

Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma*

Doç. Dr. Aykut BEDÜK

*Selçuk Üniversitesi, İİBF
abeduk@hotmail.com*

Yrd. Doç. Dr. Ebru ERTÜRK

*Necmettin Erbakan Üniversitesi, UBYO
ebruyildirim_1@hotmail.com*

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma

1

Özet

Bu araştırmanın amacı Konya İl Emniyet Müdürlüğü mensuplarının örgütsel vatandaşlık davranışı, güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamaları düzeylerini inceleyerek, güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini incelemektir.

Konya İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan beş yüz kırk sekiz polisin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre güç mesafesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu, adalet algılamaları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğru yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda güç mesafesi beklentisi ve örgütsel adalet algısı değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık algısı değişkenini açıklama oranı yaklaşık olarak yüzde yirmi iki olarak bulunmuştur. Ayrıca bu açıklayıcılığa en büyük katkıyı etkileşim adaleti değişkeninin sağladığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Güç Mesafesi, Örgütsel Adalet Algılamaları, Konya İl Emniyet Müdürlüğü, Etkileşim Adaleti

*Bu çalışma Selçuk Üniversitesi SBE, İşletme ABD'nda Doç. Dr. Aykut BEDÜK danışmanlığında yürütülmüş ve 13.06.2014 tarihinde savunması yapılmış "Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi" başlıklı doktora tezinin özetidir.

THE IMPACT OF POWER DISTANCE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR IN THE CONTEXT OF SOCIAL EXCHANGE THEORY

Abstract

The purpose of this research, to examine the level of organizational citizenship behaviour, power distance and perception of organizational justice among police that working Konya police department and determine the impact of power distance and perceptions of organizational justice on organizational citizenship behaviour.

This research is done by survey model and has been conducted five hundred fifty eight police that were employed in Konya Police Department. According to the experimental results, there is a weak and negative relationship between organizational citizenship behaviour and power distance, there is a weak and positive relationship between organizational citizenship behaviour and perception of organizational justice among police that were employed in Konya Police Department. As a result of the regression analysis power distance expectations and perception of organizational justice variables explain organizational citizenship behavior rate was found to be approximately percent of twenty two. In addition, the largest contribution to this explanatory variable is observed that the interaction justice .

Key Words: Organizational Citizenship Behavior, Power Distance, Organizational Justice Perception, Konya Police Department, Interaction Justice

I. Giriş

Günümüzde bireylerin iş gören olarak rolü yeniden sorgulanmakta ve insan kaynağı olarak edilib makinenin bir parçası olmaktan öte, üretim ve hizmet sürecini belirleyen, yönlendiren ve koordine eden bir güç olarak önem kazanmaktadır. Bu gelişmelerin akabinde işletmelerde bireylerin karar süreçlerine tam katılımını sağlayacak önemli yapısal değişimler gözlenmektedir. Örgütlerde mevki ve yetki farklılığına dayanan hiyerarşik yapı önemini yitirmekte ve kademeler azaltılarak yalınlaştırılmaktadır. "Yönetimin insanileşmesi" şeklinde yorumlayacağımız bu önemli gelişmeler, örgütsel bağlılığı arttırarak örgütsel vatandaşlık kültürünün oluşturulmasına zemin hazırlamaktadır.

Bu çalışma Konya İl Emniyet Müdürlüğü'nde güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelenmesi açısından önem taşımaktadır. Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar olmasına karşın, örgütsel vatandaşlık davranışı ve güç mesafesi ilişkisini inceleyen çalışmalar yok denecek azdır. Bu ilişkiyi güç mesafesi boyutunu da ekleyerek incelemesi çalışmamıza özgünlük kazandırmaktadır. Konya İl Emniyet Müdürlüğü personelinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinde güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının rolünü sorgulaması açısından bu çalışma Emniyet Teşkilatı özelinde de önem arz etmektedir.

II. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Çerçevesi Ve Sosyal Mübadele Teorisi

A. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

“Örgütsel vatandaşlık davranışı” (ÖVD) kavramı, 1930’lu yıllarda başlayan ve bir süreç halinde devam eden çalışmalarla ilerleyerek 1980’li yıllarda bağımsız bir kavram haline almıştır. Barnard’ın görüşleri ile J. Roethlisberger ile William J. Dickson’un birlikte yürüttükleri araştırmalar, Daniel Katz ile Robert L. Kahn’ın görüşleri, mübadele teorisini ele alan Peter Blau’nun, Dansereau, Graen ve Haga’nın çalışmaları, Williamson, Ouchi gibi örgüt teorisyenlerinin yaptığı çalışmalar, örgüt teorisine katkı sağlayarak belli kavramları, önerileri ve varsayımları içererek, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal arka planını da oluşturmuşlardır (Karaaslan vd. 2009:137).

ÖVD, gönüllülük esasına dayalı, bireyin iş tanımlamaları içerisinde ve örgütle birey arasında gerçekleştirilen anlaşmada yer almayan, görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmal halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok bireysel seçim sonucu sergilenen davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Podsakoff vd., 2000:513).

B. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

ÖVD boyutları tanımlanırken Podsakoff ve diğerleri bu boyutları; yardımseverlik, centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel uyum, bireysel inisiyatif, üyelik erdemi, kendini geliştirme (Dilek, 2005:37-38) şeklinde sınıflandırırken; Graham’ın aktif vatandaşlık sendromunu temel alarak oluşturduğu boyutlar; örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılım şeklindedir. Williams ve Anderson; ÖVD, bireylerin ve örgütün yararına sonuçlar doğurduğundan bireye yönelik ve örgüte yönelik ÖVD boyutları olarak sınıflandırmıştır (Türker, 2006:14-15).

Organ’a göre ise, örgütsel vatandaşlık davranışının; özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem şeklinde beş boyutu bulunmaktadır. ÖVD ile ilgili araştırmalarda genellikle Organ’ın bu beş boyuttan oluşan tanımlamasından yararlanılmıştır. Bu nedenle bu çalışmada Organ’ın sınıflandırmasındaki beş boyut esas alınacaktır.

Özgecilik

Diğergamlık ya da diğerlerini düşünme şeklinde de ifade edilen *özgecilik*, örgütte işgörenlerin belirgin bir biçimde gönüllü olarak diğer işgörenlere yardım etme yoluyla onların performans ve etkinliklerini artırmaya yönelik davranış sergilemeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütte uzman, deneyimli ya da kıdemli işgörenlerin, yeni meslektaşlarına yardım etmesi olarak kabul edilen özgecilik, işe ilişkin problemleri olan bir işgörene yardımcı olmak için yapılan gönüllü etkinlikleri içermektedir. İşgörenlerin araç-gereç kullanmalarına, görevlerini tamamlamalarına, belirli bilgilere ulaşmalarına, bir projeyi ya da sunuyu zamanında hazırlamalarına yardımcı olma özgeciliğe örnek olarak verilebilecek davranışlardandır. Örgüt içinde bireylere dönük yardımcı olma davranışını ifade eden özgecilik, bireysel düzeyde bir davranış olmasına rağmen, sonuçta bundan örgüt yarar sağlar (Sezgin, 2005:323). İfade edilmesi gereken önemli bir husus özgeciliğe, yardım davranışının problem

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma

4

ortaya çıktıktan sonra, o probleme çözüm bulmak amacıyla gerçekleşmekte olduğudur (Köksal, 2012:76).

Vicdanlılık

Organ'ın tanımladığı ikinci boyut olan üstün görev bilinci, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen rolün üstünde bir davranış sergilemeye gönüllü olmalarını ifade etmektedir (Öztürk ve Özata, 2013:368).

Vicdanlılık, işe devam etme, çalışma zamanını etkili kullanma ve iş ortamında belirlenen çeşitli kurallara bağlılık gibi davranışlara öncelik vermeyi esas alır (Sezgin, 2005:323). İşe devamlılık ve zamana uyma konusundaki hassasiyet, çalışanların en zor hava şartlarında, ulaşım imkanlarının en kısıtlı olduğu durumlarda ve işe gelmeme konusunda yönetimin kabul edebileceği mazeretleri olmasına rağmen işlerinin başına gelmeleri, verilen çay ve yemek molalarına uyma ve mola bitiminde vakit geçirmeden işinin başına dönme, çalışanların özveride bulunarak örgüt içi toplantılara katılmaları ve sorumluluk alarak kararların alınmasında fikir beyan etmeleri, fazla mesai ücreti ödenmediği halde kendilerine verilen veya kendilerinin belirlediği bir işi bitirebilmek için fazladan çalışmaları vicdanlılık davranışı kapsamındaki davranışlardır (Akyel, 2011:37).

Centilmenlik

Centilmenlik ya da sportmenlik örgüt üyelerinin iş ortamında gerginliğe sebep olacak olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade etmektedir. Sorunları gereksiz yere büyütmeden, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan şikâyet ederek geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınan kişinin bu davranışları sportmenliğe örnek olarak verilebilir (Öztürk ve Özata, 2013:368-369).

Çalışanların örgüt içerisinde küçük sorunları büyütmeden, zamanın önemli bir kısmını problemlerden yakınlıkla geçirmek yerine işle ilgili faaliyetlere harcayarak geçirmeleri, çalışma arkadaşlarına saygısızca davranıp onların kalplerini kırarak huzursuzluk yaratmak yerine basit hataları görmezden gelerek hoşgörülü olmaları, bardağın dolu tarafını görerek iş konusunda kendisine ve arkadaşlarına motivasyon sağlamaları centilmenlik boyutuna verilebilecek örneklerdendir (Akyel, 2011:39).

Nezaket

Nezaket boyutu, örgüt içinde görevleri ve verecekleri kararları itibarıyla birbirleriyle iletişim ve etkileşim içinde olmaları gereken bireylerin uyarma, danışma ve hatırlatma gibi davranışlar göstermeleri olarak tanımlanabilir. Başka bir deyimle, personelin işlerinden ve kararlarından etkilenen çalışma arkadaşlarıyla olan davranışlarıdır (İlisu, 2012:35). Nezaket tabanlı bilgilendirme, başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce, bu bireyleri bilgilendirmeye dayanan davranışlar sergileme olarak görülebilir. Bu özelliği ile nezaket, örgütsel sorunları ortaya çıkmadan önlemede önemli bir rol oynar, zamanın etkili ve yapıcı bir biçimde kullanılmasına yardımcı olur (Sezgin, 2005:324).

Herhangi bir karar alırken bu karardan etkilenebileceğini düşündüğü kişilerin fikrini alma, örgüt içinde önemli konularda düzenli bilgi akışı sağlamaya çalışma, bir

satış temsilcisinin yeni bir siparişin, yeni ve özel üretim düzenlemeleri gerektirebileceğini biçimsel olmayan bir şekilde üretimde çalışan kişilere bildirmesi, iş arkadaşlarının hakkını koruma, ortaya çıkan sorunlar karşısında sürekli yapıcı bir tutum sergilenmesi, olumsuz koşullarda bile içten ve nazik olunması nezaket boyutuna verilebilecek örneklerdendir (Pirecioğlu, 2010:31).

Sivil Erdem

Vatandaşlık erdemi ya da sivil erdem boyutu ise, örgüt üyelerinin örgütle ilgili konularda tartışması, sorunlara yönelik yapıcı çözüm önerileri getirmesini ve alınan kararlara katılımını içermektedir (Öztürk ve Özata, 2013:369). Sivil erdem davranışları, bir bütün olarak ve en üst düzeyde örgüte bağlılığı ve ilgiyi, örgütsel yaşama aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade eder (Yücel ve Demirel, 2012:25-26). Kurumdaki gelişmelere ayak uydurma, kurumdaki değişimleri yakından izleme ve diğer çalışanlar tarafından kabul edilmesinde çaba sarf etme, örgüt imajına katkıda bulunma, yönetim faaliyetlerine (toplantılar, örgüt stratejilerinin görüşülmesi, kurumun politikalarının belirlenmesi) katılım ve görüşlerini ifade etmeleri, çevresel tehdit ve fırsatları görme, örgütsel çıkarları gözetme istekliliği, örgütün politik sürecine sorumlu ve yapıcı katılım, görüşlerini açıkça ifade etme ve diğer çalışanları da bu yönde cesaretlendirme gibi sivil erdem boyutu içerisinde yer alan davranışlardır (Pirecioğlu, 2012:34).

C. Sosyal Mübadele Teorisi Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Sosyal mübadele teorisi (SMT), bireyler arasındaki sosyal ilişkileri bir tür kaynak mübadelesi olarak gören en eski sosyal davranış teorilerine kadar uzanır. Teorinin temel varsayımı, tarafların, ödüllendirilme beklentisi (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür. Teorinin gelişimine katkı sağlayan öncü araştırmalar, Blau, Emerson ve Homans gibi sosyologlar ile Thibaut ve Kelley gibi sosyal psikologların çalışmalarını içerir. Homans, sosyal davranışı bir mübadele ilişkisi olarak gören ilk sistematik teoriyi geliştirmiştir. Bununla beraber, Blau, bir mübadele süreci olarak sosyal ilişki kavramını tanımlayabilmek için "sosyal mübadele teorisi" terimini ilk kez kullanmıştır. Thibaut ve Kelley'e göre bireyler, diğerleri ile (bireyler, gruplar ya da örgütler) arzuladıkları sonuçlara ulaşmak için işbirliği yaparlar. Emerson'un teoriye olan katkısı ise, mübadele ilişkileri üzerinde güç ve bağlılığın etkileri konusunda olmuştur. Yazar, güç dengesizliklerinin sosyal ilişkileri istikrarsız hale getirdiğini ve bir sosyal mübadele ilişkisinin sürdürülebilmesi için karşılıklı bağımlılığın büyük önem taşıdığını savunmuştur (Bolat vd., 2008:219).

Örgüt tarafından çalışanlara tanınan hakların çalışanları tatmin edici olması ve bunun karşılığında çalışanların örgüt adına birtakım sorumluluklar sergilemeleri, çalışanlarla örgüt arasında meydana gelen mübadele ilişkisinin sosyal mübadele temelinde ele alındığının bir ifadesidir. Bu anlamda *sosyal mübadele, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine birtakım iyilikler yapmalarını öngören bir teoridir*. Sosyal mübadele teorisine göre iyiliği yapan taraf, karşı tarafın bunun karşılığını ödeyeceğine dair bir beklenti içerisinde girmektedir. Taraflar birbirlerinin beklentilerini karşılادıkları

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma

sürece, sosyal mübadele ilişkisi devam etmektedir (Köksal, 2012:5). SMT, çalışanlar ile örgütler arasında var olan ancak açık açık ifade edilemeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlar doğuran karşılıklı zorunluluklar olduğunu ifade etmektedir. Teoriye göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun işgörenler tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal mübadeleyi başlatıp devam ettirmektedirler (Turunç ve Çelik, 2010:185).

III. Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Modeli Ve Güç Mesafesi Kavramı

Bu çalışmada Hofstede'in kültürel değerler modeli temel alınarak spesifik olarak bu modelde yer alan güç mesafesi boyutuna yer verilmektedir. Geert Hofstede'nin kültürel farklılıklar üzerinde gerçekleştirdiği çalışma geçmişten günümüze değin, en kapsamlı ampirik çalışma olarak değerlendirilmektedir. Hofstede uluslararası bir şirket olan IBM'in tüm dünyadaki çalışanlarına gönderilen ayrıntılı mülakat ve anketler ile farklılıkları belirlemiş ve bu farklılıkları güç mesafesi, bireycilik/toplumculuk, belirsizlikten kaçınma ve erillik ve dişillik olmak dört temel boyutta ifade etmiştir (Temel Eğinli ve Yeygen Çakır, 2011:39-40).

A. Güç Mesafesi

Güç, "bir insanın kendi emirlerini veya istediği bir kuralı uygulaması için, başkasını etkileme yeteneğidir". Güç mesafesi (GM) bir grubun üyeleri arasındaki güç dağılımının ne derece eşit algılandığına işaret eden sembolik ipuçları ile aynı konuya ilişkin hissetme, düşünme ve davranış eğilimlerini kapsamaktadır (Akyürek, 2001:7).

Başka bir deyişle; "belirli bir ülkedeki güç mesafesi, o ülkedeki müesseselerin daha az güçlü bireylerinin gücün hangi boyutta dengesiz olmasını beklediklerinin ve kabul ettiklerinin bir ölçüsüdür". GM, daha az güce sahip olan bireylerin değer yargıları üzerine inşa edilir. Gücün nasıl dağıldığı ise genellikle daha güçlü olan bireylerin davranışlarıyla açıklanır. Güç dağılımını yönetilenlerin değil yönetenlerin davranışlarının belirlediği düşünülmektedir (Jahangirov, 2012:56-57).

Güç Mesafesi Boyutları

Güçten kaynaklanan farklılıkları azaltmaya çalışan toplumlar, güç mesafesinin düşük olduğu kültürü; gücün kurumsallaştırıldığı toplumlar ise güç mesafesinin yüksek olduğu kültürü ifade etmektedir (Yaman ve Irmak, 2010:168). Bu bağlamda bu çalışmada güç mesafesi kavramı literatüre bağlı kalınarak yüksek ve düşük güç mesafesi olarak sınıflandırılmış ve açıklanmaya çalışılmıştır.

Yüksek güç mesafesi: Üstler ve astların birbirleriyle eşit olmadıklarını baştan kabul ettikleri, merkeziyetçi yapıya sahip, hiyerarşik yapının yüksek bir piramiti andırdığı, yukarıya doğru iletişimin zayıf olduğu, eşitsizlik üzerine kurulmuş bir yapıdaki durumu anlatmaktadır. Yüksek güç mesafesinin bulunduğu örgütlerde astların söylenenleri yapmaları beklenmekte, yapmadıkları veya yapamadıkları denetçileri tarafından tespit edilirse, ya ödülünden mahrum bırakılmakta ya da cezalandırılmaktadırlar. Maaş sistemleri en üst ve en alt arasında büyük uçurumlar olacak şekilde düzenlenmektedir. Üstlere maaş haricinde özel oda, makam aracı, lojman gibi ayrıcalıklar verilmektedir (Çelik, 2007: 38-39).

Düşük güç mesafesi: Astlar ve üstlerin birbirlerini eşit kabul ettiği, hiyerarşik sistemin sadece rollerin bir eşitsizliği olduğu, kolaylık için bu şekilde düzenlendiği ve rollerin değişebileceği, merkezi olmayan, hiyerarşinin yayvan bir piramit şeklinde olduğu ve denetçi personel sayısının son derece kısıtlı olduğu yapılardaki durumu anlatmaktadır. Düşük güç mesafesinin olduğu kurumlarda, üst ve ast arasındaki maaş aralığı fazla değildir, çalışanlar oldukça kalifiyedir. Üstler için ayrıcalıklar istenmeyen bir durumdur ve herkesin aynı tuvalet, garaj ve kafeteryayı kullanması beklenmektedir. Üstlere astlar tarafından kolayca ulaşılabilen ve patronlar demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir (Çelik, 2007:39).

Güç Mesafesi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütün yapısı çalışanların ilişkilerini, örgüt içi iletişimi ve örgütsel güç mesafesini etkiler. GM; hiyerarşi, ast-üst ilişkileri ve kurum içi eşitlik gibi öğeleri çevreleyen bir olgudur. Çalışanların davranışları üzerine de etkileri vardır. Çalışanların gösterdikleri ÖVD'nin kaynağı, işlerinden duydukları memnuniyet ve moral durumlarıdır. Yüksek seviyede moral ve iş memnuniyetinin sağlanabilmesi için, çalışanların kendilerini rahatsız eden hususları, yöneticileri veya güvendiği kişilerle paylaşabilecekleri bir ortamın yaratılması gerekir. Bu bağlamda güç mesafesinin örgütsel vatandaşlığa etkileri şöyle ifade edilebilir (Çelik, 2007: 163-167):

- Yüksek güç mesafesi, işgörenler ile yöneticiler arasındaki iletişimi olumsuz etkilediğinden işgörenlerin moral durumlarını ve dolayısıyla işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini olumsuz etkiler.
- Yöneticilerinden uzak, mekanik bir yapıda çalışan işgörenlerin, iş memnuniyetleri düşük olacağından ÖVD göstermeleri mümkün olmayacaktır.
- Karar alma süreçlerine katılmayan, fikirlerini çekinmeden ifade edebileceği bir ortam bulamayan ve dürüstçe ifade etmekten çekinen işgörenler demotive olacaklardır.
- Düşük güç mesafesi bulunan örgütlerde çalışanlar daha fazla erdemli davranışlar sergileyecekler, hem kendileri fikirlerini çekinmeden beyan edecekler, hem de diğer çalışanları bu yönde teşvik edeceklerdir.

IV. Örgütsel Adalet Kavramı Ve Örgüt Adalet Boyutları

A. Örgütsel Adalet Kavramı

Doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hak, hak yemeçlik, hakkaniyet ölçülerine uyma, meşruluk, tarafsızlık, insaniyet, iyilik gibi anlamlara gelen adalet kavramı, bir birey ya da insan grubuna adil ya da adaletsiz, dürüst ya da dürüst olmayan bir şekilde davranılabileceğini ortaya koymaktadır. İnsanı etkileyen hakların haklıya dağıtılması, insan etkileşiminin hemen her boyutuna nüfuz etmekte ve adalet, toplumsal bir varlık olan insanın, bir toplumun üyesi olarak nasıl yaşayacağını düzenleyen rehber fonksiyonu görmektedir (Töremen ve Tan, 2010:59).

Örgütsel adalet algısı; "bir örgütte bireylerin yöneticileriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgütle aralarında gerçekleşen ekonomik ve

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma

8

sosyal mübadelede algıladıkları eşitlik” (Aytemiz Seymen vd., 2013:527). Bu algı, bireylerin örgüt içinde kendilerine karşı adil olup olunmadığı konusunda yargıya varmalarını sağlamaktadır. Bireyler örgütteki süreç ve mekanizmaların görev ve ödüllerin kendilerine gösterilen davranışın adaletli olup olmadığı konusunda yargıya varmakta ve bu yargı sonucunda örgüte ve dolayısıyla işlerine karşı tutum geliştirmektedirler (Songür vd. 2008:85).

Çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme süreci açısından değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İnce ve Gül, 2005:76).

B. Örgütsel Adalet Boyutları

Bu çalışmada, konuyla ilgili literatürde yer alan fikir birlikleri dikkate alınarak, üç boyutlu örgütsel adalet algısı modeli benimsenmiş olup örgütsel adalet yazınında yer aldığı şekliyle dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti ile ilgili olarak aşağıdaki bilgiler verilecektir.

Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, bir çalışanın işe yaptığı katkılar ve bu katkılar sonucunda karşılaştığı ödül, görev, sorumluluklar ile karşılaştırması sonucunda algıladığı adalettir. Bu algı, çalışanlar tarafından karşılaşılan sonuçların adil dağılmış olması ile ilgili olmaktadır (Songür vd., 2008:86).

DA işgörenin bulunduğu örgüte bizzat kendisinin katmış olduğu değere ilişkin alması gereken ideal ödül miktarını ifade etmektedir. Ücret, performans iletimi (geri besleme), çalışma koşulları ve terfi ödül örnekleri olarak sayılabilir. Yapılan çalışmalar emeğinin karşılığını tam olarak alamayan işgörenlerin diğer işgörenlere oranla örgüte daha az bir bağlılık duygusu beslediklerini göstermektedir (Doğan, 2002:72).

Prosedür Adaleti

Prosedür adaleti (PA); ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi unsurların belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan metot, prosedür ve politikaların adil olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, performans ödülleri dağıtımının adilliği dağıtım adaleti kavramının konusunu oluştururken, yine aynı performans ödülllerinin belirlenmesinde kullanılan metotların adilliği ise PA kavramının konusunu oluşturmaktadır. (Doğan, 2002:72). Dağıtımdan ziyade, bu dağıtımın ne şekilde gerçekleştirildiği sorununu konu alan PA, çalışanlar üzerinde derin etkiler bırakmakta ve bu açıdan örgütler için önemli sonuçları bulunmaktadır (İyigün, 2012:58).

Son dönemde prosedürel adalete ilişkin olarak yapılan çalışmalarda, örgütsel uygulamaların kişilerarası yönüne odaklı, özellikle yönetim ve çalışanlar arası ilişkiler ve kişilerarası tutumları yansıtan “etkileşim” boyutu dikkat çekmiştir. O nedenle ki “etkileşimsel adalet”, prosedürel adaletin bir alt boyutu olarak ortaya çıkmış ve

örgütsel uygulamaların insani yönünü ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır (Bilsel, 2013:21).

Etkileşim Adaleti

EA otorite veya gücü elinde bulunduranlar ile diğerleri arasındaki sosyal ilişkilerin algılanma biçimi olarak karşımıza çıkmakta (Demirel ve Dinçer, 2011:29) ve yöneticilerin kararlarının, çalışana saygı ve verilen kıymeti gösteren, daha açık bir ifade ile yöneticilerin çalışana davranışlarını açıklamaya çalışan bir adalet biçimi olarak açıklanmaktadır (Yavuz, 2010:306).

Örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgili olan etkileşim adaleti, adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleri esas alır. EA'da karar vericinin faaliyetleri ve tutumları önemli bir etmendir. EA'nın iki unsuru olduğu düşünülebilir: Bunlardan ilki, karar vericinin bu karardan etkilenen kişilere karşı tavırları; diğeri ise karar vericinin verdiği kararlar ile ilgili açıklamalarıdır. Tavırlar, karar vericinin bu karardan etkilenen kişilere karşı nazik ve saygılı davranıp davranmaması ile ilgilidir. Bireyler kendilerine gösterilen tavırları örgüt içi adaletin göstergesi olarak algılamaktadır. İkinci unsur olan açıklamalar ise, karar vericinin verdiği kararlarla ilgili olarak kullanılan prosedürlere ilişkin açıklamalarıdır. Bu açıklamalar da alınan kararların adil olduğuna ilişkin algılamayı artırmaktadır (Sarı, 2011: 8-9).

Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık ile örgütsel adalet kavramlarının bir arada ele alınmasının nedeni, bir örgütte örgütsel vatandaşlık bilincinin oluşmasının, o örgütte örgütsel adaletin yerleşmesine bağlı olmasıdır (Yavuz, 2010:305).

Çalışanlar, adalet algılarına göre değişik davranışlar gösterebilmektedirler. Örneğin; dağıtım adaletsizliği algıladıklarında, örgütün aldığı kararların sonuçlarına yönelik tepkiler gösterirken, işlem adaletsizliği algıladıklarında bütün bir örgüte yönelik, etkileşimsel adaletsizliği algıladıklarında ise yöneticilerine karşı tepkiler gösterebilmektedirler (Cihangiroğlu vd., 2010:69). Aslında örgütlerde bireyler, örgütsel adaletten daha çok bireysel adalet beklemektedir. Çalışanların bakışı, örgütün işleyişi sırasında adaletin işlediği bir süreç olabilir, ancak asıl önemli olan bireyler arası adalettir. Çünkü yöneticilerin örgütte bireylere karşı göstermiş olduğu davranış hem adaletin uygulandığını hem de bireylerin önemli ve değerli olduklarının bir göstergesidir. ÖVD de, örgütte çalışanların rol kimliği tanımlandığı zaman, örgütsel vatandaşlık davranışını artırmak için sorumluluk hissetmektedir. Bu doğrultuda bir rolün benimsenmesi, bireyin rol kimlik davranışını sergilemesine neden olur. Böylece çalışanların rol kimliği, örgütsel vatandaşlık kimliğine dönüşmektedir (Yavuz, 2010:305).

V. Konya İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma

Çalışmanın bu bölümünde ise örgütsel vatandaşlık davranışında güç mesafesi ve adalet algılamalarının rolünü belirlemeye yönelik olarak Konya İl Emniyet

Müdürlüğü'nde (KİEM) yapmış olduğumuz bir araştırma ve bu araştırmanın sonuçları ortaya konulmaktadır.

A. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Konya İl Emniyet Müdürlüğü'nde (KİEM) güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkilerini tespit etmek, bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışı ile güç mesafesi ve adalet algılamaları arasındaki ilişkiyi sorgulamaktır. Böylece KİEM'de görev yapan emniyet hizmetleri sınıfı personelinin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde güç mesafesi ve adalet algılamalarının rolü konusunda literatüre ve Emniyet Teşkilatına katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

B. Araştırmanın Önemi

Çalışanların örgütsel vatandaşlık sergileme düzeylerini güç mesafesi ve adalet algılamalarıyla ilişkilendiren bir *modelle açıklamaya çalışmamızın* temel nedeni, geçmiş yazında da güç mesafesi, adalet algılamaları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında sosyal mübadele teorisi bağlamında bir ilişki kurulmuş olmasındandır. Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet ilişkisini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini inceleyen ve çalışma sayısı son derece sınırlıdır. Bu nedenle güç mesafesi örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi tez çalışmasının konusu olarak belirlenmiştir.

Emniyet teşkilatı, bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması ve toplumun düzen içerisinde yaşamını sürdürmesi için hukuk ilkeleri içerisinde güvenlik hizmeti sunma misyonuna sahip, adalet ve güvenlik olgusunun tesisine katkıda bulunan, birey ve toplum odaklı proaktif polislik anlayışıyla güvenli hizmeti sunan bir teşkilat olmayı kendine vizyon edinmiş bir teşkilattır (EGM, 2014). Böylesi önemli bir kamu hizmeti veren toplumun güven ve huzur içerisinde yaşamasını sağlamakla yükümlü olan Emniyet Teşkilatı da bu misyon ve vizyon çerçevesinde başarılı olabilmek için diğer örgütler gibi çalışanları ile bu misyon ve vizyonu paylaşmalı, çalışanların bireysel amaçlarını bu yüksek hedef ve gayeler çerçevesinde birleştirmeli, amirler ve polis memurları el ele bu hizmet doğrultusunda birlikte çalışmalıdır. Teşkilat bu bağlamda çalışanlarına adil, güvenli, düşük güç mesafesinin olduğu bir çalışma ortamı sunarak, emniyet mensuplarının resmi rol tanımlarının üstünde gönüllü rol davranışları (örgütsel vatandaşlık davranışı) sergilemelerini sağlamalıdır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinde güç mesafesinin örgütsel adalet algılamalarının rolünü tespit etmeye yönelik olarak yapılan çalışmaların az olması ve Konya Emniyet Teşkilatında bu konu hakkında yapılmış bir çalışma bulunmaması nedeni ile çalışmanın sonuçları hem Konya Emniyet Müdürlüğü hem de Türk Emniyet Teşkilatı açısından önem arz etmektedir.

C. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın evren ve örnekleme, Konya İl Emniyet Müdürlüğü (KİEM) merkez ilçe emniyet müdürlükleri ve merkez şube müdürlükleri ve büro amirliklerinde

görev yapan emniyet hizmetleri sınıfı personeli kapsamı nedeniyle araştırma bulgularının ve sonuçlarının tüm emniyet teşkilatı için genellenmesi mümkün olmayacaktır. Bu nedenle sonuçların tüm emniyet mensuplarına genellenmesinde bu hususun dikkate alınması gerekmektedir.

Toplanan nicel verilerin güvenilirlik ve geçerliliği, kullanılan anket tekniğinin özellikleriyle sınırlı olmaktadır. Bu araştırma kapsam olarak yalnızca örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenmesinde güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının rolünü ele almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemesi muhtemel diğer faktörler göz ardı edilmiştir.

D. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde hipotezlerin test edileceği örneklem grubunun seçimi, örneklem grubuna uygulanacak verilerin toplanması, verilerin toplanmasında kullanılan ölçekler, araştırmanın sınırlılıkları, anket dönüş oranı ve araştırma hipotezini test etmek amacıyla toplanan veriler üzerinde analiz yöntemleri konusunda bilgiler yer almaktadır.

Örneklem Seçimi

Çalışmanın uygulama kısmının çerçevesi örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet algılamaları ve güç mesafesi beklentileri kavramlarını ele alan araştırmacıların yaptıkları çalışmalardan oluşan ikincil veriler incelendikten sonra belirlenmiştir. Araştırmamızın evreni KIEM'e bağlı Merkez İlçe Emniyet Müdürlüklerinde ve Merkez Şube Müdürlükleri ve Büro Amirliklerinde görev yapmakta olan 3431 emniyet hizmetleri sınıfı personeli oluşturmaktadır. Emniyet hizmetleri sınıfı, polis memurundan emniyet müdürüne kadar çeşitli rütbelerde görev yapan polislerden oluşmaktadır. Konya İl Emniyet Müdürlüğü (KIEM), gerek şehrin sosyo-ekonomik durumu ve potansiyeli gerekse teşkilatın büyüklüğü ve performansı bakımından Türkiye'nin önemli Emniyet Teşkilatlarından biri konumundadır.

Örneklem seçiminde personelin görev yerleri, çalışma saatleri, çalışma şekilleri, çalışma kıyafetleri, meslekteki kıdemleri, yaş, cinsiyet ve medeni durumları göz önünde bulundurulmuştur.

Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan veri toplama tekniği anket olarak belirlenmiştir. Eğitim Şube Müdürlüğü personeli anketlerin dağıtımında toplanmasında yardımcı olmuştur. Anketler bizzat görevli polis memurları tarafından dağıtılıp toplanmıştır.

Anket formunun birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirlemek üzere cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, eğitim durumu, çalışma kıyafet biçimi, çalışma saatleri, görev yapılan rütbelere, çalışma alanı ve mesleki kıdem süreleri olmak üzere toplam 9 maddeden oluşturulmuştur.

Araştırmada kullanılacak olan anket formunun belirlenmesi sürecinde, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını, güç mesafesi beklentilerini ve örgütsel adalet algılarını ölçmek amacıyla daha önce geliştirilmiş olan literatürdeki çeşitli ölçekler incelenmiş ve ölçekler arasından araştırmanın yapısına uygun olan ölçeklerle

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma

anket formu oluşturulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini ölçmek için Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004 ve Williams ve Shiaw, 1999) yararlanılarak geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlanan 19 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, üçüncü bölümde örgütsel adalet algılamalarını ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) yararlanılarak geliştirilen ve Yıldırım (2002) tarafından kullanılan ve Türkçeye uyarlanan 20 maddelik Örgütsel Adalet Ölçeği ve dördüncü bölümde güç mesafesi beklentilerini ölçmek için Dorfman ve Howell (1988) yararlanılarak geliştirilmiş (Erdem, 2009) tarafından Türkçeye çevrilen 6 maddelik Güç Mesafesi Ölçeği kullanılmıştır.

ÖVD ölçeği; özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem şeklinde beş alt boyuttan oluşmaktadır. GM ölçeği bir boyuttan, ÖA ölçeği ise dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır.

ÖVD ölçeğinde yer alan ifadeler çalışanların algılama düzeylerine göre (1) hiçbir zaman (2) nadiren (3) ara sıra (4) sıklıkla (5) her zaman şeklinde, ÖA ölçeğinde yer alan ifadeler (1) kesinlikle katılmıyorum (2) katılmıyorum (3) kararsızım (4) katılıyorum (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde ve GM ölçeğinde yer alan ifadeler (1) hiç doğru değil (2) doğru değil (3) ne doğru ne değil (4) doğru (5) kesinlikle doğru şeklinde 5'li likert ölçeğinde değerlendirilmiştir.

Yapılan güvenirlik analizi sonuçlarına göre Güç Mesafesi Cronbach Alfa Değeri: %80.2, Örgütsel Adalet Cronbach Alfa Değeri: %92, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cronbach Alfa Değeri ise, %79.3 olup bu değerler % 70'in üstünde yer aldığı için her bir faktörün iyi düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşlem ve Dönüş Oranı

Örnekleme yöntemi olarak veri toplama kolaylığından dolayı katılımcılar kolayda örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Bu seçim yapılırken KIEM Eğitim Şube Müdürlüğü'nden yardım alınmıştır. Araştırma kapsamında analiz edilen veriler Aralık 2013 – Mayıs 2014 tarihlerini kapsayan 5 ayda toplanmıştır. Bu 5 aylık sürecin ilk dört ayı kurum içi izinlerin alınması ile geçmiş ve anket ile veri toplama süreci ise bir ayda gerçekleşmiştir.

Anket formlarının dağıtımı ve toplanması aşamasında süre kısıtı nedeniyle Eğitim Şube Müdürlüğü personelinden yardım alınmıştır. Konya Eğitim Şube Müdürlüğü personeli anketleri araştırmaya katılan Emniyet mensuplarına elden dağıtmış ve toplamıştır. Ayrıca anketin giriş bölümünde; araştırmaya katılanlara anket sorularına verecekleri cevapların sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı, isim ve birimlerini belirtmelerine gerek olmadığı, araştırma sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için kendileri için en uygun olan cevapları vermeye çalışmalarının önemli olduğu ve verecekleri cevapların kesinlikle araştırmanın amacı dışında kullanılmayacağı şeklinde bir açıklama yapılmıştır.

Örneklem büyüklüğü tespit edilirken belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklüklerinden yararlanılmıştır. KIEM evren büyüklüğü 3431 olup, bu evreni temsil edecek gerekli örnek büyüklüğü ise 346 olarak kabul edilmiştir. Bu örnek

büyükliğünden yola çıkarak araştırma için toplam 600 anket Eğitim Şube Müdürlüğü'ne teslim edilmiş, bu formlardan 40 tanesi doldurulmadan boş bir şekilde iade edilmiş, 12 tanesi de eksik doldurulması sebebiyle değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirmeye alınan anket formu sayısı 548'dir. Dağıtılan anketlerden sağlanan geri dönüş oranı %91'dir.

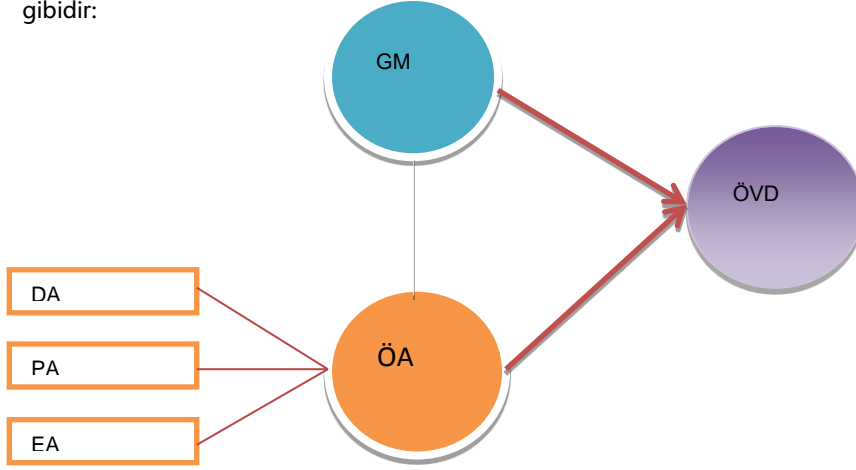
Analiz Yöntemi

Araştırma için toplanan anket verileri IBM SPSS Statistics 20 programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Analiz yöntemleri olarak çoktan seçmeli sorulara frekans analizi, likert ölçekli sorulara faktör analizi ve güç mesafesi, adalet algılamaları ve örgütsel vatandaşlık değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Kavramsal olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve şiddetini belirlemek için korelasyon analizi ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu kavramlar ve açıklamalar ışığında araştırma modeli ve hipotezler aşağıdaki gibidir:



Temel Hipotez

H₁: EGM çalışanları için güç mesafesi ile örgütsel adalet algılamaları alt boyutları örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

E. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan 548 Emniyet personelinin %93,8'i (514) erkek, %6,2'si (34) bayandır. %20,8'i (114) 20-25 yaş aralığında, %16'sı (88) 26-30 yaş aralığında, %9,8'i (54) 31-35 yaş aralığında, %18,7'si (103) 36-40 yaş aralığında, %25,3'ü (137) 41-45 yaş aralığında, %9,5'i (52) ise 46 yaş ve üzeri aralığındadır. Medeni hal dağılımına bakıldığında, Emniyet personelinin %74,8'inin (410) evli olduğu, %25,2'sinin (138) ise bekâr olduğu görülmektedir. Emniyet personelinin %17,5'i (96)

08.00-17.00 saatleri arasında, %40,9'u (224) 08.00-17.00 ve sonrası saatleri arasında, %24,1'i (132) 12/24 çalışma saatlerinde ve %17,5'i (96) 12/36 çalışma saatlerinde görev yapmaktadır. Emniyet personelinin %94,7'si (519) polis memuru, %5,3'ü (29) ise polis amirinden (komiser yardımcısı, komiser, başkomiser, emniyet amiri, emniyet müdürü) oluşmaktadır. Eğitim durumları açısından dağılımlarına bakıldığında, %5,1'inin (28) ilköğretim-lise mezunu oldukları, %58'inin (318) yüksekokul mezunu olduğu, %34,5'inin (189) lisans mezunu olduğu, %2,4'ünün (13) ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Çalışma şekli dağılımına bakıldığında %21,5'inin (118) büro hizmetinde, %64,1'inin (351) ekip hizmetinde, %14,4'ünün (79) ise büro ve ekip hizmetinde çalıştığı görülmektedir. Kıyafet şekli dağılımına bakıldığında %72,9'unun (400) resmi kıyafet giydiği, %27,1'inin (148) ise sivil kıyafet giydiği görülmektedir. Emniyet personelinin %31,5'i (173) 1-10 yıl arası, %47,6'sı (262) 11-20 yıl arası ve %20,5'i (111) kişi 21 yıl ve üzeri mesleki hizmet yılına sahiptir.

Regresyon Analizi

Bu bölümde çalışmanın temelini oluşturan güç mesafesi beklentisi, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık algısı arasındaki ilişkilerin boyutu incelenecektir. Değişkenlerin arasındaki ilişkileri saptamak için korelasyon analizi ile yapılmış, regresyon analizi ile ise hipotez test edilmiştir.

Araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan güç mesafesi, örgütsel adalet ve alt boyutları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti ile örgütsel vatandaşlık algısı değişkeni arasında doğrusal bir ilişkinin olup olmadığı SPSS programında saçılma diyagramı ile incelenmiştir. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında doğrusal bir ilişki olduğu belirlenmiş; değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış, sonra, doğrusal (enter) regresyon analizi tekniği uygulanmış ve sonuçlar açıklanmıştır. Araştırmada, anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki düzeyini ölçmek için yapılan korelasyon analizi aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 1: Pearson Korelasyon Katsayıları

	Örgütsel vatandaşlık	Güç mesafesi	Örgütsel adalet	Dağıtım Adaleti	Prosedür Adaleti	Etkileşim Adaleti
Örgütsel vatandaşlık	1,00	-0,02	0,14	0,12	0,10	0,15
Güç mesafesi	-0,02	1,00	0,29	0,24	0,29	0,27
Örgütsel adalet	0,14	0,29	1,00	0,86	0,93	0,95
Dağıtım	0,12	0,24	0,86	1,00	0,74	0,69
Prosedür	0,10	0,29	0,93	0,74	1,00	0,82
Etkileşim	0,15	0,27	0,95	0,69	0,82	1,00

p:0.003

Yukarıdaki tablo incelendiğinde bağımsız değişkenler arasında pozitif anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiş olmasına rağmen korelasyon katsayıları genel olarak 0,7'den küçük olduğu için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntının olmadığına karar verilebilir.

Bu bağlamda gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre;

1. EGM çalışanlarının güç mesafesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki anlamsızdır.
2. EGM çalışanlarının adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.
3. EGM çalışanlarının güç mesafesi ile adalet algılamaları arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.
4. EGM çalışanlarına göre adalet algılamaları alt boyutu dağıtım adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.
5. EGM çalışanlarının adalet algılamaları alt boyutu prosedür adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.
6. EGM çalışanlarının adalet algılamaları alt boyutu etkileşim adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Tablo 2: Anova Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	3,900	4	0,975	4,124	0,003
Artık	128,366	543	0,236		
Toplam	132,265	547			

a:Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güç mesafesi beklentileri, örgütsel adalet, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve prosedür adaleti
b:Bağımlı Değişken: Örgütsel vatandaşlık algısı

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde F değeri 4,124 ve p değeri 0,00 olduğundan H_0 hipotezinin reddine karar verilir. Buna göre oluşturulan regresyon modeli genelde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani örgütsel vatandaşlık algısı değişkenini güç mesafesi beklentileri, örgütsel adalet, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve prosedür adaleti değişkenlerinden en az biri ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür.

Tablo 3: Regresyon Katsayıları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart Katsayılar	T	p	Çoklu Bağını İstatistikleri	
	B	Std. Hata	Beta			B	VIF
(Sabit)	3,818	0,067		57,17	0,000		
Güç mesafesi beklentisi	-0,032	0,025	-0,056	-1,271	0,204	0,913	1,095
Dağıtım adaleti	0,029	0,029	0,065	0,998	0,319	0,425	2,351
Prosedür adaleti	-0,044	0,037	-0,096	-1,178	0,239	0,268	3,735
Etkileşim adaleti	0,092	0,034	0,201	2,668	0,008	0,315	3,179

Örgütsel adalet algısı analiz dışında kalmıştır.

a: Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Algısı

Yukarıdaki tablo incelendiğinde güç mesafesi beklentisi, dağıtım adaleti ve prosedür adaleti değişkenleri p değerleri 0,05'den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı değillerdir. Bunun dışındaki etkileşim adaleti değişkenleri p değerleri 0,05'den küçük olduğu için örgütsel vatandaşlık algısı değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca yukarıdaki tablodaki VIF değerleri incelendiğinde en yüksek değer 3,735 olduğu ve bu değer 10 değerinden küçük olduğu, dolayısıyla çoklu bağlantı olmadığına karar verilebilir. Buna göre bahsi geçen regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$\text{Örgütsel Vatandaşlık Algısı} = 3,818 - 0,032\text{Güç Mesafesi Beklentisi} + 0,029\text{Dağıtım Adaleti} - 0,044\text{Prosedür Adaleti} + 0,092\text{Etkileşim Adaleti}$$

Tablo 4. Regresyon Model Özeti

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Hatası	Standart
0,172	0,29	0,22	0,486	

Yukarıdaki tablo incelendiğinde R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda güç mesafesi beklentisi ve örgütsel adalet algısı değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık algısı değişkenini açıklama oranı yaklaşık olarak % 22 olarak bulunmuştur.

VI. Sonuç

Analiz sonuçlarında Emniyet teşkilatının güç mesafesi beklentisi ve örgütsel adalet algısı değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık algısı değişkenini açıklama oranının yüksek çıkması birçok sebepten kaynaklanabilir. Emniyet teşkilatı mensuplarının

örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen pek çok farklı değişken olabilir. Farklı değişkenler ele alınarak analiz edildiğinde anlamlı sonuçlar elde edilebilir.

Araştırmada kullanılan ölçekler ve içerdikleri ifadeler Emniyet teşkilatı için uygun ifadeler olmayabilir. Dolayısı ile ileride yapılacak olan çalışmalarda bu konular yeniden irdelenerek farklı ölçeklerle ve ölçeklerde kullanılan dil ve ifadeler Emniyet teşkilatı için uygun hale getirilerek analiz edilebilir.

Bir diğer sebep seçilen kurum olabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan araştırmaların birçok farklı alanda uygulandığı görülmektedir. Araştırma farklı sektörlerde uygulandığında daha anlamlı ve farklı sonuçlar verebilir.

Kaynakça

Akyel, Y. (2011). Örgütsel Vatandaşlık ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Spor Yönetiminde GSGM ve Özerk Spor Federasyonları Örneği, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Akyürek, S.(2001). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Güç Mesafesi ve İletişime Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara.

Aytemiz Seymen, O., Kılıç, T., Saç, Ö. (2013). "Örgütsel Adalet Algısının Oluşmasında "Başkalarına Dönük Uygulamaların" Anlamlı Etkisi Var mıdır?", 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 1.Basım, Nobel Yayınları, Ankara, s.526-531.

Basım, N. ve Şeşen H. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61-4:83-101.

Bilsel, M. A. (2013). Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına Etkisi: Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim Organizasyon BD, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Bolat, O. İ. , Bolat, T., Aytemiz Seymen O. (2009). "Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:12, Sayı:21, s.215-239.

Cihangiroğlu N., Şahin B., Naktiyok A. (2010). "Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 6(12), 67-82.

Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı –Bir Uygulama-, Atatürk Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.

Demirel, Y. ve Dinçer, E.(2011). "Örgütsel Adalet", Edt: Aykut Bedük, Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar - Güncel Konular, 1.Basım, Atlas Akademi, Konya.

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma

18

Dilek, H.(2005). Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE, İşletme ABD, Doktora Tezi, Gebze.

Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü, Ege Üniversitesi, Akademik Bakış Dergisi, 2(2), 69-76.

İlisu, İ. (2012). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon BD, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.

İnce, M. ve Gül H. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.

İyigün, N. Ö.(2012). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(21),49-64.

Jahangirov, N. (2012). Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dış Ticaret Eğitimi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Karaaslan, A., Özler D.E., Kulaklıoğlu, A.S.(2009). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma" Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 11(2), 135-160.

Köksal, O. (2012). Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisi, Erciyes Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon BD, Doktora Tezi, Kayseri.

Öztürk, Y.E., Özata M. (2013). "Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Tıbbi Hayata Eğilim Arasındaki İlişkinin Araştırılması", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3),.365-381.

Pirecioğlu, F.M. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma, Beykent Üniversitesi SBE, İşletme Yönetimi ABD, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve Bachrach, D. G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research" Journal of Management, 26(3),513-563.

- Sarı, Ç. (2011). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi SBE, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sezgin, F. (2005). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar", GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1), 317-339.
- Songür N, Basım N. Şeşen H. (2008). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü", Amme İdaresi Dergisi;41(4), 79-100.
- Temel E., Yeygel A., Çakır S. (2011). "Toplum Kültürünün Kurum Kültürüne Yansımaları", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 3(2), 37-50.
- Töremen F., Tan Ç. (2010). "Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme", Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 58-70.
- Turuç, Ö. ve Çelik M. (2010). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", Yönetim ve Ekonomi, 17(2),183-206.
- Türker, M.(2006). Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi, Marmara Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yaman, E., Irmak Y. (2010). "Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(13),164-172.
- Yavuz, E. (2010). "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması", Doğu Üniversitesi Dergisi, 11(2), 302-312
- Yücel, İ., Demirel Y. (2012). "Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23, 19-48.

Sosyal Mübadele
Teorisi
Bağlamında Güç
Mesafesi ve
Örgütsel Adalet
Algılamalarının
Örgütsel
Vatandaşlık
Davranışı
Üzerindeki Etkisi:
Bir Araştırma