

ETİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACILIK ROLÜ

Ozan BÜYÜKYILMAZ¹
Ferda ALPER AY²

Atıf/©: Büyükyılmaz, Ozan ve Alper Ay Ferda (2017). Etik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 10, Sayı 1, Haziran 2017, ss. 209-234

Özet: Bu çalışma etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiye odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, etik liderlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirleyebilmek ve bu etkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünü ortaya koyabilmektir. Analizler için kullanılan veri, Sivas'ta yer alan iki farklı devlet hastanesindeki 327 çalışandan anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, etik liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık ve vicdanlılık boyutları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin tam aracılığının bulunduğu, centilmenlik boyutu üzerindeki etkisinde ise kısmi aracılığının bulunduğu belirlenmiştir. Fakat etik liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve sivil erdem boyutları üzerinde algılanan örgütsel adaletin herhangi bir aracılık etkisi tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Makale Geliş Tarihi: 11.04. 2017/ Makale Kabul Tarihi: 04.07.2017

¹ Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü e-posta: ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

² Yrd. Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü e-posta: ferdaay@cumhuriyet.edu.tr

The Mediating Role of Organizational Justice on the Impact of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior

Citation/©: Büyükyılmaz, Ozan ve Alper Ay Ferda (2017). *The Mediating Role of Organizational Justice on the Impact of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior*, Hitit University Journal of Social Sciences Institute, Year 10, Issue 1, June 2017, pp. 209-234

Abstract: *This study focuses on the direct and indirect relationship between ethical leadership, organizational justice and organizational citizenship behavior. The purpose of this study is to determine the effect of perception of ethical leadership on organizational citizenship behavior and reveal the mediating effect of organizational justice on this relationship. The data used for analysis were obtained from 327 employees located in two state hospitals in Sivas by using the survey method. Hierarchical regression analyses were conducted to test the hypotheses. The results show that, organizational justice has full mediating effect on the impact of ethical leadership on altruism and conscientiousness dimensions of organizational citizenship behavior, and partial mediating effect on the impact of ethical leadership on sportsmanship dimension of organizational citizenship behavior. On the other hand, organizational justice has no mediating effect on the impact of ethical leadership on courtesy and civic virtue dimensions of organizational citizenship behavior.*

Keywords: *Ethical Leadership, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior*

I. GİRİŞ

Son dönemlerde yaşanan dolandırıcılık skandalları, hem liderlerin hem de organizasyonların güven ve itibarını yıkmaktadır, bu nedenle organizasyonların öncelikli listelerine etik lider davranışı konulmaktadır (Kalshoven vd., 2011:51). Enron ve Worldcom gibi büyük firmalarda meydana gelen skandallar ortak yönetim, iş etiği ve liderin etik sorumluluğunun tartışılmasına neden olmuştur (Tuna vd., 2012:144). Bu nedenle örgütlerde yönetimde etik liderlik uygulamalarının incelenmesi günümüzde hala önemini korumaktadır.

Toplumlarda olduğu gibi örgütlerde de kurallar herkese eşit uygulanmıyorsa, örgütlerde adalet algılanmıyorsa bireyler bazı sapkın davranışlar sergilemektedir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların adalet algılamaları ve çalışanların yöneticilerini veya liderlerini etik davranış gösterdiklerini

algılamaları, onların işlerine ve örgütlerine olan katkılarını daha fazla artırabilir ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olabilir. Genel olarak araştırmalar, yöneticiler tarafından ortaya konulan etik davranışların armasının çalışanların örgütlerine karşı bağlılıklarını arttırdığını ve bu yolla daha fazla vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermektedir (Podsakoff vd., 2000; Brown and Treviño, 2006).

Belirtilen olgulardan hareketle bu çalışma, çalışanların etik liderlik algılamaları ile örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, etik liderlik algısının sağlık personelinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini belirleyebilmek ve bu etkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünü ortaya koyabilmektir.

Etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğinin ve bu ilişkide örgütsel adalet algısının nasıl bir aracılık etkisinin bulunduğu araştırılması ile uygulama anlamında işletmelere önemli katkılar sağlanacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte üzerinde sınırlı sayıda araştırılma gerçekleştirilmiş ilişkiler daha açık şekilde ortaya çıkartılarak literatüre de önemli katkı sağlanacaktır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma kapsamında öncelikle araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin teorik arkaplan anlatılmaktadır. Bu çerçevede öncelikle etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları anlatılmakta ve literatürden yola çıkılarak oluşturulan hipotezlere değinilmektedir.

A. Etik Liderlik

Etik, neyin iyi ve doğru, neyin kötü ve yanlış olduğunu inceleyen, bireyin hayatının amacının ne olması gerektiği üzerinde duran, ahlaklı ve erdemli bir yaşam tarzının hangi unsurları içinde barındırdığını konu edinen bir felsefe dalı olarak tanımlanmaktadır. Etik, yanlış ve doğruyu birbirinden ayırmakta, bireyin yapması gerekenler ve yapmaması gerekenleri ortaya koymaktadır (Aykanat ve Yıldırım, 2012:261).

Son dönemlerde yaşanan skandallar sonrasında, Enron ve diğer işletmeler, hükümetler, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve dini örgütler de bile, liderlerde yanlış olan şeyin ne olduğu sorgulanmaya başlanmıştır. Bu nedenle etik liderlik araştırmaları büyük önem kazanmıştır (Brown ve Treviño, 2006). Brown vd. (2005), etik liderliği, “kişisel eylemler ve kişiler arası ilişkiler

yoluyla, destek olma, karar alma ve iki yönlü iletişim aracılığıyla takipçilerine böyle bir davranışın tanıtımını yapmak ve normatif uygun davranışı göstermek” olarak tanımlamaktadır. Liderler çalışanlarıyla etik ağırlıklı iletişim kurmaları çalışanları tarafından kendi çıkarlarının korunduğu şeklinde algılanacaktır. Ayrıca etik liderler çalışanlara rol model oluşturmaktadırlar (Tuna vd., 2012:145). Etik liderler verdikleri etik kararlar nedeniyle örgütlerinde etik havayı oluşturan kişilerdir (Acar ve Kaya, 2012:96). Etik liderliğin işgörenlerin tutumları ve etik davranışları üzerinde, iş birimlerinde ya da örgütsel performans konusunda bile olumlu etkisi olacağı beklenmektedir (Kalshoven vd., 2011: 51).

B. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet konusunda örgütsel bilimciler Adams'ın eşitlik teorisine büyük dikkat çekmektedirler. Bu teoriye göre insanlar onların sahip olduğu iş çıktılarını (ödülleri gibi) onların algıladıkları iş girdileri (katkıları gibi) ile karşılaştırmaktadır (Greenberg, 1990:400). Bu karşılaştırmanın sonucunda bireyler bir eşitsizlik algıladıkları işletmesiyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili birtakım tutumlar geliştirirler (Işık vd., 2012:254-255). Örgütsel adalet algısı örgüt içerisindeki kazanımların hangi işlemler (prosedürler) dahilinde belirlendiği, hangi ölçütler çerçevesinde dağıtıldığı ve dağıtımda hakkaniyet gösterilip gösterilmediği ile ilgilidir (Yıldız vd., 2015:56). Örgütsel adaletin örgüt içinde birçok örgütsel davranışın çıktısı değişkenlerini açıklayabilir olduğu düşünülmektedir (Greenberg, 1990; Moorman, 1991). Örgütlerin temel niteliği olan örgütsel adaletin iki ilkesi bulunmaktadır. Bu iki ilke, herkesin sivil özgürlükler açısından eşit haklara sahip olması gerektiği ve eşit fırsatların tanınması gerektiğidir (Özer ve Urtekin, 2007:109).

Bireylerin örgütlerdeki adalet algısını tanımlamak için ortaya konulan bir kavram olan örgütsel adalet, genel olarak dağıtımsal adalet, işlemsel (prosedürel) adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Aykanat ve Yıldırım, 2012:164).

Örgütsel adaletle ilgili başlangıçtaki çalışmalar, adalet konusundaki kararların sonuçlarına dayanan dağıtım adaleti terimine odaklanmaktadır (Colquitt, 2001:386). Sosyal psikologlar tarafından incelenen ilk adalet yapısı olan dağıtım adaleti, Adams'ın (1965) çalışması üzerine inşa edilmiştir. Dağıtım adaleti, bir kişinin sosyal değişim veya etkileşimden aldığı sonuçların algılanan adaleti olarak tanımlanabilir. Adams'a göre insanlar adaleti, ilk olarak algıladıkları katkılarını, ya da onların aldıkları çıktıya göre girdilerini

değerlendirirler. Daha sonra onların aldıkları çıktıların adil olup olmadığını başkalarının oranlarıyla ya da standartlarla karşılaştırırlar (Nowakowski ve Conlon, 2005:5). Dağıtımsal adalet, ödüllerin insan kaynakları arasında adil bir şekilde dağıtılması ve özellikle ücret ödemelerine ilişkin olarak insan kaynaklarının tatmin olma derecesiyle ilgilidir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, dağıtımsal adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dağıtımsal adaleti etkin bir biçimde uygulayan ve insan kaynaklarına bu anlamda adaletli bir biçimde davranan liderlerin uygulamaları, insan kaynaklarında örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır (Atalay, 2010:50-51). Bir örgütte maliyet ve yararlar eşit olarak dağıtılıyorsa, kurallar tarafsız olarak uygulanıyorsa, eşitsizlik ve ayrımcılık yüzünden zarar görenlerin zararları karşılanıyorsa çalışanların adalet algısı daha yüksek olmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010:196).

İşlemsel (prosedürel) adalet, dağıtımdan ziyade bu dağıtımın ne şekilde gerçekleştirildiği sorununu konu almaktadır. İşlemsel adalet algılaması çalışanlar üzerinde derin etkiler bıraktığından örgütler için önemli sonuçları bulunmaktadır (İyigün, 2012:58). Bir karar verilirken kullanılan işlemin adil olmasını ifade eden işlemsel adalet, işgörenlerin örgüt tarafından izlenen işlemlerin doğru olduğuna yönelik algılamalarıdır (Polat ve Celep, 2008:309). İşlemsel adaletin belirlenmesinde altı faktör önemli olmaktadır. Bunlar prosedürlerin tutarlılığı, karar vericilerin ön yargıdan uzak olma derecesi, kararların temelindeki bilgilerin doğruluğu, kararların düzeltme ve değiştirme fırsatının varlığı, dağıtım sürecinin bütün ilgili gruplardaki yapısı ve etik standartlar çerçevesinde prosedürlerin uygulanmasının derecesi ile ilgilidir (Çakar ve Yıldız, 2009:71)

Etkileşimsel adalet ise işgörenlerin, işlemlerin uygulanması sürecinde kendileriyle iletişimin samimiyet ve saygıya dayanması gibi normatif beklentileri içerir (Polat ve Celep, 2008:309). Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilenmektedir. Etkileşimsel adalet, prosedürlerin uygulanması sırasında bireylerin karşılaştıkları kişilerarası davranışın kalitesine ilişkin algıları oluşturur. Buna göre kaynakların dağıtılmasında yöneticilerle kaynakları alanlar arasında iletişim süreci nezaket, saygı ve dürüstlük çerçevesinde yerine getirilmelidir. Etkileşimsel adalette örgütte çalışan bireyler, karar verilirken kullanılan prosedürlerin neler olduğu ve bu prosedürler uygulanırken ne derece sadık kalındığından

ziyade, prosedürler uygulanırken kendilerine nasıl davranıldığına ve yeterli açıklamanın yapıp yapılmadığına dikkat ederler (Işık vd., 2012:256).

C. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Organ (1988), iyi asker sendromu olarak da ifade ettiği örgütsel vatandaşlık davranışını; biçimsel ödül sistemleri tarafından doğrudan ve açıkça kabul edilmeden, bir bütün olarak örgütün işlevlerinin ilerlemesinde yardımcı olan gönüllü birey davranışı” şeklinde tanımlamıştır (Organ, 1997:86). Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanlar kendi işlerinden daha fazlasını yaparak örgüte daha fazla yarar sağlamaya yönelik davranışlar göstermektedir (Bateman ve Organ, 1983). Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını “Diğergamlık”, “Vicdanlılık”, “Nezaket”, “Centilmenlik” ve “Sivil Erdem” olarak beş boyutta ele almıştır (Organ, 1988:3-9; Organ, 1997:94-95). Bazı çalışmalarda bu beş boyut farklı şekilde ele alınarak, bireye yönelik spesifik davranışlar yani örgüt içindeki bireyleri hedef alan davranışlar (ÖVD-Kişi) ve örgütün bütününe yönelik davranışlar yani örgütün yararına olanlar (ÖVD-Örgüt) şeklinde iki kategoride incelenmiştir. Bu ayırım kişiye yönelik ÖVD (diğergamlık ve nezaket) ve örgüte yönelik ÖVD (vicdan, centilmenlik ve sivil erdem) şeklindedir (Yıldız, 2014).

Diğergamlık: özgecilik ve yardımseverlik olarak da adlandırılmaktadır. Örgüt çalışanın gönüllü olarak örgüt ile ilgili görevlerde veya sorunlarda diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme amaçlı davranışlarıdır. Örneğin bir işgörenin örgüte yeni işe başlayan birine yardım etmesi diğergamlık davranışına örnek verilebilir.

Vicdanlılık: diğer bir ismiyle üstün görev bilinci, örgüt çalışanlarının belirlenen çalışma koşullarının dışında rol gereklerinden daha fazlasını gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır.

Nezaket: örgüt içinde herhangi bir sorun ortaya çıkmamasını amaçlayarak, kişilerin birbirleriyle işbirliği ve iletişim halinde olmasını ifade eden, problemleri önlemeye dönük gönüllü davranışlardır.

Centilmenlik: diğer bir ismiyle sportmenlik, çalışanların iş ortamında herhangi bir olumsuzluğa yer verebilecek davranışlardan kaçınmaları, gerektiğinde kişisel düşüncelerini bir kenara bırakarak ufak tefek sorunları büyütmemeleridir.

Sivil Erdem: yurttaşlık erdemi veya örgütsel katılım olarak da adlandırılmaktadır. Çalışanların örgütün gelişimine destek vermesi, örgütün yaşamıyla ilgili sorumluluk duyması ve katılımında bulunmasıdır (Organ, 1988; Korkmaz ve Arabacı, 2013:772; Aslan, 2008:166-167).

D. Kavramlar Arası İlişkiler ve Hipotezler

Adaletin, bir liderin özellikle de etik bir liderin her durumda göstermesi gereken önemli bir davranış olduğu söylenebilir. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri ve verimlilik düzeylerini yükseltebilmelerinde çalışanların örgütsel adalet algıları oldukça önemlidir. Liderin karar ve eylemlerinde adil olması öncelikle çalışanlarda örgüte ait olma duygusunun artmasına yol açmaktadır. Objektif ve istikrarlı bir lider izleyicilerine örnek bir rol model olarak etik bilincinin ve farkındalığının yerleşmesine katkı sağlayabilmektedir (Öktem, 2013:13; Gül ve İnce, 2014:131). Bununla birlikte, etik liderlerin adalet yargılamaları, aldıkları kararlar ve verdikleri cezalar izleyenleri tarafından gözlemlenmekte ve örnek alınmaktadır (Arslantaş ve Dursun, 2008:113). Bu çerçevede, çalışanlar tarafından algılanan etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet algısı üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Öktem, 2013; Çıraklı vd., 2014; Gül ve inçe, 2014). Dolayısıyla araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H1: Etik liderliğin örgütsel adalet üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Örgüt içerisindeki bireyler, kendilerini diğer bireyler ile karşılaştırma eğilimindedir ve bu karşılaştırma sonucunda bir haksızlık veya eşitsizlik algıladıklarında olumsuz tutum ve davranışlar sergileme eğilimleri artmaktadır. Çalışanlar tarafından adaletin eşit dağıtıldığının algılanması, kararların adil olarak alınması ve uygulanması ise, çalışanların diğer çalışma arkadaşlarına yardım etmesi, üstlenilen rolleri ile ilgili yükümlülüklerinin ötesine geçmesi, örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınması, diğer üyelerle çatışmadan kaçınması ve örgütsel yaşama gönüllü katılım sorumluluğunun olması anlamında gönüllü davranışlarını pekiştirmektedir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014:252). Moorman (1991) tarafından gerçekleştirilen araştırma, yöneticilerinin adil davranışlarına ilişkin olumlu çalışan algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme konusundaki eğilimlerini ve katılımlarını arttırdığını göstermektedir. Farh vd. (1997)'nin araştırması ise örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışının farklı boyutları üzerinde etkisinin

bulduğunu ortaya koymaktadır. Blakely vd. (2005) tarafından örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine gerçekleştirilen çalışma ile de bu bulgular desteklenmektedir. Bu çerçevede, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme olasılığını arttırdığı düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H2: Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı (H2a: diğergamlık, H2b: vicdanlılık, H2c: nezaket, H2d: centilmenlik, H2e: sivil erdem) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmalar, etik liderlik davranışının, çalışanların motivasyonlarını, sorumluluk duygularını, örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme düzeylerini önemli ölçüde artırdığını ortaya koymaktadır. Çalışanlar, kendilerini destekleyeceklerini ve herkese adaletli davranacaklarını bildikleri etik liderlere güvenmekte, daha fazla karara katılma, sorumluluk alma ve bireysel performanslarını geliştirme eğilimi göstermektedir (Madenoglu vd., 2014:60). Podsakoff vd. (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırma, bu önermeyi destekler şekilde etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya koymaktadır. Benzer ilişkiyi ortaya koyan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Brown and Treviño, 2005; Ruiz-Palomino vd., 2011; Jin-Woo, 2013; Lu, 2014) Bu çerçevede etik liderlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimini arttıracığı düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibidir.

H3: Etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı (H3a: diğergamlık, H3b: vicdanlılık, H3c: nezaket, H3d: centilmenlik, H3e: sivil erdem) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

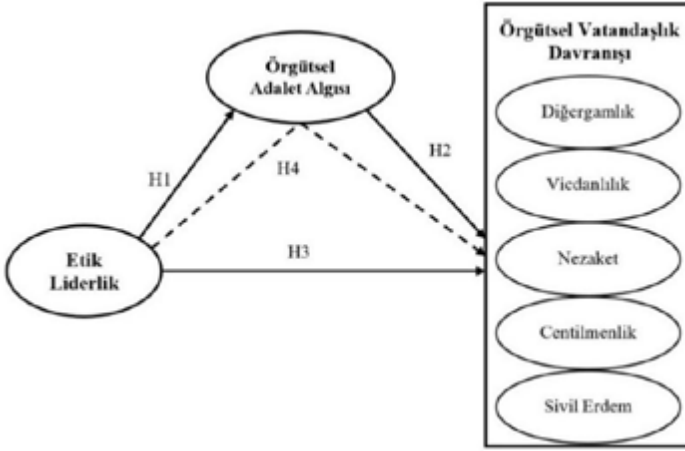
Bir örgüt içerisindeki yöneticilerin etik davranışları arttıkça çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine bağlılıkları artmakta ve bu çerçevede örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri artmaktadır (Podsakoff vd., 2000; Brown and Treviño, 2006; Ruiz-Palomino vd., 2011; Jin-Woo, 2013; Lu, 2014). Araştırmalar, etik liderlik ile vatandaşlık davranışı ilişkisinde bazı aracı değişkenlerin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde güvenin (Lee ve Son, 2010; Lu, 2014), örgütsel politika algısının (Kacmar vd., 2013), manevi değerlerin (Jung ve Ryu, 2014) ve örgüt ikliminin (Lee ve Son, 2010) dolaylı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma çerçevesinde ise etik liderlik davranışının

örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü bulunup bulunmadığı araştırılmaktadır. Dolayısıyla araştırmannın dördüncü hipotezi aşağıdaki gibidir.

H4: Örgütsel adalet, etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı (H4a: diğergamlık, H4b: vicdanlılık, H4c: nezaket, H4d: centilmenlik, H4e: sivil erdem) arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Çalışma kapsamında araştırılmak istenen hipotezler çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



III.YÖNTEM

Çalışmanın yöntemi kapsamında amaç ve öneme, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemine, kullanılan ölçeklere ve analiz yöntemine ilişkin bilgilere değinilmektedir.

A. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, sağlık kuruluşlarındaki çalışanların, yöneticilerinin gösterdiği etik davranışları algılayışlarına, örgüt içerisindeki adaletin algılanış derecesine ve bu algıların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, etik liderlik algısının sağlık personelinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini belirleyebilmek ve bu etkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünü ortaya koyabilmektir.

Yöneticilerin davranışları ve bu davranışlardan etkilenen çalışanların adalet algılamaları hem örgüt hem de bireyler açısından olumlu veya olumsuz birçok etkiyi de beraberinde getirebilmektedir. Bu çerçevede, çalışanların kendi görevlerinden daha fazlasını yaparak örgüte daha fazla yarar sağlamaya yönelik davranışlar sergilemesini arttırıcı yönetici davranışların neler olduğunun belirlenmesi hem yöneticilere hem de örgütlere katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracı değişken olarak araştırılması, bu ilişkinin daha net olarak anlaşılması yoluyla hem uygulamalara hem de literatüre katkı sağlamaktadır.

B. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Sivas'ta yer alan iki devlet hastanesindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Bu çerçevede, doktor, hemşire, ebe, psikolog, fizik tedavi uzmanı ve idari personel olarak görev yapan çalışanlar evren içerisinde yer almaktadır. Kurumlardan alınan bilgiler kapsamında iki hastanedeki toplam çalışan sayısının 1772 olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede evren 1772 kişiden oluşmaktadır.

Evren içerisinde %95 güvenilirlik ve %5'lik bir hata payı ile hesaplanan en düşük örneklem büyüklüğü 317 kişi olarak belirlenmiştir (Sekaran, 2013:294; Altunışık vd., 2005:127). Geri dönüş oranları da dikkate alınarak kolayda örnekleme yöntemi ile her iki hastanede de 200'er kişi olmak üzere toplam 400 çalışana anketler dağıtılmıştır. Toplam 352 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır ve geri dönüş oranı %88 olarak hesaplanmıştır. İnceleme sonucunda 25 anketin geçersiz olduğu belirlenmiş ve sonuç olarak analizler 327 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

C. Çalışmanın Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplamak amacıyla anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formu dört bölüm şeklinde hazırlanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölüm, katılımcıların liderlik uygulamalarını ne derece etik algıladıklarını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde katılımcılar tarafından gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışının seviyesini ölçmeyi amaçlayan unsurlara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise katılımcıların kurumlarında algıladıkları adaletin derecesini belirlemek amacıyla kullanılan unsurlar bulunmaktadır.

D. Çalışmada Kullanılan Ölçekler

Çalışma çerçevesinden etik liderlik algısının, örgütsel adalet algısının ve örgütsel vatandaşlık davranışının derecesini belirleyebilmek için farklı çalışmalarda kullanılan ölçekler araştırılmış ve çalışmanın amacına uygun olduğu düşünülen ölçekler çalışmada kullanılmıştır.

1. Etik Liderlik Ölçeği

Katılımcıların etik liderlik algılarının derecesini belirleyebilmek amacıyla Brown vd. (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Etik liderlik ölçeği 10 maddeden oluşan tek faktörlü yapıya sahiptir. Ölçekte “Bu işyerinde yöneticiler, iş görenlerin önerilerini dikkate alırlar” ve “Bu işyerinde yöneticiler, özel hayatını etik tarzda yürütürler” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Ölçek maddeleri beşli likert tipinde uygulanmaktadır. Bu çerçevede ölçek, “1= Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5= Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen cevaplar içermektedir. Yüksek skorlar, etik liderlik algısının yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Etik liderlik ölçeğinin Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği Tuna vd. (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin iç tutarlılığı 0,92 olarak tespit edilmiştir (Tuna vd., 2012:152).

Etik liderlik ölçeği, literatürde farklı çalışmalar tarafından da kullanılmış ve bu çalışmalar kapsamında ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır (Tuna ve Yeşiltaş, 2013; Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Ayan, 2015). Dolayısıyla etik liderlik ölçeğine ilişkin geçerlilik doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı, fakat bir ifadenin (EL2) faktör yükünün 0,50'nin altında olduğu ve bir ifadenin ise (EL4) artık hata kovaryansları matrisinde 2,58 değerinden büyük gözlemlere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede iki ifade analiz dışında bırakılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır (Hair vd., 1998:625; Brown, 2006:118; Bryne, 2010:85).

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,56 ile 0,90 arasında olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği kriterleri incelendiğinde ise χ^2/sd değerinin 1,69, GFI değerinin 0,98, NFI değerinin 0,99, TLI değerinin 0,99, CFI değerinin 0,99 ve RMSEA değerinin 0,05 olduğu belirlenmiştir. Uyum iyiliği kriterleri çerçevesinde modeldeki ilişkilerin örneklem verisi ile tutarlı olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuçlar, etik liderlik ölçeğine ilişkin tek faktörlü yapının doğrulandığını göstermektedir.

Çalışma kapsamında etik liderlik ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile belirlenmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada kullanılan etik tutum ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Çalışma çerçevesinde örgütsel adalet algısının derecesini belirleyebilmek amacıyla Colquit (2001) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Örgütsel adalet algısı ölçeği üç faktör ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki 7 ifade işlemsel adalet algısının, 4 ifade dağıtım sal adalet algısının, 4 ifade etkileşimsel adalet algısının ve 5 ifade bilgisel adalet algısının derecesini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçekte “Kazanımlarım çalışmam sırasındaki çabamı karşılıyor” ve “Yöneticim bana saygılı davranır” gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde uygulanmaktadır ve ifadeler “1= Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5= Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen cevaplar barındırmaktadır. Yüksek skorlar örgütsel adalet algısının yüksek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel adalet algısı ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Özmen vd. (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Özmen vd. (2007:26)'nin çalışması çerçevesinde gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda örgütsel adalet algısı ölçeğinin 20 soru ve üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise Cronbach alfa değerleri, dağıtım adaleti algısı boyutu için 0,94, işlemsel adalet algısı boyutu için 0,86 ve etkileşim adaleti algısı boyutu için 0,88 olarak bulunmuştur.

Farklı çalışmalarda örgütsel adalet ölçeğinin kullanıldığı ve genel olarak bu çalışmalarda dört faktörlü yapının doğrulandığı görülmektedir (Özer ve Urtekin, 2007; Yelboğa, 2012; Bağcı, 2013; Cüce vd., 2013). Bu nedenle, ölçeğin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Çalışmanın amacıyla tutarlı olarak ve ölçeğin dört faktörlü yapısına uygun şekilde doğrulayıcı faktör analizi ikinci dereceden uygulanmıştır. Analiz sonucunda işlemsel adalet algısı boyutundaki iki ifadenin (ÖA1 ve ÖA6) ve etkileşimsel adalet algısı boyutundaki bir ifadenin (ÖA15) faktör yükünün 0,50'nin altında olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla üç ifade analiz dışında bırakılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır (Hair vd., 1998:625; Brown, 2006:118; Bryne, 2010:85).

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,64 ile 0,90 arasında olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği kriterlerine bakıldığında χ^2/sd değerinin 2,26, GFI değerinin 0,91, NFI değerinin 0,94, TLI değerinin 0,96, CFI değerinin 0,96 ve RMSEA değerinin 0,06 olduğu belirlenmiştir. Uyum iyiliği kriterleri kapsamında modeldeki ilişkilerin örneklem verisi ile tutarlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, örgütsel adalet algısı ölçeğine ilişkin dört faktörlü yapının ikinci dereceden doğrulandığını göstermektedir.

Örgütsel adalet algısı ölçeğine ilişkin güvenilirlik, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ile tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel adalet algısı ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının derecesini belirleyebilmek için Basım ve Şeşen (2006)'in iki ayrı çalışmadan (Williams ve Shiaw, 1999; Vey ve Campbell, 2004) yararlanarak hazırladığı ölçek kullanılmıştır. Ölçek, 5 boyut ve 19 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki 5 ifade diğergamlık, 3 ifade vicdanlılık, 3 ifade nezaket, 4 ifade centilmenlik ve 4 ifade sivil erdem davranışının derecesini ölçecek şekilde tasarlanmıştır. Ölçekte, “Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum” ve “Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği 6'lı Likert tipinde uygulanmakta ve ölçekte yer alan ifadeler “1=Hiçbir Zaman” ile “6=Her Zaman” şeklinde puanlanmaktadır.

Basım ve Şeşen (2006) ölçeğe ilişkin iki farklı örneklem üzerinde güvenilirlik analizi gerçekleştirmiştir. Analiz sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, diğergamlık boyutu için 0,82 ve 0,86, vicdanlılık boyutu için 0,75 ve 0,77, nezaket boyutu için 0,86 ve 0,87, centilmenlik boyutu için 0,81 ve 0,82, sivil erdem boyutu için 0,89 ve 0,94 olarak tespit edilmiştir (Basım ve Şeşen, 2006:96)

Çalışma kapsamında kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin literatürdeki farklı çalışmalarda kullanıldığı ve genel olarak bu çalışmalarda beş faktörlü yapının doğrulandığı görülmektedir (Meydan vd., 2011; Tokmak vd., 2013). Bu nedenle, ölçeğin geçerliliği doğrulamalı faktör analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda, diğergamlık boyutundaki bir ifadenin (ÖVD2) faktör yükünün 0,50'nin altında olduğu ve diğergamlık ve centilmenlik boyutlarındaki birer ifadenin ise (ÖVD1 ve ÖVD15) artık hata kovaryansları

matrisinde 2,58 değerinden büyük gözlemlere sahip olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla üç ifade analiz dışında bırakılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır (Hair vd., 1998:625; Brown, 2006:118; Bryne, 2010:85).

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,53 ile 0,90 arasında olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyiliği kriterleri incelendiğinde ise χ^2/sd değerinin 2,70, GFI değerinin 0,91, NFI değerinin 0,92, TLI değerinin 0,93, CFI değerinin 0,95 ve RMSEA değerinin 0,07 olduğu belirlenmiştir. Uyum iyiliği kriterleri çerçevesinde modeldeki ilişkilerin örneklem verisi ile tutarlı olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuçlar, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin beş faktörlü yapının doğrulandığını göstermektedir.

Çalışma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı aracılığıyla belirlenmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı diğergamlık boyutu için 0,85, vicdanlılık boyutu için 0,68, nezaket boyutu için 0,90, centilmenlik boyutu için 0,80 ve sivil erdem boyutu için 0,82 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin bütünsel olarak Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,91 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

E. Çalışmanın Analiz Yöntemi

Çalışma kapsamında ilk olarak, etik liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, daha önceki çalışmalar tarafından keşfedilmiş ve bir veya birden fazla faktör altında birleştirilmiş bir ölçeğin, araştırmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1988:412; Bryne, 2010:5-6; Meydan ve Şeşen, 2011:21). Güvenilirlik analizi ise çalışmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılığını test edebilmek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu çerçevede güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa (α) katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısı, ölçekte yer alan soruların homojen bir yapıyı açıklamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını araştırmak amacıyla yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir ve 0 ile 1 arasında değerler almaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994:264-265; Kline, 2011:69). Bir ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunu söyleyebilmek için Cronbach Alfa katsayısının en az 0,70 olması gerekmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265; Tavşancıl, 2010:29).

Hipotezlerin test edilmesinde ise hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sürecinde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, kurumda çalışma süresi ve haftalık çalışma süresi değişkenleri kontrol değişkenleri olarak modelde kullanılmıştır. Analizler çerçevesinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi için AMOS programından, güvenilirlik analizi ve hiyerarşik regresyon analizi için ise SPSS programından faydalanılmıştır.

IV. Bulgular

Bulgular çerçevesinde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere, tanımlayıcı istatistiklere ilişkin değerlendirmelere ve çalışmanın amacı kapsamında belirlenen hipotezlere ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

A. Demografik Bilgiler

Çalışmaya katılan hastane personelinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, çalışma saati süresi, iş deneyimi, unvan ve gelir değişkenlerine göre dağılımı Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Dağılımı

<i>Değişken</i>	<i>Kategori</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	191	58,4
	Erkek	136	41,6
<i>Yaş</i>	25 ve altı	27	8,3
	26-35 arası	149	45,6
	36-45 arası	111	33,9
	46 ve üstü	40	12,2
<i>Eğitim Düzeyi</i>	Lise ve altı	47	14,4
	Üniversite	232	70,9
	Lisansüstü	48	14,7
<i>Medeni Durum</i>	Evli	261	79,8
	Bekar	66	20,2
<i>Çalışma Saati</i>	45 saatten az	168	51,4
	45-50 saat arası	141	43,1
	50 saatten fazla	18	5,5
<i>İş Deneyimi</i>	1-5 yıl arası	65	19,9
	6-10 yıl arası	88	26,9
	11-15 yıl arası	65	19,9
	16-20 yıl arası	42	12,8
	21 yıl ve daha fazla	67	20,5
<i>Unvan</i>	Doktor	69	21,1
	Hemşire-Ebe	116	35,5
	İdari Personel	63	19,3
	Yard. Sağlık Personeli	43	13,1

	Diğer	36	11,0
Gelir Düzeyi	1500 TL ve altı	16	4,9
	1501-2500 TL arası	118	36,1
	2501-3500 TL arası	124	37,9
	3501-4500 TL arası	18	5,5
	4501-5500 TL arası	28	8,6
	5501 TL ve üstü	23	7,0
TOPLAM		327	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan sağlık personelinin büyük çoğunluğu kadın (%58,4) ve evli (%79,8) çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun 26-45 yaş arasında (%79,5) olduğu ve üniversite mezunu olduğu (%70,9) görülmektedir. Çalışma saatlerine bakıldığında %51'ü 45 saatten az çalışmaktadır. İş deneyimi açısından 6-10 yıl arası çalışanlar (%26,9) ile 21 yıl ve daha fazla çalışanların (%20,5) çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yine büyük çoğunluk hemşire-ebe (%35,5), doktor (%21,1) ve idari personel (%19,3) olarak görev yapmaktadır. Son olarak ise katılımcıların büyük çoğunluğu 1501-3500 TL arası (%74) gelire sahiptir.

B. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışma kapsamında kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, güvenilirlik ve korelasyon değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Ortalama, Standart Sapma, Güvenilirlik ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	S.S.	α	1	2	3	4	5	6	7
1. Etik Liderlik	3,32	0,90	0,92	1						
2. Örg. Adalet	3,48	0,74	0,92	0,676**	1					
3. Diğerqamlık	4,73	1,16	0,85	0,136*	0,260**	1				
4. Vicdanlılık	4,29	1,09	0,68	0,253**	0,322**	0,573**	1			
5. Nezaket	5,02	1,15	0,90	0,194**	0,194**	0,611**	0,478**	1		
6. Centilmenlik	4,43	1,18	0,80	0,279**	0,244**	0,429**	0,433**	0,646**	1	
7. Sivil Erdem	4,33	1,10	0,82	0,314**	0,208**	0,372**	0,494**	0,516**	0,565**	1

N=327, *p<0,05, **p<0,01, α = Cronbach alfa güvenilirlik değeri, Ort=Ortalama, S.S.=Standart Sapma

Tablo 2'ye göre, çalışma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin anlamlı (p<0,05) ve beklenen yönde olduğu görülmektedir. Bu bulgu değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca karşılıklı ilişkilere ilişkin katsayının 0,85 değerini aşmadığı ve dolayısıyla çoklu doğrusal bağlantıdan söz edilemeyeceği bir diğer bulgudur (Kline, 2011:362). Bununla birlikte, değişkenlere ilişkin Cronbach alfa (α) değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu,

yalnızca vicdanlılık değişkenine ilişkin güvenilirlik değerinin istenen değere çok yakın olarak 0,68'de kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla iç tutarlılığın sağlandığı ve kullanılan ölçeklerin geçerli olduğu tespit edilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265).

C. Hipotez Testleri

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezleri test edebilmek için hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır. Bu çerçevede, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve iş deneyimi değişkenleri kontrol değişkenleri olarak analizlere eklenmiştir. Gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3: Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Adalet	Diğergaml ık	Vicdanlılı k	Nezakete	Centilmen lik	Sivil Erdem
	β	β	β	β	β	β
1. Aşama						
Cinsiyet	-0,020					
Yaş	-0,043					
Eğitim düzeyi	-0,014					
Medeni durum	-0,051					
İş deneyimi	-0,013					
Etik Liderlik	0,679**					
R²	0,461					
Düzeltilmiş R²	0,451					
F Değeri	45,664**					
2. Aşama						
Cinsiyet		-0,115	0,036	-0,010	-0,029	0,077
Yaş		0,032	0,198*	-0,007	0,061	0,045
Eğitim düzeyi		-0,074	0,047	0,021	-0,039	-0,026
Medeni durum		-0,018	0,031	0,039	-0,041	0,040
İş deneyimi		0,069	-0,113	0,090	0,037	0,082
Etik Liderlik		0,150*	0,243**	0,191**	0,282**	0,311**
R²		0,044	0,087	0,043	0,092	0,121
Düzeltilmiş R²		0,026	0,070	0,025	0,075	0,104
F Değeri		2,478*	5,086**	2,421*	5,406**	7,314**
3. Aşama						
Cinsiyet		-0,109	0,042	-0,008	-0,026	0,077
Yaş		0,045	0,211*	-0,002	0,065	0,045
Eğitim düzeyi		-0,069	0,052	0,022	-0,038	-0,025
Medeni durum		-0,003	0,046	0,045	-0,035	0,041
İş deneyimi		0,073	-0,110	0,092	0,039	0,082
Etik Liderlik		0,059	0,044	0,108	0,210*	0,308**

Örgütsel Adalet		0,308**	0,292**	0,122	0,206*	0,005
R²		0,096	0,133	0,051	0,098	0,121
Düzeltilmiş R²		0,076	0,114	0,031	0,078	0,101
F Değeri		4,820**	6,992**	2,474	4,956**	6,250**

N=327, *p<0,05, **p<0,01

Çalışmanın ilk hipotezi ile etik liderliğin örgütsel adalet üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Analiz sonucunda (1. Aşama), etik liderliğin algılanan örgütsel adaleti pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir (H1: $\beta=0,679$, $p<0,01$). Dolayısıyla, H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Çalışmanın ikinci hipotezi ile, algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmaktadır. Analiz sonuçları kapsamında (3. Aşama), çalışanlar tarafından algılanan örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık (H2a: $\beta=0,308$, $p<0,01$), vicdanlılık (H2b: $\beta=0,292$, $p<0,01$) ve centilmenlik (H2d: $\beta=0,206$, $p<0,05$) boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, nezaket (H2c: $\beta=0,122$, $p>0,05$) ve sivil erdem (H2e: $\beta=0,005$, $p>0,05$) boyutları üzerinde algılanan örgütsel adaletin anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Bu çerçevede çalışmada oluşturulan H2a, H2b ve H2d hipotezleri kabul edilirken, H2c ve H2e hipotezleri reddedilmektedir.

Üçüncü hipotez ile etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan etkisinin bulunup bulunmadığı incelenmektedir. Araştırma bulgularına göre (2. Aşama), etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve anlamlıdır (Diğergamlık H3a: $\beta=0,150$, $p<0,05$; Vicdanlılık H3b: $\beta=0,243$, $p<0,01$; Nezaket H3c: $\beta=0,191$, $p<0,01$; Centilmenlik H3d: $\beta=0,282$, $p<0,01$; Sivil Erdem H3e: $\beta=0,311$, $p<0,01$). Dolayısıyla çalışmada araştırılan H3a, H3b, H3c, H3d ve H3e hipotezleri kabul edilmektedir.

Çalışmanın dördüncü hipotezi çerçevesinde ise etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin aracılık etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmaktadır. Aracılık etkisinin varlığını test edebilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon sürecinden yararlanılmıştır. Baron ve Kenny (1986:1176) aracılık etkisinden bahsedilmek için üç koşulun sağlanması gerekliliğinden bahsetmektedir. Bunlar;

1. Bağımsız değişkenin (etik liderlik) aracı değişken (örgütsel adalet) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.

2. Bağımsız değişkenin (etik liderlik) bağımlı değişken (örgütsel vatandaşlık davranışı) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır.

3. İkinci aşamada aracı değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken veya anlamsızlaşırken, aracı değişkenin bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Üçüncü koşul çerçevesinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsızlaşırsa tam aracılık etkisinden, etkinin düşmesi durumunda ise kısmi aracılık etkisinden bahsedilmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1177).

İlk iki koşulun, birinci ve üçüncü hipotezler ile sağlandığı görülmektedir. Aracılık etkisinin varlığından bahsedebilmek için gerekli olan üçüncü koşulun sağlanabilmesi için, regresyon analizlerinin üçüncü aşamasında aracı değişken olan örgütsel adalet modele eklenmiştir. Aracılık etkisinin anlamlılığını belirleyebilmek için ise Sobel testi uygulanmıştır (Sobel, 1982).

Analizler sonucunda, etik liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık ($Z=4,100, p<0,01$) ve vicdanlılık ($Z=3,990, p<0,01$) boyutları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin tam aracılığının bulunduğu, centilmenlik ($Z=2,304, p<0,05$) boyutu üzerindeki etkisinde ise kısmi aracılığının bulunduğu belirlenmiştir. Fakat etik liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve sivil erdem boyutları üzerinde algılanan örgütsel adaletin herhangi bir aracılık etkisi tespit edilememiştir. Bu bulgular çerçevesinde H4a, H4b ve H4d hipotezleri kabul edilirken, H4c ve H4e hipotezleri reddedilmektedir.

V. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı etik liderlik algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini belirlemek ve bu etkide örgütsel adalet algısının aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu kapsamda sağlık sektöründe hizmetlerin en önemli payına sahip olan hastanelerde çalışanlar üzerinde yapılan bu araştırma sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet ve etik liderlik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Korelasyon analizi bulgularına göre diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının örgütsel adaletle düşük düzeyde ilişkiler saptanmıştır. Etik liderlik ile örgütsel adalet arasında ise yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır.

Yapılan analizler sonunda, ilk aşamada, etik liderliğin algılanan örgütsel adalet üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgu literatürdeki çalışmalarla benzer bir sonuçtur (Öktem, 2013; Çıraklı vd., 2014; Aykanat ve Yıldırım, 2012; Gül ve İnce, 2014).

İkinci olarak algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi araştırılmış, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık, vicdanlılık ve centilmenlik boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu, ancak nezaket ve sivil erdem boyutları üzerinde algılanan örgütsel adaletin anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Araştırmalarda örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi konusunda farklı sonuçlar yer almaktadır. Yıldız (2014), hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik yapmış olduğu araştırmasında; dağıtım adaletinin hem ÖVD-Kişi (diğergamlık ve nezaket) hem de ÖVD-Örgüt (vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem) boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı; süreç adaletinin sadece ÖVD-örgüt üzeri-nde anlamlı etkisi olduğu; etkileşim adaletinin ise hem ÖVD-kişi hem de ÖVD-örgüt üzerinde anlamlı etkisinin olduğu saptamıştır. Sökmen ve arkadaşları, çalışanların dağıtım adaleti algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarından vicdanlılık, centilmenlik ve nezaketi pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır (Sökmen vd., 2015). Şeşen ve Basım (2010) araştırmalarında, örgütün işleyişine yönelik (vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem) örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel adalet algısından etkilendiğini, bireye yönelik (diğergamlık ve nezaket) örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise örgütsel adalet algısından etkilenmediğini saptamıştır.

Üçüncü olarak etik liderliğin örgütsel vatandaşlığın tüm boyutları üzerinde etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu saptanmıştır. Araştırmamızın bu bulgusuna benzer sonuçlar araştırmalar tarafından saptanmıştır (Podsakoff vd. 2000; Brown ve Treviño, 2006; Ruiz-Palomino vd., 2011; Jin-Woo, 2013; Lu, 2014). Buna göre etik liderlik algılaması çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerinde katkı sağlayacağı söylenebilir.

Çalışmada dördüncü olarak, etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin aracılık etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Analizler sonucunda, etik liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık ve vicdanlılık boyutları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel adaletin tam aracılığının bulunduğu, centilmenlik boyutu üzerindeki etkisinde ise kısmi aracılığının bulunduğu belirlenmiştir.

Fakat etik liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve sivil erdem boyutları üzerinde algılanan örgütsel adaletin herhangi bir aracılık etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Bu sonuca göre, çalışanların nezaket boyutunda, birbirleriyle iletişimde işbirliği ve iletişim halinde olmanın, problemleri önlemeye yönelik gönüllü davranışların örgütsel adalet algılaması olmadan da sergilenebileceği söylenebilir. Yine sivil erdem boyutunda, çalışanların örgütsel adalet algılaması olmadan da örgütün yaşamasında kendilerini sorumlu hissettikleri ve katılımında buldukları söylenebilir.

Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının çalışanlar tarafından algılanması ve yöneticilerin adil davranmaları çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine büyük katkılar sağlayacaktır. Bu amaçla örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların bu davranışlarını artırmasında örgütsel adalet algılamalarının güçlü olması ve liderlerin etik liderlik davranışları göstermesi büyük önem taşımaktadır.

Gerçekleştirilen araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma yalnızca Sivas ilindeki iki devlet hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda farklı devlet kurumlarında veya özel kurumlarda gerçekleştirilecek benzer araştırmalar ile farklı sonuçlar elde edilebilecektir. Yine devlet ve özel hastanelerin karşılaştırılmalı olarak incelenmesi, etik liderlik, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin farklı açılardan analiz edilmesine imkan sağlayacaktır.

Çalışma kapsamındaki bir diğer kısıt ise, sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının yalnızca vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi ve iki kavram arasındaki ilişkide yalnızca örgütsel adaletin aracılığının araştırılmasıdır. Daha sonraki çalışmaların diğer bireysel ve örgütsel çıktılara odaklanarak, etik liderlik algısı ile farklı tutum ve davranışlar arasındaki ilişkileri analiz etmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca etik liderlik algısı ile farklı tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiye aracılık ettiği veya ilişkinin yapısını değiştirdiği düşünülen farklı değişkenler çerçevesinde kurulacak modeller ile sağlık çalışanları açısından etik liderlik algısının sonuçları farklı açılardan yorumlanabilir.

KAYNAKÇA

ACAR, G. ve Kaya, M. (2012). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 14(1), 95-102.

- ADAMS, J. S. (1965). Inequity in social exchange. (Ed.: Leonard Berkowitz). *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2, New York: Academic Press, 267-299.
- ALTUNİŞİK, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. 4. Baskı, İstanbul: Avcı Ofset.
- ANDERSON, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- ARSLANTAŞ, C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- ASLAN, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- ATALAY, C. G. (2010). Örgütsel bağlılık. (Ed.: Derya Ergun Özler). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayın Evi, 42-63.
- AYAN, A. (2015). Etik liderlik tarzı, duyarsızlaşma ve demografik özellikler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 137-150.
- AYKANAT, Z. ve Yıldırım, A. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 260-274.
- BAĞCI, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.
- BARON, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- BASIM, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- BATEMAN, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- BLAKELY, G. L., Andrews, M. C. ve Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259-273.
- BROWN, M. E. ve Treviño, L. K. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- BROWN, M. E. ve Treviño, L. K. (2006) Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616.
- BROWN, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- BROWN, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, New York: The Guilford Press.
- BYRNE, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming*. 2nd Edition, New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- COLQUİTT, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- CÜCE, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 1-30.

- Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: “Algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- 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.
- Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Çelik, Y. (2014). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi: Hastanede bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(2), 53-69.
- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Gül, H. ve İnce, M. (2014). Etik liderlik ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 127-150.
- Farh, J-L., Earley, P. C. ve Lin, S-C. (1997). A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 421-444.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 5th Edition, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. and Akbolat, M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Jin-Woo, J. (2013). A study on the effects of a hotel kitchen manager's ethical leadership on leader-member exchange and organizational citizenship behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, 15(2), 232-249.
- Jung, H-W. ve Ryu, T. (2014). The effects of ethical leadership on organizational citizenship behavior and the mediating effects of workplace spirituality in the social enterprises. *Management & Information Systems Review*, 33(5), 35-54.
- Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Harris, K. J. ve Tepper, B. J. (2013). Ethical leadership and subordinate outcomes: The mediating role of organizational politics and the moderating role of political skill. *Journal of Business Ethics*, 115, 33-44.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N. ve De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 3rd Edition, New York: The Guilford Press.
- Korkmaz, C. ve Arabacı, İ. B. (2013). Primary and high schools teachers' perceptions of organizational citizenship. *Elementary Education Online*, 12(3), 770-783.
- Lee, J. W. ve Son, E. (2010). The relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of trust in supervisor and the moderating effect of ethical climate. *Journal of Korean HRD Research*, 5(1), 61-89.
- LU, X. (2014). Ethical leadership and organizational citizenship behavior: The mediating roles of cognitive and affective trust. *Social Behavior and Personality*, 42(3), 379-389.
- MADENOĞLU, C., Uysal, Ş., Sarıer, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 47-69.
- MEYDAN, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- MEYDAN, C. H., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2011). Adalet algısı ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki öncüllük rolü. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 43-62.
- MOORMAN, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- NOWAKOWSKI, J. M. ve Conlon, D. E. (2005). Organizational justice: Looking back, looking forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29.
- NUNNALLY, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. 3rd Edition, New York: McGraw-Hill Inc.
- ORGAN, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- ORGAN, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- ÖKTEM, Ş. (2013). The effect of the ethical leadership on perceived organizational justice and organizational identification of the employees: The case of tourism businesses. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 1(3), 10-22.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21, 77-96.
- ÖZER, P. S. ve Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 107-125.
- ÖZMEN, Ö. N. T., Arbak, Y. ve Süral Özer, P. (2007). Adalet verilen değer in adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.
- 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.
- POLAT, S. ve Cevat C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- RUIZ-PALOMINO, P., Ruiz-Amaya, C. ve Knoerr, H. (2011). Employee organizational citizenship behaviour: The direct and indirect impact of ethical leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(3), 244-258.
- SEKARAN, U. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 4th Edition, New York: John Wiley & Sons Inc.
- SOBEL, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- SÖKMEN, A., Şahal, S. ve Söylemez, M. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 66-91.
- ŞEŞEN, H., ve Basım, N. H. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 171-193.
- TAVŞANCIL, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. 4. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TOKMAK, İ., Yıldız, E. ve Turgut, H. (2013). Duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 114.
- TUNA, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155.

- TUNA, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Liderliğin etik boyutu: Etik liderliğin otel işletmelerindeki işgörenler tarafından algılanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 184-209.
- VEY, M. A. ve Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: which are we measuring?. *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- WILLIAMS, S. ve Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668.
- YELBOĞA, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- YILDIZ, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır?. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.
- YILDIZ, S. (2014), Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü, *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.