacağı değerlendirilmektedir. Kamu hastanesi yöneticilerine kurumlarındaki örgütsel adalet düzeyini yükseltecek tutum ve davranışları sergilemeleri önerilmektedir.

Diğer korelasyon analiz sonuçları değerlendirildiğinde; KH'de ÖVD ile örgütsel adaletin alt boyutlarından prosedür adaleti ($r=202$) ile ÖVD arasında, 001 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. KH'de yöneticilerin çalışanları etkileyecek kararları alırken onların görüşlerini de dikkate aldıklarını, belli standartlara sahip olduklarını ve alınan kararların sonuçlarına ilişkin çalışanlara sorgulama fırsatı verdiklerini göstermektedir. Bu uygulamaların kurum içi örgütsel adalet algı seviyesini yükselteceği ve personelin ÖVD sergileme isteğini artıracacağı değerlendirilmektedir.

Literatürde yapılan benzer araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örneğin Poyraz vd. (2003), 4 ve 5 yıldızlı termal otellerde yaptıkları çalışmalarında örgütsel adalet ile ÖVD'nin centilmenlik ve nezâket boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Sezgin (2007), üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren 3 şirkette çalışan beyaz yakalılar üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel adalet ile ÖVD'nin boyutlarından özgecilik ve vicdanlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. İplik (2009), süpermarket çalışanları üzerine yaptığı çalışmada örgütsel adalet ile ÖVD'nin alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yüksel (2009), Samsun ili İlkadım İlçe Belediyesi çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel adaletin alt boyutları ile ÖVD'nin alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çetinkaya ve Çimenci (2014), Afyonkarahisar'da bir alışveriş merkezinde farklı alanlarda hizmet veren işletmelerde çalışan işgörenler üzerinde yaptıkları araştırmalarında örgütsel adaletin prosedür ve etkileşim adaleti boyutlarıyla ÖVD'nin özgecilik, nezaket ve centilmenlik boyutları arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Özellikle araştırmamızda KH'de çıkan sonuçlar yukarıda adı geçen araştırma sonuçları ile benzerlikler göstermektedir. ÖH'de herhangi bir korelasyon ilişkisinin çıkmamasının sebebinin kamu hastanesine göre personel sayısının az olması nedeni ile iş yükünün fazla olması ve işten çıkarılma korkusu nedeniyle çalışanların cevaplarından tam emin olmadan işaretledikleri düşünülmektedir.

Bu araştırma bir kamu ve özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Bundan sonra bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara üniversite hastaneleri, branş hastaneleri (kadın doğum ve çocuk, diş, kemik, göz hastanesi vb...) ile farklı özel hastaneleri de araştırma kapsamına almaları

önerilmektedir. Bu araştırmanın bir ileri safhasında ise yurtdışında bulunan aynı statüdeki hastanelerde bu çalışmalar uygulanarak hastaneler arası kıyaslamalar yapılabilir. Böylelikle ülkeler arasında sağlık örgütlerinin yönetilme şekilleri ve uygulamalarına ışık tutulabilir. Nasıl kamu ve özel sektör hastanelerinin birbirlerinden öğreneceği tecrübeler varsa, ülkelerinde bu alanda birbirlerine tecrübe aktarımı sağlamalarının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Z. (2006). “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1): 1-14.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). “Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz”, *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Fakültesi Dergisi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (2): 19-40.
- Aslan, Ş. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2): 163-178.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17 (1): 29-62.
- Bozkurt, S. (2010). *İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Finansal Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cihangiroğlu, N.; Şahin, B. ve Naktiyok, A. (2010). “Hekimlerin Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma”, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12), 67-82.
- Cropanzano, R.; Bowen, D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). “The Management of Organizational Justice”, *The Academy of Management Perspectives*, 21 (4), 34 -48.
- Çetin, S. A. (2009), “Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Afyonkarahisar’daki 4 ve 5 Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23), 237-278.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). “Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Çalışma”, *Bilig (Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi)*, 56: 99-119.
- Demiröz, S. (2014). “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Örgütsel İmaj Algılamaları Öğrenci Başarıları arasındaki İlişki”, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Ertürk, E. (2014). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management, SAGE Publications, London.
- Geçkil, T. (2013). Örgütsel Demokrasi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: TRB1 Bölgesindeki Üniversite Hastanelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Gürbüz, S. (2007). Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Irak, D. U. (2004). “Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu”, Türk Psikoloji Yazıları Dergisi, 7 (29): 25-43.
- İnce, M. ve GüL, H. (2011). “The Effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Application in Turkish Public Institutions”, International Journal of Business and Management, 6 (6): 134-149.
- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi, 59 (1): 181-201.
- Kaplan, İ. (2011), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1): 35-48.
- Organ, D.W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington Books, Lexington.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21: 77-96.
- Özkan, O. S. (2012). Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Özyurt, E. D. (2010). The Effect of Working Place On The Between Perception Of Orgazinationl Justice, Orgazinationl Support And Orgazinationl Citizenship Behavior, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 54: 307-331.
- Sezgin, O. (2009). Exploring The Relationship Between Concept of The Organizational Culture, Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavior, Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Şehitoğlu, Y. (2010). Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanın Çalışan Performansı İlişkisi, Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Tokgöz, E. (2012). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Turnipseed, D. L. (2002). “Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics”, *Journal of Business Research*, 55: 1-15.
- Uluköy, M. (2014). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet ile Tükenmişlik Duyguları Arasındaki İlişki: Bir Uygulama”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39: 213-226.
- Ünüvar, T. G., (2006). An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And organizational Citizenship Behavior, Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A. (2010). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.