



Araştırma Makalesi • Research Article

Special Issue on *International Conference on Empirical Economics and Social Science (ICEESS' 18)*, 27-28 June, 2018, Bandırma, Turkey

Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*

The Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Citizenship Behaviour: A Reserch on Nurses

Beyza Erer ^{a,**}, Rıfat İraz ^b

^a Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, 42130, Konya/Türkiye.
ORCID: 0000-0003-0083-7102

^b Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 42250, Konya/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-2774-8428

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 10 Ağustos 2018

Düzeltilme tarihi: 13 Ağustos 2018

Kabul tarihi: 30 Ağustos 2018

Anahtar Kelimeler:

Örgüt

Örgütsel Adalet

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 August 2018

Received in revised form 13 August 2018

Accepted 30 August 2018

Keywords:

Organization

Organizational Justice

Organizational Citizenship Behavior

ÖZ

Bu çalışmanın birincil amacı, Konya ilinde faaliyet gösteren bir hastanedeki hemşirelerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerini analiz etmektir. İkincil amaç ise algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etki düzeyini belirleyerek hemşirelerin demografik özellikleri açısından örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak; demografik özellikler, örgütsel adalet ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan anket tekniği kullanılmıştır. SPSS Software for Windows 15.0 kullanılarak elde edilen verilere, Pearson Correlation ve Chisquare analizleri ile çoklu karşılaştırma yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; algılanan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

ABSTRACT

The purpose of this study is primary to analyze the relationships between organizational justice and organizational citizenship behavior on nurses who work in a hospital in Konya city center. Secondly, it is to define the effect levels of the perceptions of organizational justice on the organizational citizenship behavior and to expose whether there are any significant differences along with organizational justice and organizational citizenship behaviors which were divided into the demographic features of nurses. Questionnaire technique which were composed of the demographic variables, organizational justice scale and organizational citizenship behavior scale was used as data collection method in the study. Multiple comparisons were made with data obtained using SPSS Software for Windows 15.0, Pearson Correlation and Chi square analysis. Data obtained from study showed that there was a positive relation between the perception of organizational justice and the organizational citizenship behavior.

1. Giriş

Günümüzde küreselleşmenin sonucu olarak rekabetin kendini yoğun bir şekilde hissettirmesiyle birlikte, örgütler başarılı olmak ve rekabet üstünlüğü sağlamak için çalışanlarını mutlu etme yoluna gitmektedirler. Bireyler,

günlük yaşantısının önemli ve büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirdiklerinden dolayı örgütlerin sahip oldukları en değerli kaynaklar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, çalıştığı yerde mutlu olan bireylerin bu durumu iş yapma şekillerini olumlu bir şekilde etkilemekte olup, hem özel hayatına hem de sosyal hayatına yansımaktadır.

* Bu çalışma, 2014 yılında Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: beyzaerer@selcuk.edu.tr

Bireylerin son derece önemli olduğu örgütlerde, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkiyi belirlemek için bazı kriterler mevcuttur. Bu kriterler; çalışanın yaklaşımını ölçen örgütsel adalet ve çalışanın örgüte saygı ve sahiplik duygusunu ortaya çıkaran örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarıdır.

Bireyler var oldukları andan itibaren adalet kavramına ilgi göstermişler ve uyum içinde yaşamalarını zorunlu kılan bütün ortamlarda adaletin vazgeçilmez bir değer olduğunu belirtmişlerdir. Tarih boyunca bireylerin düşüncelerini, çıkarlarını ve haklarını garanti altına alma, özgürlüklerini sağlama ve itibarını koruma anlamında kullanılan adalet kavramı, son dönemde örgütsel alana uyarlanmış ve “örgütsel adalet” kavramı ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet, örgüt içerisinde meydana gelen bütün kazanımların bireylere eşit yani adil bir şekilde dağıtılması olarak tanımlanmaktadır.

Örgütteki kazanımları adil olarak algılayan çalışanlar, gönüllü bir biçimde belirlenmiş rol gereklerinin dışında ve örgütsel yaşamın etkinliğine fayda sağlayacak bir takım davranışlar sergilemektedirler. Söz konusu olumlu davranışlara ise “örgütsel vatandaşlık davranışı” denilmektedir. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunmaları ile örgütsel adalet algıları arasında bir ilişki söz konusudur.

Örgütsel adaleti algılama ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ilişkisi, örgütsel literatürde üzerinde önemli durulması gereken konular arasında yer almaktadır. Burada esas konu, örgüt içinde adaletsizliğin ya da adaletin olup olmamasından ziyade bu durumun çalışanlar tarafından nasıl algılandığıdır. Çünkü çalışanlar tutumlarını algıları sonucunda geliştirir ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını bu tutumlar aracılığıyla sergileme eğiliminde bulunurlar. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi inceleyerek, algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini saptamaktır.

2. Örgütsel Adalet

Genel adalet kavramının örgüt içerisine uyarlanmasıyla birlikte örgütsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır. Örgütsel adalet ile ilgili araştırmalar, Adams'ın Hakkaniyet Teorisi'ne kadar uzanmaktadır. Bu teoriden yola çıkan araştırmacılar örgüt içerisindeki adalet kavramı ile ilgilenmeye başlamışlar ve bu kavram literatürde yaygınlaşmıştır (Demirel ve Seçkin, 2001: 99).

Örgütsel adalet, örgütün elde etmiş olduğu maddi ve manevi kazanımların çalışanlara eşit bir şekilde dağıtılmasıdır. Söz konusu maddi ve manevi kazanımların yanı sıra, örgütsel adalet yönetim, strateji ve politikaların da eşit bir şekilde uygulanmasını kapsamaktadır. Çalışan ve yönetici arasında herhangi bir ayırım gözetmeksizin örgüt içi ilişkilerin geliştirilmesi, çalışanların kişiliğine, onuruna, hak ve sorumluluklarına saygılı davranmak örgütsel adaletin temel hususları arasındadır (Cremer, 2005: 4).

Örgütsel adalet kategorik anlamda; dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Cohen-Charash ve Spector, 2001: 279);

Dağıtım Adaleti: Çalışanların elde ettiği kazanımların eşitliği ile ilgilidir. Dağıtım adaleti; çalışanların göstermiş olduğu performans sonucunda elde etmiş olduğu bütün

kazanımların (maaş, ödül, terfi, görev, sorumluluk, mal, rol vb.) dağıtımıyla alakalı yönetsel kararların eşit bir biçimde alınıp alınmadığı ile ilgilidir (Baron ve Kreps, 1999: 107).

Prosedür Adaleti: Çalışanların çabaları sonucunda elde ettiği kazanımların neye göre ve nasıl belirlendiğini, kazanımların dağılımında uygulanan karar verme süreçlerinin ve işlemlerinin çalışanlarca ne kadar eşit olarak algılandığını belirleyen bir boyuttur. Yani prosedür adaleti, kazanımların dağıtımına ilişkin kararların verilmesinde kullanılan süreçlerin eşitliği ile ilgilidir (Konovsky, 2000: 495). Bu adaletin temel dayanağı, çalışanlara elde edecekleri kazanımlara ilişkin söz hakkı ya da bilgi sağlama fırsatı verilmesidir (Cohen ve Spector, 2001: 278).

Etkileşim Adaleti: Prosedürlerin uygulama sırasında çalışanlar ve yönetici arasındaki çekim gücü olarak nitelendirilmektedir. Etkileşim adaleti, örgütsel işlemler uygulanırken çalışanların karşılaştığı tutum ve davranışların biçimi olarak tanımlanmıştır (Greenberg ve Cropanzano, 2000: 127). Bu adalet boyutu, örgütsel işlemlerin insani yönü ile ilgilidirken, adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde dürüstlük, değer, incelik ve alınan kararlar için geçerli nedenlerin olması gibi temel yönere odaklanır (Uysal, 2002: 68).

3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Son dönemlerde üzerinde önemle durulan örgütsel vatandaşlık davranışının temelleri Chester Bernard tarafından 1938 yılında ifade ettiği “işbirliğinde gönüllü olma” tutumuna dayanmaktadır. Bernard'ın tutumundan hareketle “güvenilir rol performansı” ile “yenilikçi ve kendiliğinden” davranışlar arasında ayırım yapan Daniel Katz örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar ortaya koymuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışını Bernard “çalışanların örgüte çabalarıyla katkıda bulunma istekliliği” olarak ifade ederken; Katz “çalışanların örgütte zorla tutulamayacağı ve önceden belirlenmemiş fazladan davranışa bağlı olarak yürüttükleri roller” olarak tanımlamıştır (Bolat, vd., 2009: 217). Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün sosyal sistemine faydalı olan ve rol tanımlamalarında yer almayan davranışlar olarak ifade edilmektedir.

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını, “Bir bütün olarak örgütün etkin ve verimli çalışmasına destek olan, çalışanın gönüllülüğüne dayanan davranışlar” olarak tanımlamaktadır (Bergeron, 2007: 1078). Bireysel bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olarak tanımlanması için iki özelliğe sahip olması gerekmektedir. Bu özelliklerin ilki, davranışın örgütün etkinliğini ve verimliliğini artıracak bir niteliğe sahip olmasıdır. Diğer ise, söz konusu davranışın iş sözleşmesinde ya da örgütün herhangi bir resmi belgesinde ödüllendirilebilir bir nitelikte olmaması yani bireyin tamamen gönüllü olarak böyle bir davranışı seçme hususudur (Smith, vd., 1983: 653). Bu durumda bireyin rol dışı herhangi bir davranışı yerine getirmemesi durumunda, herhangi bir cezaya tabi olması söz konusu bile olmayacaktır (Atalay, 2010: 29).

Örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında; iş arkadaşlarına yardımcı olma, işi ve mesleği geliştirilerek ilerlemesini sağlama, zamanı etkili ve verimli kullanma gibi iş tanımlarında bulunmayan davranışlar yer almaktadır. Bu

örnekleri arttırmak mümkün olduğu gibi, örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik eylemlerin ortak noktası ise gönüllülüğün esas olmasıdır (Sezgin, 2005: 319).

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranış ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Ancak çalışmaların genelinde, Organ'ın beş boyutlu sınıflandırmasının dikkate alındığı görülmektedir. Bu boyutlar (Koy, 2001: 104):

Özgecilik: Herhangi bir örgütte çalışanların gönüllü olarak diğer iş arkadaşlarına yardımcı olma yoluyla onların verimlilik ve performansını arttırmaya yönelik gerçekleştirmiş oldukları davranışların tamamıdır. Tecrübeli ve kıdemli olan çalışanların, çalışma arkadaşlarına fazladan bir ücret almaksızın yardım etmesi "özgecilik" olarak tanımlanmaktadır (Ölçüm, 2004: 87).

Nezaket: Örgütteki iş yükümlülüklerinden dolayı çalışanların birbiriyle sürekli iletişim halinde olmaları ve birbirlerinin yaptığı işlerden ve kararlardan etkilenmeleridir (Gürbüz, 2006: 49). Bu boyut, çalışanların diğer çalışanlar için sorun teşkil edecek hususları öngörerek çözüm için tavsiyelerde bulunma, sorunun meydana gelmesine engel olma ve bu konularda yardımcı olma gibi önleyici nitelikteki davranışları kapsamaktadır. Bu bağlamda nezaket boyutu, çalışanların yapacakları işleri etkileyecek davranışlarda bulunmadan önce anlayışlı ve kontrollü davranışları ve meydana gelebilecek herhangi bir sorun karşısında çözüm için ihtiyaç duyulan çabayı esas alır (Organ ve Ryan, 1995: 776).

Vicdanlılık: Çalışanların sahip oldukları görev ve sorumlulukların ötesine geçerek, örgütün işleyişine gönüllü olarak katkıda bulunmayı ifade eder. Bireyin iş ve hedef odaklı olmasını gerektiren vicdanlılık boyutuna; işe erken gelip geç gitme, gereksiz molalardan kaçınma, zamanı verimli kullanma, işleri zamanından önce yapma, örgüt kaynaklarını koruma ve geliştirici faaliyetlerde bulunma gibi davranışlar örnek gösterilebilir (Allison vd., 2001: 284).

Centilmenlik: Çalışanların örgütte çatışmaya ve huzursuzluğa neden olabilecek davranışlardan kaçınmaları ve gereksiz durumlardan dolayı şikâyet etmemeyi öngören boyuttur. Bu boyutta, şikâyet etmeden ve suçlamada bulunmadan yoğun iş yükünün üstesinden gelen çalışan centilmen olarak nitelendirilmektedir (Gürbüz, 2006: 56).

Sivil erdem: Örgüt faaliyetlerine aktif ve gönüllü olarak katılımı içeren sivil erdem boyutu, bir bütün olarak örgüte bağlılık ve ilginin en üst düzeyde olduğu bir durumu yansıtmaktadır. (Sökmen ve Boylu, 2011: 150). Örgütün çıkarlarını en üst seviyede gözeterek, mesleki ve sosyal anlamda örgütün işlevlerini destekleme, örgüte istekli olarak katılma ve örgütle ilgili olma gibi davranışları kapsamaktadır. Ayrıca bu boyut, örgütün politik yaşamına katılım göstermeye yönelik etkinlikleri içermektedir (Sezgin, 2005: 323).

4. Metodoloji

4.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu; algılanan örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin Konya ilinde faaliyet gösteren Beyhekim Hastanesi'nde çalışan hemşireler üzerindeki etkilerinin saptanmasıdır. Bu çalışma ile örgütsel adalet algısının sadece sağlık sektörü açısından

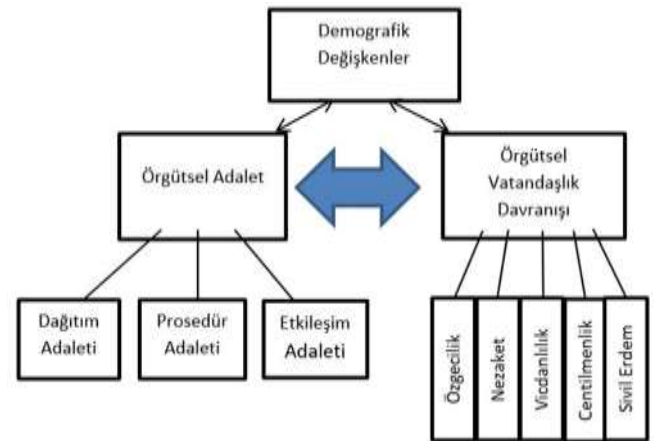
değil tüm organizasyonlar ve işletmeler içinde çalışanların ve bireylerin ekstra rol davranışı göstererek, sorumluluk sahibi, duyarlı, gönüllü, yardımsever ve nezaket sahibi vatandaşlar olarak; örgütsel vatandaşlık davranışlarına katkı sağlayabileceği ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Araştırmanın temel amacı, sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını tespit etmek ve hemşirelerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Bu çerçevede, örgütsel adalet boyutları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti ile; örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları olan özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının çeşitli demografik özelliklerle (yaş, cinsiyet, kıdem, vb.) arasındaki ilişki incelenmiştir.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma amacının daha iyi açıklanabilmesi nedeniyle, aşağıda yer alan araştırma modeli çizilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın ana kümesini Konya ilinde Beyhekim Devlet Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Anket hakkında bilgi edinilmek istenilen topluluğu yani ana kütleli oluşturan bütün birimlerin gözlenmesi biçiminde tanımlanan, "Tam Sayım Yöntemi" esas alınmıştır. Örnekleme çerçevesini belirlemek amacıyla, anket uygulanan hastanenin üst düzey yöneticisi ile görüşülmüş ve hemşire sayısının 261 olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda tüm hemşirelere anket formu dağıtılmış olup geri dönen anket sayısı 204'tür. Fakat dağıtılan anketlerden 5 tanesinin büyük bir kısmı boştur.

4.4. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Araştırmamızda kullanılan veriler anket yöntemi ile toplanmış olup, araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümünü oluşturan demografik özellikler araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Demografik özellikler; cinsiyet, medeni durum, yaş, kaç yıldır çalışıyorsunuz, bulunduğunuz hastanedeki çalışma süreniz olmak üzere toplam beş sorudan oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümde hemşirelerin adalet algılarını belirlemek amacıyla; Yıldırım'ın (2002) kullandığı Niehoff

ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 20 maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeği; dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Örgütsel adalet ölçeğinin 1-5. maddeleri dağıtım adaleti alt boyutunu, 6-11. maddeleri prosedür adaleti alt boyutunu ve 12-20. Maddeleri etkileşim adaleti alt boyutunu meydana getirmektedir. Bu ölçek 5’li likert tipinde hazırlanmış olup kodlamalar 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Anketin üçüncü bölümde hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek için ise Podsakoff ve MacKenzie tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği; özgecilik (4 ifade), nezaket (4 ifade), centilmenlik (4 ifade), vicdanlılık (4 ifade) ve sivil erdem(4 ifade) olmak üzere beş

boyuttan ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek 5’li likert tipinde hazırlanmıştır.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Örgütsel adalet düzeyi ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Örgütsel adalet düzeyinin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

H₄: Örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel adalet düzeyi üzerinde olumlu etkisi vardır.

4.6. Araştırmanın Bulguları

Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve demografik özelliklere ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

		Adalet Algısı	Vatandaşlık Davranışları	Demografik Özellikler
Adalet Algısı	PearsonCorrelation	1	(**) ,466	0,512
	Sig. (2-tailed)		0	0,124
	N	204	204	204
Vatandaşlık Davranışları	PearsonCorrelation	(**) ,495	1	0,602
	Sig. (2-tailed)	0,186		0,179
	N	204	204	204
Demografik Özellikler	PearsonCorrelation	0,512	0,602	1
	Sig. (2-tailed)	0,124	0,179	
	N	204	204	204

Tablo 1’deki korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında; örgütsel adalet algısı ($r=0,512$; $p>0,05$), örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=0,602$; $p>0,05$) ile demografik özellikler arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde örgütsel adalet algısı ile vatandaşlık davranışı ($r=0,466$; $p>0,05$), örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet algısı ($r=0,495$; $p>0,05$) arasında da pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Hipotezlere ilişkin Chi-Square testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Hipotezlere Ait Test İstatistikleri

	H ₁	H ₂	H ₃	H ₄
Chi-Square (a,b)			121,961	121,147
Serbestlik derecesi	57	46	60	44
Asymp. Sig.	0,124	0,105	0,179	0,186

- Asymp. Sig= $0,124<0,05$ olduğu için %95 güven düzeyinde H₁ kabul edilir. Örgütsel adalet düzeyi ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- Asymp. Sig= $0,105<0,05$ olduğu için %95 güven düzeyinde H₂ kabul edilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- Asymp. Sig= $0,179<0,05$ olduğu için %95 güven düzeyinde H₃ kabul edilir. Örgütsel adalet düzeyinin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

- Asymp. Sig= $0,186<0,05$ olduğu için %95 güven düzeyinde H₄ kabul edilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel adalet düzeyi üzerinde olumlu etkisi vardır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki Konya ilinde faaliyet gösteren bir hastanede çalışan hemşirelerden oluşan örnekleme analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; algılanan örgütsel adalet düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani hemşirelerin örgütsel adalet algıları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin artacağı ifade edilebilir. Diğer yandan, hemşirelerin demografik özellikleri ile örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre, çalıştığı örgütü adil olarak algılayan hemşirelerin aidiyet duygusu artacağı için iş tatminleri de artma eğilimi gösterecektir. Bundan dolayı motivasyonları artan hemşireler biçimsel rol ve görev tanımlarının da ötesinde davranışlar sergilemeye başlarlar. Bu da işyerini benimseyen, yardımsever, nazik, örgütün problemlerine karşı duyarlı çalışanlar ortaya çıkarır ve sonuçta çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine yardımcı olur. Örgütsel vatandaşlık davranışı sayesinde örgütlerin sektörde daha iyi ve kaliteli hizmet vermesi sağlanır. Bu bilgiler doğrultusunda çalışanlarda örgütsel adalet duygusu geliştirebilmenin en önemli belirleyicisi yönetici davranışlarıdır. Bu yüzden yöneticilerin çalışanlarına uygun bir rol model kişiliğiyle yaklaşmaları önerilmektedir.

Çalışma sonucunda, önerilen modelin ve hipotezlerin genel olarak doğrulandığı görülmektedir. Ancak bu durum, ilgili önermelerin evrensel nitelikte olduğunu ifade etmek için yetersizdir. Çünkü araştırma sırasında karşılaşılan zorluklar ve sınırlılıklardan dolayı yalnızca Konya ilinde faaliyet gösteren bir hastanede hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bu değerlendirmede elde edilen bulgular, şüphesiz söz konusu hastanenin ve bu hastanedeki hemşirelerin örgütsel durumlarına ilişkin sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu sonuçların, başka hastaneler ya da belirli bir sektör veya bölge temelinde yapılacak diğer araştırmalar ile desteklenmesi halinde araştırmanın konusuna dair genel bir çerçeve ortaya konulabilecektir. Bu yüzden bundan sonraki çalışmalarda bu tarz araştırmaların aynı hastanede farklı ölçekte, aynı ilde farklı hastanelerde veya farklı coğrafi bölgelerde yer alan hastanelerde ve hatta karşılaştırmalı bir şekilde gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Allison, B. J., Voss, R.S., & Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Educational for Business*, 76(5), 284.
- Atalay, G. C. (2010). *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). *Strategic Human Resources: Framework for General Managers*. USA: John Wiley&Sons.
- Bergeron, D. M. (2007). The Potential Paradox of Organizational Citizenship Behaviour: GoodCitizens at What Cost?. *Academy of Management Review*, 32(4), 1078.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 217.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The Role of Justice in Organization a Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 279.
- De Cremer, D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4-13. <https://doi.org/10.1108/02683940510571603>
- Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2001). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilgi-Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 56, 119.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 49-56.
- Koys, D. J. (2001). The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 54(1), 104.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 776.
- Ölçüm, Ç. M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 319-323.
- Smith, C., Organ D. W., & Near, J. (1983). Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653.
- Sökmen, A., & Boylu, Y. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir Mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 150.
- Uysal, D. (2002). *Örgütlerde Kişilerarası Adil Davranış Algısı ile İletişim Tarzı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.