

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



**ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ
İLİŞKİ: BİR AİLE İŞLETMESİNDE
ARAŞTIRMA**

ALİ CAN YILMAZ

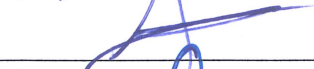
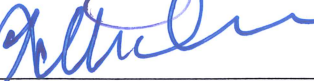
TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. SEYHAN BİLİR GÜLER

EDİRNE 2017

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AK Can Yılmaz tarafından hazırlanan
Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatanlılık Davranışı Arasındaki Negatif Bir Aile İşletmesinde Araştırma
Konulu Yüksek Lisans tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim
Yönetmeliği'nin 9.-10. maddeleri uyarınca 24.08.2017 günü saat
14:00 'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin
* Kabul Edilmesine OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof. Dr. Vğur Yılmaz	Kabul Edilmesine	
Yrd. Doç. Dr. Seyhan Bilir Çölek	Kabul Edilmesine	
Yrd. Doç. Dr. İlke Oruç	Kabul Edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10158767
Yazar Adı / Soyadı	ALİ CAN YILMAZ
T.C.Kimlik No	48283199790
Telefon	5423951783
E-Posta	acyilmaz@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Aile İşletmesinde Araştırma
Tezin Tercümesi	The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Research at a Family Firm
Konu	İşletme = Business Administration
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı	
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2017
Sayfa	132
Tez Danışmanları	YRD. DOÇ. DR. SEYHAN BİLİR GÜLER 12418347202
Dizin Terimleri	Örgütsel adalet=Organizational justice ; Örgütsel vatandaşlık davranışı=Organizational citizenship behavior
Önerilen Dizin Terimleri	
Kısıtlama	Yok

Yukarıda bilgileri kayıtlı olan tezinin, bilimsel araştırma hizmetine sunulması amacı ile Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında arşivlenmesine ve internet üzerinden tam metin erişime açılmasına izin veriyorum.

30.07.2017

İmza:.....

Tezin Adı: Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Aile İşletmesinde Araştırma

Hazırlayan: Ali Can YILMAZ

ÖZET

Bu çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Çalışmada öncelikle örgütsel adalet kavramı açıklanmış, sonrasında ise örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı açıklanmıştır. Daha sonra, gerçekleştirilen literatür taramasına yer verilmiş ve sonrasında aile işletmesi kavramı açıklanmıştır. Son bölümde ise, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla bir aile işletmesinde gerçekleştirilmiş olan araştırmaya yer verilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubu için, Tekirdağ ilinde faaliyet göstermekte olan orta büyüklükte bir aile işletmesinde çalışan 27 personel seçilmiştir. Veriler yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmış, sonrasında ise betimsel analiz ile analiz edilmiştir. Ayrıca bir yöneticiyle de işletmenin uygulamalarının öğrenilmesine yönelik görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, katılımcıların büyük bir çoğunluğu örgütsel adalet algısına sahip olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini belirtmiştir. Örgütsel adalet algısına sahip olduğunu belirten katılımcılar örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerini de belirtirken, örgütsel adalet algısına sahip olmadığını belirten katılımcılar ise uygulamaları adil bulmadıkları için örgütsel vatandaşlık davranışı da göstermediklerini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Aile İşletmesi.

Name of the Thesis: The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Research at a Family Firm

Prepared by: Ali Can YILMAZ

ABSTRACT

This study researches the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior.

In the study, firstly, the concept of organizational justice is explained and then the concept of organizational citizenship behavior is explained. After that, a literature review is presented which has been done and then the concept of family firm is explained. In the final part, a research is presented which has been done at a family firm for research the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior.

For the sample group of research, 27 employees were selected which has been working at a medium-sized family firm in Tekirdağ province. The data were collected by structured interview technique and then the data were analyzed by descriptive analysis. Also a meeting was held with a manager to learn the practices of the firm. As a result, the majority of participants said they had organizational justice perception and showed organizational citizenship behavior. Participants who reported that they had have organizational justice perception said they showed organizational citizenship behavior too. Participants who reported that they had not have organizational justice perception said they did not show organizational citizenship behavior because of unfair practices.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Family Firm.

ÖNSÖZ

Tez çalışmam süresince, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak çalışmamın her aşamasında bana yol gösteren değerli hocam ve tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Seyhan BİLİR GÜLER'e ve çalışmamın araştırma bölümünde yardımını aldığım değerli hocam Yrd. Doç. Dr. İlke ORUÇ'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen ve her daim yanımda olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜTSEL ADALET	3
1.1. Adalet Kavramı	3
1.2. Örgütsel Adalet Kavramı	4
1.3. Örgütsel Adalet Kavramının Gelişimi	5
1.4. Örgütsel Adaletin Boyutları	6
1.4.1. Dağıtım Adaleti	7
1.4.2. Prosedür Adaleti	8
1.4.3. Etkileşim Adaleti	9
1.5. Örgütsel Adalete Etki Eden Faktörler	11
1.6. Örgütsel Adaletin Sonuçları	12

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	14
2.1. Vatandaşlık Kavramı.....	14
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı	15
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Gelişimi	16
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Türleri	17
2.4.1. Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	18
2.4.2. Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	19

2.4.3. Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri	20
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	20
2.5.1. Özgecilik	21
2.5.2. Vicdanlılık	22
2.5.3. Centilmenlik	23
2.5.4. Nezaket	23
2.5.5. Sivil Erdem	24
2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler	25
2.6.1. Kişisel Faktörler	25
2.6.2. Çevresel Faktörler	26
2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	29
3.1. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Yazılan Makaleler	29
3.2. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Yazılan Tez Çalışmaları	31
3.3. Literatür Taramasının Sonucu	36

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÖRGÜTSEL ADALET İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR AİLE İŞLETMESİNDE ARAŞTIRMA.....	39
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	39
4.2. Araştırma Türü ve Yöntemi	40
4.3. Araştırmanın Örnekleme	41
4.4. Araştırma Verilerinin Toplanması	45
4.5. Araştırma Verilerinin Analizi	49
4.6. Araştırmanın Güvenilirliği	50
4.7. Araştırmanın Geçerliliği	51

4.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	53
4.9. Bulgular.....	53
4.9.1. Demografik Bulguların Değerlendirilmesi.....	53
4.9.2. Örgütsel Adaletle İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	56
4.9.2.1. Dağıtım Adaletine Yönelik Bulgular.....	56
4.9.2.2. Prosedür Adaletine Yönelik Bulgular	62
4.9.2.3. Etkileşim Adaletine Yönelik Bulgular	65
4.9.2.4. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları.....	69
4.9.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	70
4.9.3.1. Özgecilik Davranışına Yönelik Bulgular	70
4.9.3.2. Nezaket Davranışına Yönelik Bulgular	74
4.9.3.3. Centilmenlik Davranışına Yönelik Bulgular	78
4.9.3.4. Vicdanlılık Davranışına Yönelik Bulgular	81
4.9.3.5. Sivil Erdem Davranışına Yönelik Bulgular.....	84
4.9.3.6. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	87
4.9.4. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Anlamlandırılması	88
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	95
KAYNAKÇA	100
EKLER.....	113

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Literatür Taramasının Sonucu	37
Tablo 2: Örgütsel Adalet ile İlgili Sorulan Sorular	47
Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Sorulan Sorular	48
Tablo 4: Katılımcıların Dağıtım Adaleti Algılarına Yönelik Bulgular	57
Tablo 5: Katılımcıların Prosedür Adaleti Algılarına Yönelik Bulgular	62
Tablo 6: Katılımcıların Etkileşim Adaleti Algılarına Yönelik Bulgular	66
Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Bulgular	69
Tablo 8: Katılımcıların Özgecilik Davranışlarına Yönelik Bulgular	71
Tablo 9: Katılımcıların Nezaket Davranışlarına Yönelik Bulgular	74
Tablo 10: Katılımcıların Centilmenlik Davranışlarına Yönelik Bulgular	78
Tablo 11: Katılımcıların Vicdanlılık Davranışlarına Yönelik Bulgular	82
Tablo 12: Katılımcıların Sivil Erdem Davranışlarına Yönelik Bulgular	85
Tablo 13: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Bulgular	88
Tablo 14: Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları	89
Tablo 15: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	91

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

MÖ : Milattan Önce

TDK : Türk Dil Kurumu

TL : Türk Lirası



GİRİŞ

Örgütsel davranışla ilgili literatürde öne çıkan konulardan olan örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı, günümüzde işletmeler açısından önem taşıyan konular arasında yer almaktadır.

Zira üretim süreçlerinin standartlaşması ve dünyanın küreselleşmesiyle birlikte hammaddeye erişimin kolaylaşması gibi unsurlar neticesinde işletmeler aynı sektörlerde birbirlerine yakın koşullara sahip olarak rekabet etmeye başlamışlardır. Bu süreçte de işletmelerin birbirlerine üstünlük kurabilmeleri için başlıca faktörün işgörenler olduğu fikri ön plana çıkmıştır. Nitekim, artan rekabet ve hızlı sanayileşme neticesinde işletmeler aynı sektörlerde aynı üretim modelleriyle rekabet etmeye çalışırken işgörenlerinin gayretleriyle de farklılaşmaya ve rakiplerine üstünlük kurmaya çalışmaktadır.

Bu noktada çalışanların kendi inisiyatifleriyle işletmelerine yarar sağlamaları, bir diğer deyişle örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri önem kazanmaktadır. Zira, işgörenlerin rol tanımlarının dışına çıkarak ekstra rol davranışları göstermeleri ve herhangi bir ödüllendirme beklentisinde bulunmamaları söz konusu rekabette önemli bir avantaj oluşturmakla birlikte işyeri ortamına da olumlu etkiler sağlamaktadır.

Çalışanların işletmelerini benimsemeleri ve bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde de, bulundukları işletmede örgütsel adaleti algılamalarının önemli olduğu düşünülmektedir. Nitekim, işgörenin; çalıştığı işletmede almış olduğu kazanımların, işletmenin uyguladığı kararların ve işverenden gördüğü davranışların adil olduğunu algılaması neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme ihtimalinin de artacağı görüşü ön plana çıkmaktadır.

Konuyla ilgili literatürde, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki bu ilişkinin daha çok kamu çalışanlarının yer aldığı örneklem gruplarıyla ve nicel araştırma tekniğiyle araştırıldığı da görülmektedir.

Dolayısıyla söz konusu literatürde, ülkemizde sıkça yer alan aile işletmelerinin yeterince çalışılmadığı ve yine aynı şekilde nitel araştırma tekniğine yer verilmediği görülmektedir. Gerek aile işletmelerinin önemi, gerekse nitel araştırmanın ilgili literatüre oluşturacağı katkı göz önünde bulundurulduğunda böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu söylenebilmektedir.

Gerçekleştirilen bu çalışmada; örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin açıklanması için, örneklem grubu olarak bir aile işletmesinde çalışmakta olan işgörenler seçilmiş ve nitel araştırma tekniği tercih edilmiştir.

Durum çalışması deseninin kullanıldığı bu çalışmada, araştırmanın örneklem grubu belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme seçilmiş ve bu doğrultuda Tekirdağ ilinde restoran işletmeciliği alanında faaliyet gösteren bir aile işletmesinde çalışan işgörenler örneklem grubu için seçilmiştir. Veri toplama tekniği olarak yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılırken, toplanan veriler ise betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir.

Bu doğrultuda, gerçekleştirilen çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örgütsel adalet kavramına yer verilirken ikinci bölümde ise örgütsel vatandaşlık davranışı kavramına değinilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan çalışmalara dair gerçekleştirilen literatür taramasına yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak bir aile işletmesinde yapılan çalışmaya yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜTSEL ADALET

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak adalet kavramı ele alınacak olup, daha sonrasında bu tanım ekseninde örgütsel adalet kavramının tanımı yapılacaktır. Örgütsel adalet kavramı tanımlandıktan sonra, kavramın gelişmesine katkı sağlayan teorilere ve örgütsel adaletin boyutlarına yer verilecektir. Sonrasında ise örgütsel adalete etki eden faktörlere ve örgütsel adaletin sonuçlarına değinilecektir.

1.1. Adalet Kavramı

Adalet kavramı; felsefe, siyasal bilimler, sosyal psikoloji, sosyoloji ve teoloji gibi farklı alanlarda da tartışılan ve bu bağlamda teorik bir yapıya kavuşmuş bir kavramdır. Kavramın kökenine bakıldığında, MÖ 1200 ile MÖ 100 yılları arasında yazılmış olan Eski Ahit'e kadar uzanan bir geçmişin olduğu görülmektedir. Tarihsel süre zarfında ise, beşeri bilimler genelinde adalet; bir şeyi yerli yerine koymak, her hakkı hak sahibine vermek, hüküm ve davranışlarda tarafsız ve ilkeli olmak, eşitliği gözetmek, doğru ve dürüstçe iş yapmak olarak tanımlanmıştır (Aslan ve Özkoç, 2015: 145-146).

TDK tarafından yapılan tanımlamaya göre, adalet; *“herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk”* olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, TDK tarafından yapılan tanımlamalar arasında *“hak ve hukuka uygunluk”, “hakkı gözetme”, “yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması”* gibi tanımlamalar da yer almaktadır (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, 2011: 24).

Sosyal bilimlerin de ilgi alanına giren ve pek çok farklı bakış açısıyla da incelenmiş olan bir konu olarak adalet; hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetmek ve doğruluk olarak tanımlanabilmektedir. Bu doğrultuda, haklının hakkını alamaması ve

hak etmeyen hak olmanın alması gibi adalet kavramının karşıtı durumlar da adaletsizlik olarak tanımlanabilmektedir (Şenturan, 2014: 101-102).

1.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Adalet; hukuk, ahlak ve din kurallarıyla alakalı karmaşık bir olgu olarak görülmektedir. Geçmiş Platon ve Sokrates'e kadar uzanan bu kavram, günümüz felsefe alanında halen daha pek çok tartışma konusuna özne olmaktadır. Örgütsel davranış alanında ise; adaletin, örgüt başarısını doğrudan etkilediği belirtilmekte ve "bir şeyi oldurabilmek için zorunlu koşul" olduğu düşüncesi yer almaktadır (Konaklıoğlu, 2014: 24).

Felsefe biliminin adaletle ilgili kurallar geliştirmeye ve uyulması gereken ilkeler oluşturmaya çalıştığı belirtilirken, örgüt bilimcilerin ise; neyin adil ya da adaletsiz olduğundan ziyade bireylerin bu konu hakkındaki inançlarına odaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel adalet; çalışanların, örgüt içerisinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığına dair sahip oldukları algı olarak tanımlanabilmektedir (Yürür, 2015: 2).

Geniş kapsamlı bir tanımlamayla örgütsel adalet; bireyin, örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak sahip olduğu adalet algısıdır (Özdevecioğlu, 2003: 78).

Çalışanların; kuralların eşit olarak uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izin ve diğer sosyal imkânlardan eşit şekilde yararlanılmasını beklediği belirtilmektedir. Ancak adalet algısının sadece çıktılarından ve bu çıktıların karşılanmasından ibaret görülmemesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bunların yanı sıra, örgütteki kuralların ve bu kuralların uygulanış şeklinin de adalet algısında önemli bir yere sahip olduğuna dikkat çekilmektedir. Bir diğer deyişle; örgüt politikalarına katılımdaki adalet, ödeme sistemleri ve tatil çıkmada tanınan öncelikler gibi konuların örgütsel adaletle doğrudan ilgili olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda, yapılan bir başka tanımlamaya göre örgütsel adalet; örgütlerde ortaya çıkan ödül ve cezaların ne şekilde dağıtıldığı ile bu dağıtım kararlarının ne şekilde alındığına

yönelik prosedürler ve bireylerarası uygulamalara dair kurallar olarak da tanımlanabilmektedir (Aslan ve Özkoç, 2015: 148).

Dolayısıyla örgütsel adalet; kurum içinde yapılan işlerle ilgili faaliyetlerin, çalışanlarca ne şekilde algılandığı ve bu algılamalara karşı, kurumun vermiş olduğu tepkiler olarak ifade edilebilmektedir (Kutanis ve Mesci, 2010: 529).

1.3. Örgütsel Adalet Kavramının Gelişimi

İlk defa Greenberg tarafından isimlendirilen örgütsel adalet kavramının, Adams'ın 1963 yılında geliştirmiş olduğu "Eşitlik Teorisi" çalışmasını temel aldığı ifade edilmektedir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 264).

Adams öne sürmüştüğü teoride, algılanan eşitsizliklerin çalışanın iş performansının düşmesine ya da artmasına neden olduğunu belirtmiştir. Söz konusu teori, harcanan çabaların ve çaba sonucunda elde edilenlerin emsalleriyle karşılaştırılması durumunda bir eşitsizliğin algılanması halinde; kişinin diğer kişilerden fazla ödül alması halinde suçluluk duygusuna, az alması halinde ise öfke duygusuna kapılacağı düşüncesine dayanmaktadır (Konaklıoğlu, 2014: 25).

Bu doğrultuda, Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne göre; kişi, referans olan diğer bir kişi ile yaptığı karşılaştırmada "girdi" ve "çıktı" oranlarında bir adaletsizlik algılaması halinde, kızgınlık veya suçluluk gibi olumsuz duygular hissedebilmektedir. Karşılaştırmaya konu olan "girdi" kavramıyla çaba, eğitim, kıdem, sosyal statü, yaş ve yetenek gibi bireysel nitelik ve özellikler kastedilirken; "çıktı" kavramı ile de artan statü, otorite, ödüllendirme, para veya eğlenceli görevler ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle; birey kendi katkı ve kazanımlarının oranı ile diğer bireylerin katkı ve kazanımlarının oranında bir eşitsizlik algılaması halinde, birey örgütte de adaletsizlik algılamakta ve bununla birlikte söz konusu adaletsizliği gidermek adına kimi davranışlarda bulunmaya yönelmektedir (Aslan ve Özkoç, 2015: 147).

1960’larda ve 1970’lerde konuyla ilgili temel araştırma sorusunun ücret ve diğer örgütsel kazanımların dağıtımı ile alakalı olduğu ve bu doğrultuda örgütsel adaletin “Dağıtım Adaleti” ile eş anlamlı olarak tek boyutta ele alındığı belirtilmektedir. Dolayısıyla, tarihsel anlamda ilk olarak ilgi gören ve tanımlanan adalet boyutunun dağıtım adaleti olduğu söylenebilmektedir. 1970’lerin başında Thibaut ve Walker’ın yasal prosedürler ile alakalı gerçekleştirdiği araştırmaların “Prosedür Adaleti” kavramının gelişmesine yol açtığı belirtilmektedir. Bu sayede 1970’lerin sonları ve 1980’lerde adalet kavramının, dağıtım adaleti ve prosedür adaleti olmak üzere iki boyutlu bir yapıya ulaştığına değinilmektedir. 1986 yılında Bies ve Moag’ın, bireylerin sahip olduğu adalet algısının, prosedürlerin uygulanışı sırasında kişilerarası ilişkilere de bağlı olduğunu belirtmeleri ve bu durumu “Etkileşim Adaleti” olarak adlandırmalarıyla yeni bir boyut ortaya çıkmıştır (Yürür, 2015: 2-3).

1.4. Örgütsel Adaletin Boyutları

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; örgütsel adaletin kaç boyutta incelenmesi gerektiğine dair ortak bir görüşün olmadığı dikkat çekmektedir (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013: 6).

Tyler ve Folger dağıtım adaleti ve prosedür adaleti olmak üzere iki boyutlu bir çalışma yapmıştır (Yürür ve Demir, 2011: 313). Cohen-Charash ve Spector dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutlu bir model tercih ederken (Cohen-Charash ve Spector 2001: 278), Colquitt ise dağıtım adaleti, prosedür adaleti, bilgisel adalet ve kişilerarası adalet olmak üzere dört boyutlu bir modeli ön plana çıkarmıştır (Colquitt 2001: 386). Bununla birlikte, bilgisel adaletin ve kişilerarası adaletin, etkileşim adaletinin alt boyutlarını oluşturduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Ünler, 2015: 7).

Örgütsel adaletin boyutlarına dair görüş farklılıkları söz konusu olmasına rağmen, ilgili literatür incelendiğinde üç boyutlu modelin daha fazla kabul gördüğü

görülmektedir. Bu doğrultuda, örgütsel adaletin boyutları; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olarak belirtilmektedir (Tan ve Çetin, 2011: 2).

1.4.1. Dağıtım Adaleti

Örgütsel adalete dair çalışmalarda ilk ortaya çıkan kavram dağıtım adaleti kavramıdır (Altınkurt ve Yılmaz, 2010: 467). Dağıtım adaleti, çalışanların; elde etmiş oldukları kazanımların ve ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığına dair sahip olduğu algı olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla dağıtım adaleti; elde edilen kazanımların, ortaya koyulan performansa göre doğru ve gerçekçi olarak değerlendirilip değerlendirilmediğine dair çalışanların sahip olduğu algılardır (Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman, 2015: 141).

Bu doğrultuda dağıtım adaleti; örgütte dağıtılan her türlü maddi değerlerin çalışanların arasında adil bir şekilde dağıtılması olarak ifade edilebilmektedir (Çelik, Turunç ve Bilgin, 2014: 561). Bir başka deyişle dağıtım adaleti; çalışanların ortaya koymuş oldukları çaba ve performans karşılığında, elde etmiş oldukları sonuçları adil olarak algılamaları ve her çalışana performansı doğrultusunda hakkının verilmesi olarak ifade edilmektedir (Çalışkan, 2014: 371).

Dağıtım adaletinde, sosyal ve örgütsel anlamda görevlerin, malların, fırsatların, ceza ve ödüllerin, rollerin, statülerin, ücretlerin, terfilerin ve her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımının söz konusu olduğu belirtilmektedir (Yıldız, 2013: 291). Görüldüğü üzere, paylaşımına konu olan değerler somut değerler olabileceği gibi, sosyal olanaklar ve statüler de olabilmektedir. Yine de dağıtım adaletine ilişkin olarak, paylaşımına en çok konu olan kaynağın para ve mallar olduğuna dikkat çekilmektedir (Oğuz, 2011: 50).

Kazanç ya da sonuçlara ilişkin bu dağıtımın ne şekilde yapılacağına dair; hakkaniyet kuralı, eşitlik kuralı ve ihtiyaç kuralı olmak üzere üç kural olduğu belirtilmektedir. Hakkaniyet kuralı, verilen ödül ile çalışanın ortaya koyduğu çaba arasında bir paralellik olması esasına dayanmaktadır. Eşitlik kuralı, ödül almak için

her kişinin eşit şansa sahip olması anlamına gelmektedir. İhtiyaç kuralı ise, kişilerin ihtiyaçları temel alınarak söz konusu ödüllerin verilmesi anlamına gelmektedir (Karademir ve Çoban, 2011: 30).

1.4.2. Prosedür Adaleti

Görüldüğü gibi dağıtım adaleti kavramı Adams'ın Eşitlik Teorisi ekseninde şekillenmiştir. Ancak örgütlerdeki adalet sorunlarını inceleme aşamasında dağıtım adaletinin yetersiz kaldığı da belirtilmektedir. Bu nedenle prosedür adaleti kavramının geliştirildiğine değinilmektedir (Çoban, 2013: 18). “Procedural Justice” kavramından gelen prosedür adaleti kavramının, literatürde işlem adaleti ya da işlemsel adalet olarak kullanılabildiği de görülmektedir (Çalışkan, 2014: 371-372).

Prosedür adaleti, kazanımların ne şekilde dağıtılacağına yönelik kararların alınmasında kullanılan işlemlerin, başka bir ifadeyle dağıtım sürecinin adilliği anlamına gelmektedir. Bir diğer deyişle, prosedür adaleti; çalışanların göstermiş oldukları performans karşılığında, almış oldukları ödüllerin neye istinaden ve nasıl belirlendiğini, ödüllerin ne şekilde dağıtılacağına yönelik karar alma süreçlerinin ve işlemlerin çalışanlarca ne oranda adil olarak algılandığını açıklayan bir kavramdır (Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman, 2015: 141).

Leventhal, kişilerin prosedür adaleti kavramıyla alakalı en az altı prosedür ilkesi kullandıklarını ifade etmiştir. Bu ilkeler; tutarlılık, doğruluk, düzeltme yapabilme, temsile dayalılık, davranış kurallarına uyma ve önyargıları bastırma ilkeleridir (Ülker, 2008: 197-198).

Tutarlılık ilkesiyle, kullanılan ilkelerin her zaman tutarlı olmasının gerekliliği belirtilmektedir. Doğruluk ilkesi bireylere veya bölümlere verilecek olan bilgilerin doğru olması esasına dayanmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 186). Düzeltme yapabilme ilkesi, yanlış bilgilere dayalı olan bilgilerde düzeltme veya değişiklik yapabilme olanağının bulunması anlamına gelmektedir. Temsile dayalılık ilkesi, grup veya kişiler için temsil süreçleri oluşturulması esasına dayanmaktadır. Davranış

kurallarına uyma ilkesi ile etik değerlere uygun şekilde işlemeler oluşturulması ifade edilmektedir. Önyargıları bastırma ilkesiyle de, bencillik ve önyargıların olmayışı belirtilmektedir (Ülker, 2008: 197-198).

Prosedür adaleti boyutuna yönelik yapılan araştırmalara göre, kişilerin karar verme sürecinin adil olmadığına inanmaları halinde; işverenlere daha az bağlı oldukları, daha az performans gösterdikleri, daha az yardımsever oldukları, daha fazla hırsızlık yaptıkları ve iş değiştirme isteğini daha fazla gösterdikleri de belirtilmektedir (Karademir ve Çoban, 2011: 31).

1.4.3. Etkileşim Adaleti

Prosedür adaleti kavramıyla alakalı olan çalışmaların geliştirilmesiyle birlikte, prosedürlerin oluşturulması ve yönetilmesi aşamasında bireylerin birbirleriyle olan etkileşimi neticesinde etkileşim adaleti kavramı ortaya çıkmıştır (Çoban, 2013: 19).

Prosedür adaletinin sağlanmış olması, çalışanların kendilerine adil davranıldığını hissetmeleri için yeterli olmamaktadır. Bu süreç esnasında yaşanan kişilerarası ilişkiler de işin içine girmektedir. Bies ve Moag tarafından yapılan bir araştırma sonucunda; dürüstlük, nezaket, düzenli bilgi alışverişinde bulunma, kişi haklarına saygı gösterme ve birbirini dinleme gibi bireylerarası tavırların biçimsel prosedürlere göre daha fazla önem verilen kıstaslar olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman, 2015: 141).

Bu doğrultuda etkileşim adaletinin, dağıtım kaynağı ile dağıtım kararından etkilenecek bireyler arasındaki etkileşim ile ilgili bir kavram olduğu söylenebilmektedir. Bir diğer deyişle etkileşim adaleti, karar alma sürecinde kişilere ne söylendiği ve ne şekilde söylendiği ile ilgilenen bir boyuttur (Özdevecioğlu, 2004: 186). Dolayısıyla, etkileşim adaletinin, örgütle alakalı işlemler esnasında bireylerin karşılaşmış oldukları davranışların niteliğini kapsadığı söylenebilmektedir (Atalay, 2012: 45).

Prosedür adaletinin karar alma süreçlerindeki yapısal niteliği ifade ettiği, etkileşim adaletinin ise iki birey arasında gerçekleşen sosyal mübadeleyi temel aldığı belirtilmektedir. Dolayısıyla etkileşim adaletinin prosedür adaletinden farklı bir tür olduğu ifade edilmektedir (Karademir ve Çoban, 2011: 31). Bir diğer ifadeyle, etkileşim adaletinin, prosedür adaletinin daha az formal hale getirilmiş bir boyutu olduğu söylenebilmektedir. Bu anlamda, prosedür adaletinin organizasyona ve organizasyona ait kurallara odaklandığı, etkileşim adaletinin ise yöneticinin sergilemiş olduğu davranışlara odaklandığı belirtilmektedir (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 266).

Bununla birlikte, ilgili literatürde etkileşim adaletini prosedür adaletinin alt boyutu olarak değerlendiren çalışmaların olduğu da ifade edilmektedir (Kandemir, 2012: 38).

Greenberg, 1993 yılında yayınlanan çalışmasında etkileşim adaletini, kişilerarası ve bilgisel olmak üzere ikiye ayırmıştır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 338).

Kişilerarası adaletin; kazanımları belirleyenlerin çalışanlara ne oranda değer verdiğine, nazik davrandığına ve saygı gösterdiğine dair bireylerarası tavırlarla ilgili olduğu ve dağıtım kaynağı ile dağıtım kararından etkilenen bireyler arasındaki etkileşime odaklandığı belirtilmektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011: 347). Bu doğrultuda kişilerarası adalet; yöneticilerin çalışanlarla açık ve doğru bir iletişim kurması, çalışanlara karşı saygılı olması, çalışanları rencide etmeyecek davranışlarda bulunması, çalışanlara uygunsuz, önyargılı ve özel sorular yöneltmemesi, kararlar hakkında çalışanlara bilgi vermesi ve çalışanlara doyurucu nitelikte açıklamalar yapması esasına dayanmaktadır (Taşkaya ve Şahin, 2011: 169).

Bilgisel adaletin ise dağıtım adaletinin sosyal yönünü yansıttığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda bilgisel adalet, karar alma süreçlerinin işleniş şekline ve sonuçların dağıtım şekline dair bilgilerin çalışanlara dürüst bir şekilde iletilmesine ve söz konusu süreç işlerken ne miktarda bilginin paylaşıldığına odaklanmaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011: 347). Bir diğer ifadeyle bilgisel adalet; örgüt yönetiminin,

karar verme süreciyle ilgili, çalışanlara düzenli olarak bilgi vermesi anlamına gelmektedir (Taşkaya ve Şahin, 2011: 169).

1.5. Örgütsel Adalet Etki Eden Faktörler

Örgütsel adalet algısını etkileyen çeşitli faktörler olduğu belirtilmektedir. Örneğin kişinin içinde yaşamış olduğu kültürün, kişinin örgütsel adaleti algılamasında önemli bir role sahip olduğuna yer verilmektedir. Bu doğrultuda, duygu ve düşüncelerin özgür bir şekilde dile getirilmesini destekleyen kültürlerde, kararlara katılım hakkının tanınmaması gibi bir durumun büyük tepkiye sebep olabileceği belirtilmektedir. Bununla birlikte, hiyerarşi ve otoriteye duyulan saygının içselleştirildiği toplulukçu kültürler ile bireysel başarının ön planda olduğu bireyselci kültürler arasında prosedür adaletinin algılanması bakımından farklılıklar olduğuna değinilmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 151).

Örgütsel adalet algısının daha çok örgütsel etkenlere bağlı olduğuna yer verilmektedir. Bu anlamda; kıdem, ulusal ve örgütsel kültür, örgütün sahip olduğu etik değerler, güven, denetim biçimi, bağlılık, ödül sistemi, eşitlik algısı, liderlik ve liderlik tiplerinden dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider üye arasındaki değişim gibi etkenlerin örgütsel adalet algısına etki ettiği söylenebilmektedir (Polat, 2007: 24).

Bununla birlikte, örgütsel adalet algısını etkileyen iş ve iş ortamına ilişkin faktörlerin de bulunduğu yer verilmektedir. Dolayısıyla, işletmelerdeki yönetim tarzının oldukça önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların çalıştıkları ortamı adaletli bulmaları için; kendilerini etkileyen kararların adil olmasının, söz konusu kararların herkese eşit şekilde uygulanmasının ve alınan kararlar üzerinde çalışanların fikir belirtebilmesinin oldukça önemli olduğuna yer verilmektedir. Bununla birlikte, bir çalışanın üst yöneticisinden memnun olması halinde söz konusu çalışanın örgütsel adalet algısının da yüksek olmasının beklendiği ifade edilmektedir. Çalışanın yönetim kadrosunda olup olmasının da adalet

algısını etkileyen bir diğer faktör olduğuna yer verilmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 151-152).

1.6. Örgütsel Adaletin Sonuçları

Çalışanların, örgütsel adalet algılamalarının olumlu ve olumsuz sonuçlara sebep olabileceği belirtilmektedir. Bu durumda, çalışanın adaletsizlik algılaması halinde; örgütsel güveninin azalması, örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmemesi, örgütsel bağlılığın azalması, iş tatmininin azalması, işyeri saldırganlığı davranışlarının oluşması, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması ve çalışan sağlığının bozulması gibi sonuçların ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Bununla birlikte; çalışanların, kendilerine adil davranılmadığını hissetmeleri halinde, çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirdikleri, morallerinin bozulduğu ve işten ayrılmaların arttığı belirtilmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 152-153).

Adaletsizlik algısının, çalışanlarda saldırgan davranışlara da neden olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların işyerlerinde adalet algılarının düşük olması halinde; hırsızlık, misilleme, sabotaj, provokasyon ile genel anlamda saldırgan ve sapkın davranışlar sergileyebilecekleri ifade edilmektedir (Aslan ve Özkoç, 2015: 153-154).

Örgütsel adalet algısının yüksek olması halinde ise, inisiyatifi ele alma davranışı, iş doyumunu, öğrenme motivasyonu, örgütsel destek algısı, işte kalma niyeti, güdülenme, ücret memnuniyeti, işi yerine getirme, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel moral algılarının yükseldiğine değinilmektedir. Bununla birlikte, adalet algısının yüksekliği durumunda; işe ve örgüte olumsuz tutumlar, iş devri ve devamsızlık, işten ayrılma niyeti, işi bırakma, örgütsel stres, örgütsel çatışma, duygusal tükenmişlik, geri çekilme, hastalıklar, şiddet ve şikâyet gibi istenmedik durumların da düzeyinin düştüğü ifade edilmektedir (Polat, 2007: 24-25).

Çalışanların örgüt ortamını adil olarak algılamaları halinde; çalışanlar arasındaki sosyal bağların güçleneceği, yönetici ve çalışanlar arasındaki işbirliğinin olumlu olarak etkileneceği, iş yaşamındaki kalite düzeyinin artacağı, çalışanların performanslarının olumlu yönde etkileneceği ve örgütsel verimlilik düzeyinin artacağı da ifade edilmektedir (Tanrıverdi ve Paşaoğlu, 2014: 277).

Sonuç olarak, örgüt içinde adalet olduğuna yönelik algının olumlu davranışlara yol açtığına yer verilirken, adaletsizlik olduğuna yönelik algının ise olumsuz davranışlara zemin hazırladığı belirtilmektedir (Aslan ve Özkoç, 2015: 154).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Çalışmanın ikinci bölümü olan bu bölümde, ilk olarak vatandaşlık kavramına değinilecektir. Daha sonrasında, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı tanımlanacak ve bu tanım ekseninde, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının gelişimine yer verilecektir. Sonrasında ise örgütsel vatandaşlık davranışının türlerine değinilecektir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına da alt başlıklarla birlikte yer verilecektir. Bölümün sonunda ise, örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörlere ve örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarına değinilecektir.

2.1. Vatandaşlık Kavramı

TDK tarafından hazırlanan sözlükte, vatandaşlık kelimesinin karşılığı olarak “*yurttaşlık*” kelimesi yer almaktadır (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, 2011: 2473). Yurttaşlık kelimesinin karşılığı olarak ise; “*yurttaş olma, bir yurttta doğup büyüme veya yaşamış olma durumu, vatandaşlık*” tanımı yer almaktadır (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, 2011: 2618).

Vatandaşlık kelimesinin İngilizce karşılığı olan citizenship kelimesi için Oxford’un İngilizce sözlüğünde yer alan tanıma bakıldığında ise, kelimenin; “belirli bir ülkenin vatandaşı olma durumu” olarak tanımlandığı görülmektedir (<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/citizenship>, Erişim Tarihi: 04.02.2016).

Merriam-Webster’in İngilizce sözlüğünde yer alan tanımlamaya göre ise, citizenship kelimesi için; “vatandaş olma durumu” tanımının yanı sıra, “bir topluluğun üyesi olma” ve “bir bireyin, bir topluluğun üyesi olmasına dair sergileyeceği tavrın düzeyi” tanımlarına da yer verilmektedir (<http://www.merriam-webster.com/dictionary/citizenship>, Erişim Tarihi: 04.02.2016).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Başarılı işletmelerin, sadece iş tanımında yazanlarla yetinmeyip bunun ötesinde işler gerçekleştiren ve dolayısıyla beklentilerin de ötesinde bir performans ortaya koyan çalışanlara ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir. Esnekliğin önem taşıdığı, günümüzün dinamik yapılı işletmelerinde, “iyi vatandaş” davranışlarını ortaya koyan çalışanların; diğer çalışma arkadaşlarına yardımcı olacağı, ekstra iş yükü için gönüllü olacağı, yazılı kural ve talimatlara uyacağı, lüzumsuz çatışmalardan kaçınacağı ve iş nedeniyle oluşabilecek zorlukları nazik bir şekilde karşılayacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla işletmelerin, iş tanımında yer almayan işleri de yapacak çalışanları isteyeceği ve bu çalışanlara gereksinim duyacakları belirtilmektedir (Robbins ve Judge, 2013: 26-27).

Bu doğrultuda, örgütsel vatandaşlık davranışı; bireysel tercihe dayanan, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ya da açık olarak tanımlanmamış olan, yerine getirilmemesi durumunda herhangi bir cezanın uygulanmasını gerektirmeyen fakat örgütün fonksiyonlarını etkili bir şekilde yürütmesine yardımcı olan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı, 2012: 12).

Bir başka tanıma göre örgütsel vatandaşlık davranışı; görev ve iş tanımlarında bulunmayan, ihmal edilmesi durumunda ceza gerektirmeyen ve daha çok bireysel tercih neticesinde sergilenen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Yeşilyurt ve Koçak, 2014: 305-306). Başka bir deyişle, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt üyelerinin resmi iş tanımlarında açık bir şekilde belirtilmemiş olan fazladan rol davranışları olarak da tanımlanabilmektedir (İpek, 2012: 408).

Dolayısıyla, örgütsel vatandaşlık davranışının; herhangi bir sözleşme kapsamındaki ödüllendirme garantisine dayalı olmadığı ve resmi görev zorunlulukları kapsamında yer almadığı belirtilmekte fakat örgütsel olarak yararlı olan davranışları ifade ettiği söylenebilmektedir (Günbayı, Dağlı ve Kalkan, 2013: 579).

Bu doğrultuda, örgütsel vatandaşlık davranışının temel olarak üç karakteristiğe sahip olduğu belirtilmektedir. Bu karakteristikler ise; davranışın isteğe

bağlı olması, davranışların biçimsel ödül sisteminde ödüllendirilmemesi ve söz konusu davranışların örgütün fonksiyonlarını geliştirici davranışlar olması olarak ifade edilmektedir (Yılmaz, 2009: 477).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Gelişimi

Örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsallaşma sürecinin iki farklı zaman aralığı içerisinde değerlendirilebileceği belirtilmektedir. Bu doğrultuda ilk zaman dilimi, 1930’lu yıllarda başlayan ve 1980’li yılların başlarına kadar uzanan, kavramsallaşmaya katkı sağlayıcı nitelikteki temel çalışmaların söz konusu olduğu bir zaman dilimi olarak ifade edilmektedir. İkinci zaman dilimi ise, örgütsel vatandaşlık davranışının bağımsız bir kavram halinde ortaya çıktığı 1980’li yıllardan, konuya yönelik araştırmaların devam ettiği günümüze kadar uzanan süreç olarak belirtilmektedir (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 137).

Dolayısıyla, örgütsel vatandaşlık davranışının yazınsal gelişiminin; 1980’li yıllardan öncesi ve 1980’li yıllardan sonrası olmak üzere iki aşamalı olarak incelenebileceği ifade edilmektedir (Tokgöz ve Seymen, 2013: 64).

Bu doğrultuda, örgütsel vatandaşlık davranışının köklerinin, Barnard’ın 1938’de ve Katz’ın 1964’te gerçekleştirdiği çalışmalara dayandırıldığı belirtilmektedir. Barnard’ın, bireylerin çabalarıyla işletmeye katkıda bulunma istekliliklerine vurgu yaptığına, Katz’ın da çalışanların zorunlu tutulamayacağı ve önceden tanımlanmayan ekstra rol davranışına yönelik yürütülen faaliyetlere dikkat çektiğine değinilmektedir (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011: 36).

Ayrıca; karşılıklılık norm teorisi, sosyal mübadele teorisi ve ekonomik mübadele teorisinin de örgütsel vatandaşlık davranışının anlaşılmasını sağlayan teoriler olduğu belirtilmektedir (Şenturan, 2014: 212).

Gouldner’in, 1960 yılında; “The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement” isimli makalesinde karşılıklılık normu ile ilgili görüşlerini belirttiği ifade edilmektedir. Gouldner’in karşılıklılık normunun temelinde ise; insanların,

kendilerine yardım edenlere yardım edeceği ve kendilerine yardım edenlere zarar vermeyeceği varsayımlarının yer aldığı belirtilmektedir (Ehtiyar, 2015: 59).

Blau'nun 1964 yılında geliştirmiş olduğu teoride ise; sosyal ve ekonomik mübadele olmak üzere, mübadelede iki tür sosyal ilişkinin olduğu vurgulanmaktadır. Ekonomik mübadelede, mübadelenin belirli işlem ve sözleşmelere bağlı olduğu belirtilirken tarafların da gönüllü davranışlar sergilemedikleri ifade edilmektedir. Sosyal mübadelede ise, taraflar arasındaki ilişkilerin belirli bir zorunluluğa dayandırılmadığı ve örgütsel vatandaşlık davranışında olduğu gibi gönüllülük esasına dayalı olduğuna dikkat çekilmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 138).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ise, 1982 yılında Dennis W. Organ'ın Thomas S. Bateman ile birlikte, 42. Ulusal Yönetim Konferansı'nda bildiri olarak sunup, 1983 yılında makale olarak yayınladıkları "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship" başlıklı çalışmada ve yine 1983 yılında C.A. Smith, Dennis W. Organ ve J.P. Near'ın birlikte yayınlamış olduğu "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents" başlıklı makalede ortaya atıldığı ifade edilmektedir (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 138).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Türleri

Konuyla ilgili literatüre bakıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışının türlerinin; hedeflerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları, davranış tarzına göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve diğer örgütsel vatandaşlık davranışı türleri olmak üzere üç kategori şeklinde sınıflandırılabilirdiğinin ifade edildiği görülmektedir (Kaplan, 2011: 25-27).

2.4.1. Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan çalışmalarda; bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı olmak üzere iki farklı kategoriden söz edildiği görülmektedir (Özler, 2012: 104). Literatürde bu kategorilerin çalışan hedefli davranışlar ve örgüt hedefli davranışlar olarak yer aldığı da görülmektedir (Kaplan, 2011: 25-26).

Bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı; kişisel özellikler, kişilik yapısı, çevreyle uyum, örgütün sosyal imkânları, gerçekleştirilen faaliyetlerin niteliği gibi unsurların etkisiyle oluşan ve sonuçları itibarıyla da kişiler arasındaki etkileşim içerisinde yer alan örgütsel vatandaşlık davranışları olarak ifade edilmektedir. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ise; örgüte yönelik herhangi bir olumsuz duruma mani olunması, örgüte katkısı olabilecek bir düşüncenin dile getirilmesi, kişinin örgütsel yapıya etkin bir şekilde katılım sağlaması gibi davranışları içeren ve sonuçları itibarıyla da kişiler ile örgüt arasındaki etkileşim içerisinde yer alan örgütsel vatandaşlık davranışları olarak belirtilmektedir (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 139).

Bir başka deyişle; bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütte bulunan bireylere yönelen ve çalışanların işe ilişkin sorunlarıyla ilgilenen bir kavram olduğu ifade edilmektedir. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının ise, örgütteki görevlerin yerine getirilmesi ile ilgilenen ve örgütsel işlevlerin iyileştirilmesine yönelik fikirler sunulması esasına dayanan bir kavram olduğu belirtilmektedir (Özler, 2012: 104).

Bu doğrultuda, hem bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının, hem de örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının; örgütte olması istenen ve örgütün faaliyetlerine, başarısına, verimliliğine, sürekliliğine ve imajına katkı sağlamayı amaçlayan davranışlardan oluştuğu ifade edilmektedir (Karaaslan, Özler ve Kulaklıoğlu, 2009: 139).

2.4.2. Davranış Tarzına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Literatürde, olumlu aktif davranışlar ve olumlu sakınma davranışları olmak üzere iki tür örgütsel vatandaşlık davranışından söz edildiği görülmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların örgütün faydasına olan faaliyetler hususunda gönüllü davranış sergilemeleri ve rol fazlası işleri gönüllü bir biçimde yapmaları olumlu aktif davranışlar olarak ifade edilmektedir. Çalışanların örgütte meydana gelen sorunları büyütmemesi veya görmezden gelerek uyumlu bir iş ortamı sağlaması, kendisine teslim edilen malzemeleri israf etmemek suretiyle verimliliğe katkı sağlaması ise olumlu sakınma davranışı olarak ifade edilmektedir (Kaplan, 2011: 26-27).

Bir başka deyişle, örgütsel vatandaşlık davranışının birinci türünün örgütsel yapıya aktif bir katılım ve katkı olarak gerçekleştiği belirtilirken, ikinci türünün ise örgütsel yapıya zarar verecek davranışlardan sakınma şeklinde gerçekleştiği belirtilmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 139).

Dolayısıyla, birinci tür davranışların; bireyin örgüte aktif bir biçimde katkı vermesi, organizasyon yapısının içerisinde aktif olarak bulunması, çalışarak ve fedakârlık göstererek örgüte katkı vermesi esasına dayandığı belirtilmektedir. İkinci tür davranışların ise; örgüte zararlı olabilecek davranışlardan sakınma ve bu tip davranışların oluşmasına mani olarak örgüte katkı sağlanması esasına dayandığı ifade edilmektedir (Avcı, 2015: 14).

Teoride farklılıklar bulunmasına rağmen, uygulamada her iki davranışın da istenen davranışlar olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla, aktif katılım veya sakınma davranışlarından hangisi olursa olsun önemli olanın örgütsel etkinliği ve verimliliği artıracak davranışlarda bulunmak olduğu ifade edilmektedir (Şanal, 2013: 531).

2.4.3. Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

Literatürde, sahte vatandaşlık davranışları, karşı vatandaşlık davranışları ve olumsuz yardımlaşma davranışları olmak üzere çalışanların sergilemiş olduğu üç farklı vatandaşlık davranışının olduğuna da yer verilmektedir (Kaplan, 2011: 27).

İzleme davranışları olarak da ifade edilen sahte vatandaşlık davranışları, çalışanların belirli amaçlarla işverenlere yakın davranmaları ve işverenlerin görebileceği zamanlarda ekstra iş yapmaları esasına dayanmaktadır. Karşı vatandaşlık davranışları ise, çalışanların; yönetim tarafından koyulan kuralları çiğneyerek otoriteye karşı koyması, işletme ile ilgili bilgileri rakiplere vererek misilleme yapması ve iş zamanında özel işlerle ilgilenerak işten kaçması gibi davranışlar sergilemesi anlamına gelmektedir. Olumsuz yardımlaşma davranışları ise çalışanların örgüte karşı birbirlerini desteklediği davranışları ifade etmektedir. Bu doğrultuda çalışanların maaşlarına zam almak için ortak hareket ederek üretimi aksatmaları olumsuz yardımlaşma davranışlarına örnek olarak gösterilebilmektedir, zira bu gibi davranışların neticesinde işletmenin siparişlerini yetiştirememesi ve pazar payını kaybetmesi gibi durumların söz konusu olabileceği ifade edilmektedir (Kaplan, 2011: 27-28).

2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışının ikiden yediye kadar çeşitli boyutlarda incelendiği görülmektedir (İpek, 2012: 408). Dolayısıyla, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları konusunda ortak bir görüşün olmadığı belirtilmektedir (Özdemir, 2010: 97).

Örneğin; Smith, Organ ve Near'ın, yapmış oldukları bir çalışmada, özgecilik ve genel uyum olmak üzere iki boyutlu bir yapıya yer verdikleri görülmektedir (Smith, Organ ve Near, 1983: 657). Williams ve Anderson'un ise, yapmış oldukları çalışmada, bireye yönelik ve örgüte yönelik olmak üzere iki boyutlu bir yapıya yer verdikleri görülmektedir (Williams ve Anderson, 1991: 601-602). Graham'ın

çalışmasında ise; uyum, sadakat ve katılım olmak üzere üç boyutlu bir yapının söz konusu olduğu anlaşılmaktadır (Graham, 1991: 255).

Van Dyne, Graham ve Dienesch'in yapmış oldukları çalışmada; itaat, sadakat, sosyal katılım, savunmacı katılım ve fonksiyonel katılım olmak üzere beş boyuta yer verdikleri görülmektedir (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994: 787). Moorman ve Blakely'nin yapmış olduğu çalışmada ise, bireylerarası yardım, bireysel inisiyatif, bireysel çaba ve bağlılığı destekleme olmak üzere dört boyutlu bir yapının söz konusu olduğu anlaşılmaktadır (Moorman ve Blakely, 1995: 131). Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach'ın ise; özgecilik, centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel uyum, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve kendini geliştirme olmak üzere yedi boyutlu bir yapıya yer verdikleri görülmektedir (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000: 516).

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlandırmasıyla alakalı çok sayıda çalışma olmasına rağmen; Organ'ın özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem boyutlarından oluşan boyutlandırmasının literatürde en çok kabul gören ve diğer boyutlandırmalara da temel oluşturan boyutlandırma olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2014: 5).

2.5.1. Özgecilik

Literatürde yardımseverlik, diğerkâmlık ve diğerlerini düşünme kavramlarıyla da ifade edilen özgecilik kavramı; işle ilgili meydana gelen sorunlarda diğer bireylere karşılık beklemeksizin yardımcı olmayı ifade etmektedir (Karaman, Yücel ve Dönder, 2008: 52).

Bir başka tanıma göre özgecilik; çalışanların, herhangi bir ücret almaksızın, iş arkadaşlarına ve yeni meslektaşlarına yardım ederek onların performanslarını artırmaya yönelik davranışlarıdır. Bu tür davranışların kişilerin performanslarını geliştirdiği ve grup verimliliğine de katkı sağladığı belirtilmektedir (Özdevecioğlu ve Balci, 2011: 49).

Bu doğrultuda; çalışanların, örgüte yeni katılan çalışanlara ya da iş yükü ağır olan veya işiyle alakalı problem yaşayan çalışanlara yardım etmeleri gibi davranışlar özgeciliğe örnek olarak gösterilebilmektedir (İçerli ve Yıldırım, 2012: 170). Yine benzer şekilde; çalışanların araç ve gereç kullanmalarına, görevlerini tamamlamalarına, bir projeyi vaktinde hazırlamalarına yardımcı olmaya yönelik davranışlar özgeciliğe örnek davranışlar olarak gösterilebilmektedir (Sezgin, 2005: 323).

Dolayısıyla özgecilik; çalışanların, belirgin olarak gönüllü bir biçimde diğer çalışanlara yardım etmeleri suretiyle onların performanslarını artırmayı amaçlayan davranışlarda bulunmaları olarak da tanımlanabilmektedir (İçerli ve Yıldırım, 2012: 170).

2.5.2. Vicdanlılık

Literatürde ileri görev bilinci kavramıyla da ifade edilen vicdanlılık; çalışanların, kendilerinden beklenen rol ve davranışların ötesinde bir davranış göstermeye gönüllü olmaları anlamına gelmektedir (Salihoğlu, 2013: 303). Dolayısıyla, literatürde bilinçlilik kavramıyla da ifade edilen vicdanlılık; çalışanların, minimum rol gereklerinin ötesinde gönüllü olarak sergilemiş oldukları davranışlar olarak da ifade edilebilmektedir (Akgemci ve Koçyiğit, 2013: 22).

Bir başka deyişle vicdanlılık, rolün ya da görevin minimum gereklerinin ötesinde yer alan davranışları ifade etmektedir (Sezgin, 2005: 323). Dolayısıyla, vicdanlı bir kişinin; iş esnasında suistimal edebileceği bir ortam söz konusu olsa ya da etrafında kendisini görebilecek herhangi bir kişi olmasa da herhangi bir özensizlik göstermeyeceği belirtilmektedir (Yeşiltaş ve Keleş, 2010: 115).

Bu doğrultuda, çalışanların; işlerini aksatmaması, gerektiğinde fazla mesai yapması, zamanı en verimli şekilde kullanması, molalarda kendilerine verilen sürelerle azami derecede uyması, örgüt içerisinde yer alan kurallara bağlı kalması gibi davranışlar vicdanlılığa örnek olarak gösterilebilmektedir (Bağcı, 2014: 265).

2.5.3. Centilmenlik

Literatürde sportmenlik kavramıyla da ifade edilen centilmenlik, çalışanların örgütteki kişiler arasında çatışmaya neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları anlamına gelmektedir (Salihoğlu, 2013: 303).

Yapılan bir başka tanımlamaya göre centilmenlik, örgütte karşılaşılan zorluklar ve sıkıntılar karşısında şikayet etmeden olumlu bir tutum sürdürerek çalışmaya istekli olmak anlamına gelmektedir (Sezgin, 2005: 324).

Bu doğrultuda, çalışanların kendilerinden veya iş ortamından kaynaklanabilecek problemleri büyütmemeleri, problemleri dile getirmekten ziyade çözüm önerileri geliştirmeye zaman ayırmaları ve bu süre zarfında karşılaştıkları hataları anlayışla karşılamaları centilmenliğe örnek verilebilecek davranışlar olarak ifade edilmektedir (Bağcı, 2014: 265).

2.5.4. Nezaket

Literatürde nezaket tabanlı bilgilendirme kavramıyla da ifade edilen nezaket; bir kişinin diğer çalışan kişilerin işlerini etkileyecek olan faaliyetlere başlamadan evvel, diğer çalışanları bilgilendirmesini ifade etmektedir (Salihoğlu, 2013: 303).

Bir başka tanıma göre nezaket, örgütte yer alan bireyler arasında ortaya çıkabilecek problemlere yönelik önemler alınması ve kişinin kendi davranışının bir başka örgüt üyesi üzerinde sebep olabileceği etkiyi göz önünde bulundurması olarak ifade edilmektedir (Akgemci ve Koçyiğit, 2013: 22).

Bu doğrultuda, çalışanların; organizasyon içerisinde düzenli bir bilgi akışı sağlamaya çalışması, kimi bilgilerden önceden haberdar etmesi ve hatırlatmalarda bulunması, yeni bilgileri aktarması, diğer arkadaşlarına danışması gibi davranışlar nezaket boyutuna örnek olarak gösterilebilmektedir. Dolayısıyla, nezaket boyutunun geleceğe yönelik davranışları içerdiği ve bir problemin oluşumunu önlemeye yönelik tedbirleri konu edindiği belirtilmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 140).

Örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer boyutu olan özgecilik ile nezaket boyutunu birbirinden ayıran en belirgin farkın da, söz konusu yardım etme davranışının gerçekleştiği zaman olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda; özgecilik boyutunda, çalışanların birbirlerine bir problem meydana geldikten sonra çözüm bulabilmek için yardım ettiği belirtilirken, nezaket boyutunda sergilenen davranışların ise öngörülen bir problemin ortaya çıkmasını engellemek veya söz konusu problemin olabilecek etkilerini azaltmak için önceden yapıldığı ifade edilmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 140).

2.5.5. Sivil Erdem

Literatürde erdemlilik ve organizasyonun gelişimine destek verme kavramlarıyla da ifade edilen sivil erdem; çalışanların, işletmeyi etkileyen hususlarda kendilerini sorumlu hissetmeleri, kararlara ve toplantılara sorumlu ve gönüllü bir biçimde katılım göstermeleri anlamına gelmektedir (Yeşilyurt ve Koçak, 2014: 306).

Bir diğer tanıma göre sivil erdem; işletmeye yönelik bir bütün olarak bağlılık veya üst seviyede ilgi göstermek anlamına gelmektedir (Polat ve Celep, 2008: 311).

Dolayısıyla sivil erdem, örgütün çıkarlarını ön planda tutarak mesleki ve sosyal açıdan örgütün fonksiyonlarına destek göstermek, örgütle yakından alakadar olmak ve örgüte bağlanma hususunda gönüllü olmak şeklindeki davranışları ifade etmektedir (Bağcı, 2014: 264).

Bu doğrultuda; örgütle ilgili politika ve karar verme süreçlerine gönüllü bir şekilde katılma, gerçekleştirilen toplantı ve eğitim faaliyetlerine devamlılık gösterme, düzenlenen sosyal faaliyetlere katılım gösterme ve destekleme gibi davranışlar sivil erdeme örnek olarak gösterilebilmektedir (Sezgin, 2005: 323).

2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumunda etkili olabilecek faktörlerin, kişisel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere iki kategoride sınıflandırıldığı görülmektedir (Atalay, 2010: 45).

2.6.1. Kişisel Faktörler

Literatürde; işletmeye bağlılık, işe karşı tutumlar ve iş tatmini, insan kaynağının ruhsal durumu, kişilik özellikleri, gereksinimler, adalet algıları ve demografik değişkenler faktörlerinin kişisel faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Atalay, 2010: 45).

İşletmeye bağlılık kavramıyla, çalışanın örgütte kalma ve örgüt için gayret gösterme isteğiyle örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, işletmeye bağlı çalışanların, mevcut durumlarını muhafaza etmek ve kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda sağlamak gibi maksatlarla vatandaşlık davranışı sergileme olasılıklarının, bağlılığı olmayanlara kıyasla daha yüksek olacağı ifade edilmektedir. Zira, işletmeye bağlı çalışanların işletme açısından faydalı davranışları gönüllü bir biçimde göstermeye daha fazla eğilimli oldukları belirtilmektedir (İplik, 2015: 93).

İşe karşı tutumlar ve iş tatmini kavramıyla, çalışanların; kendilerine iyiliği dokunanlara karşılık verme eğilimi gösterecekleri ve işlerinden duydukları etkinin olumlu olması halinde, bir diğer deyişle iş tatmininin söz konusu olması halinde, etrafındakilere karşı daha yardımsever olacakları ifade edilmektedir (Atalay, 2010: 45-46).

İnsan kaynağının ruhsal durumu kavramıyla ise, olumlu ruhsal duruma sahip kişilerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği ve kişilerin olumlu ruh hallerinin sağlandığı örgütsel koşullarda özgecilik davranışının sergilenmesinde artış yaşandığı belirtilmektedir (Duran, 2014: 10).

Literatürde, kişilik özelliğinin de örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Singh ve Singh yapmış oldukları araştırmada dışadönük kişilik tipinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif bir ilişkisi olduğunu belirtirken, nevrotik kişilik tipinin ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif bir ilişkisi olduğuna yer vermiştir (Singh ve Singh, 2009: 295-296).

Gereksinim kavramıyla ise; bireylerin içsel bir güdüyle meydana gelen bir takım ihtiyaçlara sahip oldukları ve bu ihtiyaçların bireyleri belirli davranışlara yönelttiği belirtilmekle birlikte, bireyin davranışını etkileyen bu ihtiyaçlardan olan sosyal kabul ihtiyacının ve başarıma gereksiniminin de örgütsel vatandaşlık davranışına yol açabileceği ifade edilmektedir (Duran, 2014: 11).

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen unsurların incelenmesine yönelik çalışmalarda en fazla odaklanılan faktörün, çalışanların adalete ilişkin algılamaları olduğuna değinilmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların örgütteki adalete ilişkin algılamalarının düşük olması halinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemekten kaçınacakları belirtilmektedir (İplik, 2015: 95-96).

Demografik değişkenler kavramıyla ise; bireylerin yaş ve kıdemleri arttıkça örgüt içindeki hiyerarşik düzende konumlarının daha da iyileşeceği ve dolayısıyla işletmeye yönelik bağlılıklarının artacağı, bu durumun da işletme yararına daha çok davranış sergilemelerine sebep olacağı belirtilmektedir (Duran, 2014: 11).

2.6.2. Çevresel Faktörler

Literatürde; işin özellikleri, işletmenin özellikleri, yönetici-liderin özellikleri ve işletme vizyonu faktörlerinin çevresel faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir (Atalay, 2010: 47).

İşin özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasında etkili bir faktör olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda; bir işin düzenli şekilde geri bildirim ve otonomi sağlar nitelikte olmasının, çalışanların davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu oluşturmalarını sağlayacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla,

kontrol duygusu kazanan çalışanların da işlerinde daha verimli olacaklarına değinilmektedir (Karaman, Yücel ve Dönder, 2008: 51).

İşletmenin özellikleri kavramıyla ise; bireylerin, sosyal olarak istenen değerlerin örgüt kültürü içinde bulunduğunu ve söz konusu bu değerlerin işletme için önem arz ettiğini algılaması halinde örgütsel vatandaşlık davranışını daha sık gösterecekleri ifade edilmektedir (Duran, 2014: 11).

Yönetici-liderin özellikleri kavramıyla; yöneticilerin düzenli bir biçimde bilgi alışverişinde bulunmaları, kararlara katılmaya imkan tanıyan bir örgüt ortamı oluşturmaları, karşılıklı etkileşime açık olmaları, adil ve dürüst davranmaları, çalışanlara güven duymaları, çalışanlara vizyon oluşturmaları ve tutarlı davranış sergilemeleri gibi özelliklerin çalışanların yöneticilerine duydukları güveni ve örgüte olan bağlılıklarını artıracakı ifade edilmekte ve bu doğrultuda sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışının olumlu yönde etkileneceği belirtilmektedir (Atalay, 2010: 48).

İşletme vizyonu kavramıyla ise; işletme amaçlarıyla ortak bir vizyona sahip olan çalışanların daha fazla çalışma eğilimi gösterebildikleri, yaptıkları işe daha iyi motive oldukları ve bu doğrultuda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebildikleri belirtilmektedir (Duran, 2014: 11).

2.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel yaşam üzerindeki etkilerinin başlıca üç noktada incelenebileceği belirtilmektedir. Bunlardan birincisi, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütteki yardımlaşmayı artırması olarak ifade edilmektedir. İkinci önemli etkinin, çalışanların sorumluluk duygularının gelişmesi olduğu belirtilmektedir. Üçüncü etkinin ise, çalışanların pozitif tutumuyla ilgili olduğuna değinilmektedir. Bu doğrultuda pozitif düşüncenin; işletme içinde kişilerin iş başarımlarını etkileyeceği belirtilmekle birlikte, iş başarımının yanı sıra

örgüt üyeleriyle iyi geçinmeyi ve olaylara pozitif yaklaşmayı da sağlayacağı ifade edilmektedir (Şenturan, 2014: 216).

Konuyla ilgili literatürde, örgütsel vatandaşlık davranışının; bir arada çalışan kişilerin ve örgütlerin verimliliğini arttırdığı, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağladığı, işletmenin daha cazip bir çalışma yeri olmasını sağlayarak en iyi çalışanları örgüte çekme ve elde tutma beceresini arttırdığı, örgütteki takım üyeleri ile diğer iş grupları arasındaki ilişkilerin uyumlu bir biçimde sürdürülmesine katkı sağladığı, örgütün çevresel değişikliklere uyma kabiliyetini arttırdığı ve sosyal sermaye oluşturarak örgütsel etkinliğin artmasına sebep olduğu ifade edilmektedir (Özler, 2012: 124).

Bununla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışının; çalışanların kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetmelerini sağladığı, çalışanların örgüte uyumunu arttırarak iş tatmini ve örgüte bağlılık üzerinde olumlu etkilere sebep olduğu, çalışanların örgütsel vizyonu, misyonu, amaç ve hedefleri benimsemelerine katkı sağladığı belirtilmektedir (Ehtiyar, 2015: 69).

Bu doğrultuda; örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşma hususunda dengeleyici bir role sahip olduğu ifade edilmektedir (Avcı, 2015: 16). Dolayısıyla; örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel performans için anahtar faktör niteliğinde bir etken olarak kabul edilebileceği belirtilmektedir (Tokgöz ve Seymen, 2013: 64).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın üçüncü bölümü olan bu bölümde, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan yurtiçi araştırmalara yer verilmektedir. Bu doğrultuda; Tübitak Ulakbim Cahit Arf Bilgi Merkezi'nde yer alan TR Dizin platformunun Sosyal Bilimler Veri Tabanı'ndan üç adet makale, Tübitak Ulakbim Dergi Park platformundan bir adet makale ve Yök Ulusal Tez Merkezi platformundan erişime açık olan on adet yüksek lisans tezi olmak üzere toplam on dört adet araştırma bu çalışmaya dâhil edilmiştir.

Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı dışında üçüncü bir değişken içeren çalışmalar literatür taramasına dâhil edilmezken, literatür taramasına dâhil edilen makaleler ve tez çalışmalarına ise alt başlıklarda yer verilmiştir.

3.1. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Yazılan Makaleler

Yapılan literatür taramasında örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak yazılan dört adet makale bulunmuştur.

Arslantaş, “Algılanan Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma” isimli makalesinde, algılanan adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik etkisini incelemeyi amaçladığını belirtmiş ve bu doğrultuda bir işletmenin satış departmanında yer alan 44 beyaz yakalı çalışandan topladığı verileri kullandığına yer vermiştir. Korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda ise, etkileşim adaletinin; işletme ile özdeşleşme,

vicdanlılık, meslektaşlarına yönelik özgecilik ve çalışanlar arası uyum üzerinde etkiye sahip olduğunu belirtmiştir (Arslantaş, 2005: 264).

Songür, Basım ve Şeşen, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü” isimli makalelerinde, örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini 116 kamu yönetici adayı üzerinde değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda; örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte yönelik boyutları olan vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem arasında bir ilişki olduğu fakat kişilere karşı yapılan örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları olan diğerkâmlık ve nezaket boyutlarının örgütsel adalet algısından etkilenmediği sonucuna ulaştıklarını ifade etmişlerdir (Songür, Basım ve Şeşen: 2008: 79).

İplik, “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği” isimli makalesinde, işgörenlerin örgütsel adaletle yönelik algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutunu oluşturan özgecilik, sportmenlik, örgütsel erdem, nezaketen bilgilendirme ve yüksek görev bilinci arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçladığını belirtmiştir. Bu doğrultuda, Adana ilinde faaliyet göstermekte olan yerel bir süpermarket zincirindeki işgörelere örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerini uyguladığına yer vermiştir. Araştırma sonucunda; süpermarket çalışanlarının örgütsel adalet algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının bütün boyutları arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu, en yüksek düzeye sahip ilişkinin ise kişilerarası adalet boyutu ile gerçekleştiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel adaletle dair olumlu yöndeki algılarının arttıkça; özgecilik, sportmenlik, yüksek görev bilinci, örgütsel erdem ve nezaketen bilgilendirme gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme niyetlerinin de arttığını ifade etmiştir (İplik, 2009: 107).

Çağlayan, “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” isimli makalesinde, öğretim elemanlarının örgütsel adaletle yönelik algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçladığını belirtmiştir. Bu doğrultuda, İzmir ilinde bulunan

bir üniversitede görev yapan 154 öğretim elemanını araştırmaya dâhil ettiğine yer vermiş ve verilerin analizi için; bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi, Scheffe testi ve Pearson korelasyon analizi uyguladığını ifade etmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel adalete yönelik görüşlerinin, demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise mesleki kıdem ve cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca, öğretim elemanlarının, örgütsel adalet algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğuna yer vermiştir (Çağlayan, 2014: 421).

3.2. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Yazılan Tez Çalışmaları

Yapılan literatür taraması sonucunda, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik olarak yazılan ve erişime açık olan on adet yüksek lisans tezi bulunmuştur.

Ateş, “Organizasyonlarda Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri ve Kayseri’de Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde; algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini ve demografik özelliklerin örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladığını belirtmiştir (Ateş, 2004: 64). Bu doğrultuda, Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı 33 farklı eğitim kurumunda görev yapan 449 öğretmenin araştırmanın örneklemini oluşturduğuna yer verilirken, gizliliği sağlamak adına soru formlarının katılımcılara kapalı zarf içinde ulaştırıldığı ve aynı şekilde geri toplandığı belirtilmiştir. Analiz aşamasında, korelasyon ve regresyon analizlerinin kullanıldığı ifade edilmiştir (Ateş, 2004: 72-74). Araştırmanın sonucunda ise, örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğuna yer verilmiştir. Demografik özelliklerden eğitim durumunun örgütsel adalet üzerinde etkili olduğu belirtilirken; cinsiyet, çalışma süresi, eğitim durumu ve yaş değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Araştırmada; işlem adaletinin örgütsel adalet türleri içerisinde çok önemli bir konumda yer aldığına dikkat çekilirken, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti türlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde daha az etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Ateş, 2004: 110-111)

Atalay, “Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet” isimli yüksek lisans tezinde; diğer önemli değişkenler sabit olarak tutulduğunda, örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların kurum içi adalet algılarından hangi oranda etkilendiğini araştırmaktadır (Atalay, 2005: 1). Bu doğrultuda, Uşak il merkezinde yer alan 14 ilköğretim okulunda görevli 362 öğretmenin araştırmanın örneklemini oluşturduğunu ifade etmiştir (Atalay, 2005: 42). Araştırmanın sonucunda; örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasında dolaylı bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Atalay, 2005: 91).

Çetin, “Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi Afyonkarahisar’daki 4 ve 5 Yıldızlı Termal Otellerde Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışının arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünün belirlenmesini, aralarındaki etkileşimi ve demografik değişkenlerin etkilerini tespit etmeyi amaçladığını ifade etmektedir. Bu doğrultuda, Afyonkarahisar il merkezinde yer alan dört termal otel işletmesinde çalışmakta olan 402 personelin araştırmanın örneklemini olarak yer aldığı ve belirtilmektedir. Araştırmada kullanılan anketin; demografik özellikler, örgütsel adalet ile ilgili sorular ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili sorular olmak üzere üç bölümden oluştuğu ifade edilmiş ve anketlerin analizi için; çoklu regresyon, pearson korelasyon, t-testi ve tek yönlü varyans analizlerinin kullanıldığına yer verilmiştir (Çetin, 2009: 98-100). Araştırmanın sonucunda; örgütsel vatandaşlık davranışının yaş, cinsiyet ve mesleki eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği, fakat işgörenlerin çalıştıkları departmana göre farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Dağıtım adaletinin yaş, cinsiyet ve çalışılan departmana göre farklılık gösterdiği belirtilirken, prosedür adaletinin çalışılan departmana göre farklılık gösterdiğine yer verilmiştir. Etkileşim adaletinin ise yaş, çalışılan departman ve mesleki eğitime göre farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca, çalışanların örgütsel adalet algılarının

örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili olduğu belirtilmiş ve söz konusu ilişkinin; örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından biri olan sivil erdem dışında, tüm alt boyutlarda geçerliği olduğuna yer verilmiştir (Çetin, 2009: 135-137).

Berber, “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde, çalışanların örgütsel adalet algılamalarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve ayrıca çeşitli demografik özellikler ile örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığını ifade edilmiştir (Berber, 2010: 65). Araştırmanın örneklemi olarak, Balıkesir ili Edremit ilçesindeki Edremit Devlet Hastanesinde çalışmakta olan 141 kadrolu personelin araştırmada yer aldığını belirtilmiştir (Berber, 2010: 68-69). Araştırmanın sonucunda, çalışanların örgütsel adalet algılamalarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğuna yer verilmiştir. Ayrıca, örgütsel adaletin ve örgütsel vatandaşlık davranışının; çalışanların cinsiyet, eğitim durumu, yaş, toplam kıdem ve pozisyonlarına göre farklılık göstermediği ifade edilmiştir (Berber, 2010: 101).

Sarı, “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde, bir kamu bankasında çalışmakta olan bankacıların çalıştıkları işyerini adil olarak algılayıp algılamadıklarını, vatandaşlık davranışı gösterip göstermediklerini ve çalışanların adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmayı amaçladığına yer vermiştir. Bu doğrultuda, bir kamu bankasının İstanbul 1. Bölge başkanlığına bağlı şubelerinde çalışmakta olan 120 banka çalışanının araştırmanın örneklemi olarak kullanıldığı ifade edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Robert Moorman tarafından hazırlanmış olan örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık ölçeklerinin kullanıldığı belirtilmiştir (Sarı, 2011: 57-58). Yapılan korelasyon analizlerinin neticesinde, etkileşim adaletinin; nezaket, özgecilik, ve vicdanlılık boyutları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmiştir. Prosedür adaletinin, özgecilik ve vicdanlılık boyutları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğuna yer verilirken, dağıtım adaletinin ise; özgecilik, sivil erdem ve vicdanlılık boyutları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Yapılan regresyon analizlerinin

sonucunda ise; etkileşim adaleti algısının özgecilik boyutunu etkilediği, prosedür adaleti ve dağıtım adaleti algılarının ise vicdanlılık boyutunu etkilediği ifade edilmiştir (Sarı, 2011: 94-95).

Tezcan, “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama: Karaman Valiliği ve İl Özel İdaresi Örneği” isimli yüksek lisans tezinde, örgütsel adalet türleriyle örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasındaki ilişkiyi incelediğini belirtmiştir. Bu doğrultuda, Karaman Valiliği ve Karaman İl Özel İdaresi’nde çalışmakta olan 153 kamu görevlisi üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda; çalışanların örgütsel adalet algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışının çeşitli boyutları arasında ilişki olduğunun belirlendiğini ifade etmiştir. Örgütsel adalet türlerinin üçünün de sahiplenme davranışları ve yardımseverlik ile ilişkili olduğuna yer vermiştir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik, kişisel gelişim ve örgüte katkı sağlama boyutlarıyla örgütsel adalet türleri arasında herhangi bir ilişki olmadığına da dikkat çekilmiştir (Tezcan, 2012: 129-130).

Oral, “Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde; sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini incelemeyi amaçladığını ifade etmiştir. Bu doğrultuda, Burdur Devlet Hastanesi’nde çalışmakta olan 216 kişi üzerinde araştırmayı gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Araştırmanın sonucunda, çalışanların örgütsel adalet algılamalarının düşük olduğunu ifade etmiş ve dağıtımsal adalet ile prosedürel adalet boyutlarının, etkileşimsel adalet boyutuna göre daha düşük düzeyde algılandığına yer vermiştir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise yüksek olduğuna değinmiş ve en çok gösterilen davranışın ise vicdanlılık olduğunu belirtmiştir. Yapılan korelasyon analizinin sonucunda, örgütsel adaletle örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir (Oral, 2012: 84-85).

Akgüney, “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezinde, eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ve

örgütsel vatandaşlık davranışlarının tespit edilmesini ve örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin anlaşılmasını amaçladığını belirtmektedir (Akgüney, 2014: 8). Araştırmada örneklem olarak; 2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde yer alan okullarda ücretli ve kadrolu olarak görev yapmakta olan toplam 534 sınıf öğretmeni ve branş öğretmeninin kullanıldığı ifade edilmiştir (Akgüney, 2014: 70). Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek düzeyde olduğu belirtilirken, örgütsel adalet algılamalarıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu yer verilmiştir (Akgüney, 2014: 100-102).

Yüksel, “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde; örgütsel adalet türleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeyi, ayrıca çalışanların cinsiyetleri, kurumdaki çalışma süreleri ve kurumdaki pozisyonlarına göre örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları bakımından farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçladığını belirtmektedir. Bu doğrultuda, Samsun ili İlkadım ilçesi İlkadım Belediyesi’nde çalışmakta olan 103 kişinin araştırmanın örneklemi oluşturduğunu ifade etmektedir (Yüksel, 2015: 67-68). Araştırmanın sonucunda, örgütsel adaletin bütün türleri ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu yer verilirken; etkileşimsel adalet türünün, diğer adalet türlerine göre örgütsel vatandaşlıkla daha yüksek düzeyde ilişkiye sahip olduğuna değinilmiştir. Ayrıca, hem örgütsel adalet türlerinin hem de örgütsel vatandaşlık düzeylerinin; cinsiyete, kurumdaki çalışma süresine ve kurumdaki pozisyona göre farklılık göstermediği belirtilmiştir (Yüksel, 2015: 83-84).

Şahal, “Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinde; çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyip etkilemediğini ve ayrıca, çalışanların örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktadır (Şahal, 2015: 53-54). Bu doğrultuda, Ankara’da savunma sanayisinde faaliyette bulunan bir işletmeden 341 kişinin araştırmanın örneklemi oluşturduğu ifade edilmiştir. Elde edilen verilerin

analizinde; t-testi, Anova, Pearson korelasyon analizi ve Post Hoc Tukey testlerinin yapıldığı belirtilirken, yapısal eşitlik modellemesi ile test yapıldığı da ifade edilmiştir (Şahal, 2015: 55-56). Araştırmanın sonucunda; çalışanların örgütsel adalet algılarının cinsiyet, çalışma kulvarı ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise; cinsiyet, çalışma kulvarı, yaş ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiğine yer verilmiştir. Ayrıca; çalışanların örgütsel adalet algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir. Çalışanların dağıtım adaleti algılarının; centilmenlik, nezaket ve vicdanlılık boyutlarını pozitif yönde etkilediği de ifade edilmiştir (Şahal, 2015: 120-122).

3.3. Literatür Taramasının Sonucu

Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmaları incelemek amacıyla gerçekleştirilen literatür taramasında dört adet makale ve on adet yüksek lisans tezi olmak üzere toplam on dört adet çalışma incelenmiştir.

Literatür taramasının sonucunda; araştırmaların tamamında nicel araştırma tekniğinin tercih edildiği gözlemlenirken, yine araştırmaların tamamında örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında dolaylı ya da doğrudan bir ilişki bulunduğu da görülmektedir.

Ayrıca, literatür taraması kapsamında incelenen çalışmalarda, araştırmanın gerçekleştirildiği örneklem grubuna bakıldığında ise; çoğunlukla kamu çalışanlarının tercih edildiği görülürken, özel sektör çalışanlarının ise daha az yer aldığı dikkat çekmektedir.

Gerçekleştirilen literatür taraması neticesinde, söz konusu çalışmalarla ilgili olarak elde edilen sonuçlara Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Literatür Taramasının Sonucu

MAKALELER					
	Yazar	Yıl	Örneklem	Yöntem	Sonuç
1	Arslandaş	2005	Beyaz Yakalı Çalışanlar	Nicel	Pozitif
2	Songür, Basım ve Şeşen	2008	Kamu Yönetici Adayları	Nicel	Pozitif
3	İplik	2009	Süpermarket Çalışanları	Nicel	Pozitif
4	Çağlayan	2014	Öğretim Elemanları	Nicel	Pozitif
TEZ ÇALIŞMALARI					
	Yazar	Yıl	Örneklem	Yöntem	Sonuç
1	Ateş	2004	Öğretmenler	Nicel	Pozitif
2	Atalay	2005	Öğretmenler	Nicel	Dolaylı Etkili
3	Çetin	2009	4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları	Nicel	Pozitif
4	Berber	2010	Devlet Hastanesi Personeli	Nicel	Pozitif
5	Sarı	2011	Kamu Bankası Personeli	Nicel	Pozitif
6	Tezcan	2012	Valilik ve İl Özel İdare Personeli	Nicel	Pozitif
7	Oral	2012	Devlet Hastanesi Personeli	Nicel	Pozitif
8	Akgüney	2014	Öğretmenler	Nicel	Pozitif
9	Yüksel	2015	Belediye Personeli	Nicel	Pozitif
10	Şahal	2015	Savunma Sanayisi Personeli	Nicel	Pozitif

Dolayısıyla, gerçekleştirilen literatür taramasının sonucunda, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran ilgili literatürle ilgili; nitel araştırma yöntemiyle daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulduğu, örneklem grubu olarak başta aile işletmeleri olmak üzere özel sektör çalışanlarının örneklem grubunda yer aldığı çalışmaların da artması gerektiği yorumu yapılabilmektedir.

Zira, aile işletmelerinin faaliyet gösterdikleri ülkelerde sosyo-ekonomik yapıyı geliştiren bir konumda olduğu belirtilmekle birlikte, yapılan araştırmalarda kayıtlı şirketler içerisinde aile işletmelerinin; Türkiye’de %95, İtalya’da %95, ABD’de %90, İsviçre’de %85 ve İspanya’da %80 oranında olduğu ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, aile işletmelerinin ülke ekonomileri bakımından önem taşıdığına yer verilmektedir (Büte, 2011: 178).

Nitekim, yapılan araştırmalar neticesinde; aile şirketlerinin, milli gelirin büyük bir bölümünü oluşturduğu belirtilirken istihdamın da %80’ini sağladığı ifade edilmektedir. Türkiye’nin gayri safi milli hasılasının %75’inin üzerinde bir bölümünün aile işletmelerince sağlandığının hesaplandığı ifade edilirken, yine aile işletmelerinin ABD’nin gayri safi milli hasılasının %50’sini oluşturduğunun tahmin edildiğine de yer verilmektedir. Latin Amerika’da ise bu katkının %60 oranında olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2016: 111).

Bu doğrultuda, aile işletmelerinin ülke ekonomilerinde yoğun bir şekilde yer aldığı ve ülke ekonomileri bakımından aile işletmelerinin önemli bir konuma sahip olduğu söylenebilmektedir (Çavuş, 2005: 154).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÖRGÜTSEL ADALET İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR AİLE İŞLETMESİNDE ARAŞTIRMA

Çalışmanın dördüncü bölümü olan bu bölümde, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlaşılması için bir aile işletmesinde gerçekleştirilmiş olan nitel bir çalışmaya yer verilecektir. Bu doğrultuda; ilk olarak araştırmanın amacına ve önemine değinilecek, daha sonrasında da araştırmanın türü ve yöntemine yer verilecektir. Akabinde, araştırmada yer alan örneklem açıklanacak olup daha sonrasında ise araştırma verilerinin toplanmasına ve analizine değinilecektir. Takip eden başlıklarda, araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliğine değinildikten sonra araştırmanın sınırlılıkları belirtilecektir. Bölümün sonunda ise gerçekleştirilmiş olan araştırmada elde edilen bulgulara yer verilecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan bu araştırmanın amacı, bir aile işletmesinde çalışmakta olan işgörenlerin; örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirlenmesi ve örgütsel adaletle yönelik algılarıyla göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasındaki ilişkinin anlaşılmasıdır. Bir diğer deyişle, gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı; bir aile işletmesinde çalışmakta olan işgörenlerin, örgütsel adaletle ilişkin algılamalarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır.

Örgütsel adalet algısının ve örgütsel vatandaşlık davranışının bir aile işletmesinde araştırılmasının, bu araştırmanın önemini arttıracakı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma türü olarak kalitatif, bir diğer deyişle nitel bir araştırma yöntemi tercih edilerek de ilgili literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Nitekim ilgili

literatürde yer alan araştırmaların daha çok kamu kurumlarında ya da özel sektörde kurumsal işletmelerde gerçekleştirildiği ve nicel araştırma tekniğinin tercih edildiği görülmektedir. Bu doğrultuda, araştırmanın bir aile işletmesinde gerçekleştirilmesi ve nitel araştırma tekniğinin tercih edilmesi önem taşımaktadır.

4.2. Araştırma Türü ve Yöntemi

Gerçekleştirilen araştırma kalitatif bir araştırmadır, bir diğer ifadeyle nitel araştırma tekniği kullanılmıştır.

Nitel araştırma; görüşme, gözlem, doküman analizi gibi nitel veri toplama metotlarının kullanıldığı ve algılarla olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konulması için nitel bir sürecin takip edildiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Argon, 2010: 145-146).

Dolayısıyla, nitel araştırmaların; insanların yaşam biçimlerini, davranışlarını, hikâyelerini, örgüt yapılarını ve toplumdaki değişmeyi anlamak maksadıysa bilgi üreten bir süreç olarak tanımlanabildiği de ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, nitel araştırmaların; araştırma yapılan bireylerin deneyimleri neticesinde oluşan anlamların sistematik bir şekilde incelenebilmesi için kullanılan bir teknik olduğu belirtilmektedir (Türk, 2015: 74-75).

Nitel araştırmalarda, insanların göstermiş oldukları davranışlarının neden ve niçininin anlaşılmasına çalışıldığı ifade edilmektedir. Zira nitel araştırmalarda, bir durumla ilişkili kişiler, olaylar, süreçler ve ortam gibi etkenlerin bütüncül bir yaklaşımla araştırıldığı belirtilmektedir (Özgan ve Bozbayındır, 2011: 69).

Gerçekleştirilen bu araştırmada, nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır.

Durum çalışmaları; bir ya da daha çok durumun derinlemesine araştırılarak, durumla alakalı etkenlerin bütüncül bir şekilde değerlendirilip, söz konusu durumu

ne şekilde etkilediği ve söz konusu durumdan ne şekilde etkilendiği hususlarına odaklanan çalışmalardır (Argon, 2010: 146).

Dolayısıyla, durum çalışmasının birolguyu ya da durumu kendi yaşam çerçevesinde sistemli, çok yönlü ve derinlemesine inceleyen bir araştırma yöntemi olduğu söylenebilmektedir (Manav ve Ocakçı, 2013: 27).

Durum çalışmalarında bir işletme, bir okul ve bir grup insan incelenebileceği gibi bir kaza veya bir tecrübe gibi durumların da araştırmaya konu olabileceğine yer verilmektedir. Bu doğrultuda, durum çalışmalarının anlamak, tanımlamak, tahmin etmek ve kontrol etmek olmak üzere dört amacı olduğu ifade edilmektedir. Araştırmacıların ise, olguyu ve olgular arasındaki ilişkileri derinlemesine anlamak ve tecrübe edilenleri anlamlandırmak için çalıştığı belirtilmektedir. Söz konusu bu anlamlandırma sürecinin ise aşağıdaki aşamalarla gerçekleştirileceğine değinilmektedir (Akturan, 2013: 181-183):

- Örnekleme oluşturan birimlerin neler algıladığına odaklanmak.
- Örnekleme oluşturan birimlerin algılamalarını çerçevelemek.
- Örnekleme oluşturan birimlerin neler yaptıklarını ve nasıl yaptıklarını yorumlamak.

Nitekim ilgili literatürde; durum çalışmalarının, olayların anlamlandırılmasında, veri toplama yönteminin belirlenmesi bakımından esneklik sunduğuna da yer verilmektedir (Manav ve Ocakçı, 2013: 27).

4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın gerçekleştirileceği örneklem grubu belirlenirken, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemlerinin tamamen nitel araştırmayla ilgili süreçler neticesinde ortaya çıktığı belirtilmekle birlikte, bu yöntemin zengin bilgiler içerdiği düşünülen durumlarda derinlemesine çalışmalar yapmaya imkân tanıdığı da ifade edilmektedir (Türk, 2015: 84).

Dolayısıyla, amaçlı örnekleme yönteminin temel maksadı olarak, araştırmaya en fazla katkı sağlayabilecek olan örneklemin seçilmesi olduğu belirtilebilmektedir. Kolay ulaşılabilir durum örneklemesinin, bir diğer deyişle kolayda örnekleminin ise nitel çalışmalarda oldukça sık bir şekilde kullanıldığı ifade edilmektedir (Yılmaz, 2016: 60-61).

Bu çalışmada da, araştırmanın örneklemini bir aile işletmesinde çalışmakta olan işgörenlerin oluşturması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda konuyla ilgili literatüre katkı sağlanması da amaçlanmaktadır.

Aile kavramı, TDK tarafından yapılan tanımlamaya; “*evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birlik*” olarak tanımlanmaktadır. Yine aile kelimesi için, TDK tarafından yapılan tanımlamalar arasında, “*aynı soydan gelen veya aralarında akrabalık ilişkileri bulunan kimselerin tümü*” tanımı da yer almaktadır (Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, 2011: 57).

İşletme kavramı ise, başkalarının gereksinimlerini karşılamak amacıyla mal veya hizmet üreten ekonomik bir birim olarak tanımlanabilmektedir (Mucuk, 2014: 4).

Aile işletmesinin ise, tek bir ailenin üyeleri tarafından kontrol edilen işletmeler olarak tanımlandığı görülmektedir (Barry, 1989: 293). Dolayısıyla, bir işletmenin aile işletmesi sayılabilmesi için, bir aileden en az iki neslin bulunması gerektiği ve ailenin çıkarları ile hedeflerinin ön planda olması gerektiği de ifade edilmektedir (Donnelley, 1988: 428).

Bu doğrultuda, aile işletmeleri bir başka deyişle; ailenin geçimini temin etmek ve mirasın bölünmesini önlemek gayesiyle kurulan, ailenin geçimini temin eden birey tarafından idare edilen, yönetimin önemli bir bölümünde aile mensuplarının istihdam edildiği, ailenin kararlarda büyük oranda etkili olduğu ve ailenin en az iki neslinin çalıştığı işletmeler olarak tanımlanabilmektedir (Yücel ve Özkalan, 2012: 250).

Yapılan farklı tanımlamaların neticesinde; işletmenin yönetiminde en az bir üyenin yer alması, ailenin yönetimdeki temsil sayısının ötesinde bir denetim gücünün bulunması, bir nesil sonrasındaki yöneticinin kim olacağına yönelik bugün mevcut bir fikrin olması aile işletmelerinin başlıca özellikleri olarak sayılabilmektedir (Çavuş, 2005: 154).

Aile işletmelerinin, kendine özgü güçlü ve zayıf yönleri olduğu da belirtilmektedir. Bu doğrultuda, uzun vadeli bakış açısı, iş bilgisi, aile kültürü, daha hızlı karar alabilme ve daha çok esneklik aile işletmelerinin güçlü yönleri olarak ifade edilirken, aile işletmesinin zayıf yönleri ise; sermaye piyasalarına yönelik erişimin sınırlı olması, finansal anlamda yaşanan zorluklar, örgüt yapısının karmaşık bir yapıda olması, aile içinde yaşanan çatışmalarda otokratik kuralların olması ve akrabaların kayırılması olarak gösterilmektedir (Yolaç ve Doğan, 2011: 86).

Bu doğrultuda; profesyonellerle anlaşamamak, kurumsallaşamama, ikinci neslin yetişmesi ve yetki devri gibi hususlar aile işletmelerinde görülen başlıca temel problemlerin arasında gösterilmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2016: 111). Dolayısıyla, kurumsallaşamamanın ve yakın çevrenin kayırılması anlamına gelen nepotizmin aile işletmelerinde en önemli problemler olduğuna yer verilmektedir. Zira yanlış istihdama yönelik politikaların aile işletmeleri açısından bir dezavantaj oluşturduğuna değinilirken, işe alımlarda işgörenlerin işin niteliğine göre tercih edilmeyip akrabalar arasından alınmasının çeşitli sorunlara yol açtığına ve bu durumun yoğun olması halinde diğer çalışanlarda çalışma isteksizliği oluştuğuna yer verilmektedir. Bununla birlikte; kuşak çatışmalarının da aile işletmelerinde sıkça görüldüğüne değinilmektedir (Yücel ve Özkalan, 2012: 254-255).

Gerçekleştirilen çalışmada, örneklem grubunun aile işletmesinde çalışan işgörenlerden seçilmesinin yanı sıra, araştırma yöntemi olarak nitel yöntemin tercih edilmesi de yine ilgili literatüre katkı açısından önem taşımaktadır.

Nitel araştırmalarda katılımcı işletme bulmanın zorluğu göz önünde bulundurularak, Tekirdağ ilinde restoran işletmeciliği faaliyetlerinde bulunan ve katılımcı olmayı kabul eden bir aile işletmesi durum çalışması için uygun bulunmuştur. İşletmenin şehrin en eski aile işletmelerinden biri olması araştırmacının

tercihinde bir diğ er önemli kriter olmuştur. Bu doğrultuda işletmede çeşitli pozisyonlarda çalışmakta olan 27 personel araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Nicel araştırmalarda yapılacak olan sayısal analizlerle örnekleme büyüklüğü belirlenebilirken nitel araştırmalarda ise örnekleme büyüklüğünün belirlenmesinde araştırmanın odağı, veri miktarı ve kuramsal örnekleme ilkelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Bu ilkeler aşağıdaki şekilde açıklanabilmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2013: 142-143):

- **Araştırmanın Odağı:** Araştırmanın odağı ilkesinde, yapılan araştırmanın; kimi zaman bir ya da birkaç durumun aynı anda çalışılmasına, kimi zaman da belirli özelliklere sahip tek bir grubun çalışılmasına odaklandığı belirtilmektedir. Dolayısıyla bu ilkede, araştırma odağına göre örnekleme sayısının değişebileceğine yer verilmektedir.
- **Veri Miktarı:** Veri miktarı ilkesinin toplanacak olan verinin ne kadar derin ve geniş olduğuyla alakalı olduğuna değinilmektedir. Bu doğrultuda, söz konusu verinin derinliği ve genişliğiyle örnekleme büyüklüğü arasında genellikle ters bir orantı olduğu ifade edilmektedir.
- **Kuramsal  rnekleme:** Kuramsal  rnekleme ilkesinde ise, araştırmada cevabı aranan sorunun yanıtıyla ilgili kavram ve süreçlerde, tekrarların başladığı noktaya bir diğ er deyişle doyum noktasına kadar veri toplanması gerektiği belirtilmektedir.

Bu doğrultuda; gerçekleştirilmiş olan çalışmada örnekleme grubunu oluştırmakta olan 27 personel, toplanan verilerin doyum noktasına ulaştığı ve işletmedeki çalışanların genel görüşünü yansıttığı düşünülerek, yapılan araştırma için yeterli bir örnekleme büyüklüğü olarak görülmüştür. Ayrıca, işletmedeki uygulamaların öğrenilmesi amacıyla bir yöneticiyle de görüşme yapılmıştır.

4.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, görüşme türlerinden biri olan yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

Verilerin sözlü iletişim yoluyla toplandığı bir teknik olan görüşmenin; kişilerin çeşitli konulara yönelik düşünceleri, bilgileri, tutum ve davranışlarıyla bunların olası nedenlerinin öğrenilmesi için kullanılan en pratik yol olduğu ifade edilmektedir. Görüşmede; iletişim ve bilgi toplama sürecinin doğal bir şekilde gerçekleşmesi sebebiyle anlaşılmayan konulara yönelik sorular sorulmasının, açıklama ve tamamlama yapılmasının mümkün olduğu belirtilmekle birlikte, ayrıca söz konusu araştırmanın yapıldığı konuyla ilgili daha fazla ve ayrıntılı bilgiye ulaşılmasına da olanak tanıdığı belirtilmektedir (Türk, 2015: 87-88).

Nitekim görüşme yöntemi, nitel araştırmalarda çalışmanın konusuyla ilgili tam ve doğru verilerin toplanabilmesi için uygun bir yöntem olarak ifade edilmektedir (Akyüz, Kasımoğlu ve Erdoğan, 2013: 278). Yapılandırılmış görüşme tekniğinin ise; önceden belirlenmiş olan soruları içerdiği belirtilmekle birlikte, görüşme yapılan kişilerin vermiş oldukları bilgiler arasındaki paralelliğin ve farklılığın saptanmasının ve bu doğrultuda karşılaştırmalar yapılmasının amaçlandığı ifade edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 148).

Araştırmada veri toplama aracı olarak ise, Çınar (2013: 122-123) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinden yararlanılarak görüşme soruları hazırlanmıştır.

Çınar (2013) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeğinde dağıtımsal adaletle ilgili 5 soru, prosedürel adaletle ilgili 6 soru ve etkileşimsel adaletle ilgili 7 soru olmak üzere toplam 18 soru bulunurken; örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde ise fedakarlık, nezaket, centilmenlik, bilinçli olmak ve sivil erdem boyutlarının her birinde 4'er soru olmak üzere toplam 20 soru bulunmaktadır (Çınar, 2013: 222-223).

Yapılan araştırmada bu ölçeklerden yararlanılırken; sorular, katılımcıların rahat biçimde anlayıp cevap verebilecekleri şekilde sorulmak üzere hazırlanmış, ayrıca aynı boyutlarda yer alan benzer ve alakalı sorular da nitel araştırmanın yapılandırılmış görüşme yönteminde kullanılabilecek şekilde bir araya getirilmiştir. Bu sayede birbiriyle ilgili soruları aynı esnada iç içe sormak ve katılımcının cevabını daha detaylı, akıcı ve net bir şekilde almak hedeflenmiştir.

Nitekim nicel araştırmalarda belirli bir boyutla ilgili çeşitli soruları Likert’li ölçeklerle cevaplayan katılımcılar, görüşme tekniklerinin uygulandığı nitel araştırmalarda ise araştırmacıyla birebir görüşerek soruları cevaplamaktadır. Bu anlamda konu bütünlüğünün sağlanması, sorulara detaylı cevaplar alınması ve görüşmenin akıcı bir şekilde gerçekleşmesi istenmektedir. Gerek soruların sorulma şekillerinin belirlenmesiyle gerekse aynı boyutta yer alan benzer soruların bir arada sorulmasıyla, yapılandırılmış görüşmenin daha akıcı bir şekilde gerçekleşmesi ve katılımcılardan daha detaylı ve net cevaplar alınması amaçlanmıştır.

Bu doğrultuda, gerçekleştirilmiş olan çalışmada kullanılan örgütsel adalet ölçeğinde; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutlarının her birinde 3’er soru olmak üzere toplam 9 soruya yer verilirken; örgütsel vatandaşlık ölçeğinde de; özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının her birinde 3’er soru olmak üzere toplam 15 soruya yer verilmiştir.

Ayrıca, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili sorulardan önce, katılımcıların demografik bilgilerinin öğrenilmesi amacıyla; yaşları, eğitim durumları, medeni durumları, sektördeki toplam iş tecrübeleri, işletmedeki toplam iş tecrübeleri, işletmede çalıştıkları bölümleri, işletmede çalıştıkları pozisyonları ve aldıkları maaş ile ilgili sorular sorulmuştur.

Bu doğrultuda; gerçekleştirilen çalışmada, örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel adalet algılarını anlamaya yönelik olarak sorulan sorulara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Adalet ile İlgili Sorulan Sorular

Dağıtım Adaleti	1- Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede üstlendiğiniz sorumluluğu ve katlandığınız stresi dikkate alır mı?
	2- Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede eğitim düzeyinizi dikkate alır mı?
	3- Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede göstermiş olduğunuz gayreti ve başarıyı dikkate alır mı?
Prosedür Adaleti	1- Çalıştığınız işletme, karar vermede tarafsız mıdır ve kararları herkese eşit uygular mı?
	2- Çalıştığınız işletme, karar vermeden önce sizi dinler ve karar verilecek konuyla ilgili doğru bilgi toplar mı?
	3- Çalıştığınız işletme, size ek bilgi verir mi ve alınan kararları kabul veya reddetme hakkınız var mıdır?
Etkileşim Adaleti	1- Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda düşünce içerikli ve saygılı mıdır?
	2- Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda kişisel haklarınıza önem verir mi ve beklentilerinize duyarlı mıdır?
	3- Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda samimi davranır mı ve mantıklı açıklamalar yapıp sonuçlarını sizinle paylaşır mı?

Yapılan çalışmada, örneklem grubunda yer alan katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamaya yönelik olarak sorulan sorulara ise Tablo 3’de yer verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Sorulan Sorular

Özgecilik	1- İş yükü fazla olan ya da işle ilgili sorunu olan çalışma arkadaşlarınıza yardım eder misiniz?
	2- İşe gelmemiş çalışanların yapması gereken işlere yardım eder misiniz?
	3- İşe yeni giren çalışanların işletmeye alışmasına yardımcı olur musunuz?
Nezaket	1- Karar alırken, aldığınız kararlardan etkilenebilecek kişilere ve yöneticilerinize bilgi verip danışır mısınız?
	2- İşinizde başkalarının hakkını suistimal etmemeye özen gösterir misiniz?
	3- Diğer çalışanlarla çıkabilecek sorunları engellemek için elinizden geleni yapar mısınız?
Centilmenlik	1- Gereksiz şeylerden şikayet ederek zaman harcamamaya özen gösterir misiniz?
	2- Sorunları olduğundan büyük görmeyip, olayların olumsuz yanlarından çok olumlu yanlarına mı odaklanırsınız?
	3- İş bırakmaktan ziyade işletmede kalıcı olmayı mı hedeflersiniz?
Vicdanlılık	1- Dakik olmaya özen gösterir misiniz?
	2- İzin verilse bile yemek ve dinlenme molalarınızı uzun tutmamaya özen gösterir misiniz?
	3- Yöneticilerinizin olmadığı durumlarda bile işletmenin kural ve prosedürlerine uyar mısınız?
Sivil Erdem	1- İşletmedeki gelişmeleri takip edip çabuk uyum sağlar mısınız?
	2- Göreviniz olmayan fakat işletme imajına yararı olan faaliyetlerde bulunur musunuz?
	3- İşletmenizle ilgili toplantı ve aktivitelere katılmaya çalışır mısınız?

Katılımcılara ilk olarak demografik özellikleriyle alakalı sorular yöneltilirken, daha sonrasında ise örgütsel adalet algılarıyla ilgili sorular yöneltilmiş ve en son olarak da örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Katılımcılara sorular aynı sıra ile yöneltilmiş ve soruları istedikleri uzunlukta cevaplamalarına imkân tanınmıştır.

4.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Yapılan araştırmada, yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanan verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır.

Betimsel analiz, önceden belirlenen temalara göre, verilerin özetlendiği ve yorumlandığı bir teknik olarak belirtilmektedir. Bu yöntemde, görüşülen bireylerin ifadelerinden doğrudan doğruya yararlanıldığı belirtilirken, söz konusu ifadelerin daha önceden belirlenmiş olan belirli bir kavramsal çerçeve ekseninde kategorilere ayrılarak betimlendiğine ve sonrasında da tanımlanan bulguların açıklandığına ve bu bulguların arasındaki neden-sonuç ilişkisinin kurulduğuna yer verilmektedir (Taşdan, Oğuz ve Kantos, 2006: 106).

Ayrıca, betimsel analizde, görüşülen ya da gözlemlenen kişilerin görüşlerinin çarpıcı bir şekilde yansıtılması maksadıyla doğrudan alıntılar da yapıldığı ifade edilmektedir (Akyüz, Kasımoğlu ve Erdoğan, 2013: 279).

Dolayısıyla, betimsel analizin dört aşamadan meydana geldiği belirtilmektedir (Yılmaz, 2016: 57):

1. **Betimsel analiz için bir çerçeve oluşturulması:** Bu aşamada, verilerin hangi temalara göre düzenlenip sunulacağının belirleneceği ifade edilmektedir.
2. **Tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi:** Bu aşamada, daha önceden oluşturulmuş olan temalara göre verilerin okunup düzenleneceği belirtilmektedir.
3. **Bulguların tanımlanması:** Bu aşamada, tematik çerçeveye uygun olarak düzenlenmiş olan verilerin tanımlanacağına yer verilmektedir.

4. **Bulguların yorumlanması:** Bu aşamada ise, bulguların tanımlanması aşamasında tanımlanmış olan bulguların açıklanarak ilişkilendirileceği ve anlamlandırılacağı ifade edilmektedir.

İçerik analizinin ise; birbirine benzeyen verilerin, çeşitli kavram ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmesi ve bu verilerin okuyucunun anlayabileceği bir şekilde düzenlenerek yorumlanması esasına dayandığı belirtilmektedir. Bu doğrultuda ilk olarak verilerin kodlanması gerektiğine yer verilmektedir. Çalışmayı gerçekleştiren araştırmacının, elde etmiş olduğu verileri inceleyip anlamlı bölümlere ayırdıktan sonra her bir bölümün kavramsal açıdan ne anlama geldiğini bulmaya çalışacağı da ayrıca ifade edilmektedir. Kodlama sürecinin ise; daha önceden belirlenmiş kavramlara göre yapılan kodlama, verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlama ve genel bir çerçeve içinde yapılan kodlama olmak üzere üç farklı biçimde yapılabileceği belirtilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 259-261).

Nitekim yapılmış olan araştırmada da, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları kullanılarak daha önceden belirlenmiş olan kavramlara göre bir çerçeve oluşturulmuş ve sonrasında bu temalardan oluşan çerçeveye göre veriler işlenmiştir. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde ise, verilerden yapılacak olan alıntılarla birlikte elde edilen bulguların tanımlanmasına ve yorumlanmasına yer verilecektir.

4.6. Araştırmanın Güvenilirliği

Literatürde, güvenilirlik kavramının, araştırma neticesinde elde edilmiş olan sonuçların tekrar edilebilirliği ile ilgili olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 289).

Nitel araştırmalarda güvenilirliğin artırılması için; araştırmacı tarafından görüşme, gözlem ve dokümanlar aracılığıyla elde edilmiş olan verilerin öncelikle bir yorum eklenmeden betimsel bir yaklaşım ile okuyucuya sunulmasının gerektiği

belirtilirken, verilerin yorumlanmasının daha sonra yapılmasının gerektiğine yer verilmektedir (Türk, 2015: 100-101). Nitekim gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada elde edilen veriler, ilk olarak betimsel bir yaklaşımla sunulmuş daha sonrasında ise verilere yönelik yapılan yorumlara yer verilmiştir.

Nitel araştırmalarının iç güvenilirliğinin sağlanması için tutarlılık incelemesi yöntemi önerilmektedir. Bu doğrultuda, gerçekleştirilen görüşmelerde soruların benzer bir şekilde sorulup sorulmadığının ve görüşmelerin kayıt altına alınıp alınmadığının önemli olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2016: 66). Bu çalışmada da, iç güvenilirliğin sağlanması için, araştırmaya katılan katılımcılara sorular benzer bir şekilde sorulmuş ve ayrıca araştırmanın objektifliğine dikkat edilerek verilerin elde edilme aşamasında katılımcılara araştırma ile ilgili gerekli bilgiler verilmiş ve kayıtlar güvenilir bir şekilde kaydedilerek dosyalanmıştır.

Nitel araştırmalarda dış güvenilirliğin sağlanması için, katılımcıların açık olarak tanımlanmasının gerektiği, veri toplama ve analizi süreçleri ile elde edilmiş olan sonuçların ne şekilde birleştirilerek sunulduğuna yönelik hususların ayrıntılı bir şekilde açıklanmasının gerektiğine yer verilmektedir (Akyüz, Kasımoğlu ve Erdoğan, 2013: 279). Nitekim yapılan çalışmada da, dış güvenilirliğin sağlanması için; katılımcılar, verilerin toplanma yöntemi ve verilerin analiz edilme yöntemi açıklanmış, elde edilen bulgulara yer verilmiş ve bu bulgular neticesinde ulaşılan sonuçlar açıklanmıştır.

Ayrıca araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için araştırmacı dışında, iki öğretim üyesi de çalışmayı okuyup analiz ederek sonuçların tutarlılığını kontrol etmiştir.

4.7. Araştırmanın Geçerliliği

Literatürde, geçerlilik kavramının ise, araştırma neticesinde elde edilen sonuçların doğruluğunu konu edindiği ifade edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 289).

Bir nitel araştırmada, toplanmış olan verilerin ayrıntılı bir şekilde raporlandırılması ve sonuçlara ne şekilde ulaşıldığının izah edilmesi, geçerlilik için önemli bir ölçüt olarak belirtilmektedir. Bu anlamda, görüşülen kişilerden doğrudan alıntılar yapılarak çalışmada yer verilmesinin ve bu alıntılardan yola çıkararak sonuçları açıklamanın geçerlilik için önem taşıdığı ifade edilmektedir (Akyüz, Kasım ve Erdoğan, 2013: 279). Gerçekleştirilen bu çalışmada da; elde edilen veriler doğrudan alıntılar içerecek şekilde raporlandırılmış ve ulaşılan sonuçlar açıklanmıştır.

Ayrıca alıntıların doğru aktarıldığının kontrol edilmesi amacıyla, iki ğretim yesi de verileri okumuştur.

Gerçekleştirilen araştırmalarda i geçerliliğin sağlanabilmesi için, elde edilmiş olan verilerin ve ulaşılmış olan sonuçların teyit edilmesinin gerekli olduğuna yer verilmektedir. Dolayısıyla, i geçerliliğin sağlanabilmesi için katılımcı teyidi yönteminin önerildiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, araştırmada elde edilen verilerin tamamının ya da bir kısmının katılımcıya sunulabileceği ifade edilmektedir (Yılmaz, 2016: 67-68). Nitekim yapılan çalışmada da, i geçerliliğin sağlanması için; katılımcıların vermiş oldukları cevaplara yönelik olarak elde edilen veriler ve bu verilerin neticesinde elde edilen sonuçlar görüşmelerin sonunda katılımcılara aktarılmış ve doğrulukları teyit edilmiştir.

Nitel araştırmalarda dış geçerliliğin sağlanması için amaçlı örnekleme ve ayrıntılı betimleme yöntemlerinin kullanılabileceği ifade edilmektedir (Yılmaz, 2016: 69). Gerçekleştirilen çalışmada da, dış geçerliliğin sağlanması için; amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmış ve verilerden doğrudan alıntılar yapılarak ayrıntılı betimlemeler yapılmıştır. Ayrıca, katılımcılardan yapılan doğrudan alıntılara yer verilirken katılımcıların gizliliklerine ve özel hayatlarına saygı gösterilmesine dikkat edilmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların isimleri kullanılmamış, bunun yerine “Katılımcı 1” gibi ifadelere yer verilmiştir.

4.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve veri toplama yöntemi olarak görüşme türlerinden biri olan yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Dolayısıyla, araştırmacının her bir katılımcı ile belirli bir süre görüşme yapması gerekmiş ve bu durum da zaman kısıtlılığını meydana getirmiştir. Zaman kısıtlılığının yanı sıra maddi sınırlılıklar da göz önünde bulundurulmuş ve söz konusu araştırma Tekirdağ ilinde faaliyet gösteren bir aile işletmesiyle sınırlı tutulmuştur.

Dolayısıyla, araştırmada elde edilen sonuçların; ilgili dönemde mevcut örneklem grubunda yer alan katılımcılarla yapılan görüşmeler neticesinde elde edildiği ve bu sonuçların sadece söz konusu işletmeye ait olduğu önem taşımaktadır. Bir diğer deyişle, araştırmada ulaşılan sonuçlar tek bir işletmeye aittir ve genelleştirilememektedir.

4.9. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlaşılmasına yönelik olarak bir aile işletmesinde yapılan araştırmanın neticesinde elde edilen bulgulara yer verilecektir.

Bu doğrultuda; ilk olarak demografik bulgulara, sonrasında örgütsel adaletle ilişkin bulgulara, daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin bulgulara ve son olarak da katılımcıların örgütsel adalet algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlandırılmasına ilgili alt başlıklarda yer verilecektir.

4.9.1. Demografik Bulguların Değerlendirilmesi

Gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların demografik bulgularına yönelik sorular da sorulmuştur. Çalışmanın bu bölümünde; katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim

durumu, medeni durumu, sektördeki toplam iş tecrübesi, işletmedeki toplam iş tecrübesi, işletmede çalışılan bölüm, işletmedeki pozisyon ve alınan maaş bilgilerine yer verilecektir.

Yapılan çalışmada örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcıdan 5'i kadın 22'si ise erkektir. Kadın çalışanların mutfak, temizlik ve kasa bölümlerinde çalıştığı görülürken, erkek çalışanların ise ağırlıklı olarak servis bölümü olmak üzere mutfak bölümünde de çalıştığı görülmüştür. Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların medeni durumuna bakıldığında ise 15 katılımcının evli 12 katılımcının ise bekâr olduğu görülmüştür.

Örneklem grubunun yaşlarına bakıldığında ise, en genç katılımcının 19 yaşında olduğu, yaşça en büyük katılımcının ise 48 yaşında olduğu görülmüştür. Örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcının yaş ortalamasının ise 30 olduğu görülmüştür. Dolayısıyla genç ağırlıklı bir katılımcı grubu olduğu söylenebilmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında ise; 27 katılımcıdan 5'inin ilkokul mezunu, 8'inin ortaokul mezunu, 11'inin lise mezunu 3'ünün ise önlisans mezunu olduğu görülmüştür.

Gerçekleştirilen çalışmada örneklem grubunu oluşturan katılımcıların sektördeki toplam iş tecrübelerine bakıldığında ise; en az tecrübeye sahip katılımcının 8 aylık tecrübeye sahip olduğu, en çok tecrübeye sahip olan katılımcının ise 30 senelik tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. 27 katılımcının ortalamasının ise 9,5 sene olduğu görülmüştür. Katılımcıların işletmedeki toplam iş tecrübelerine bakıldığında ise, en az tecrübeye sahip katılımcının 1 ay tecrübeye sahip olduğu, en çok tecrübeye sahip olan katılımcının ise 10 senelik tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. 27 katılımcının ortalamasının ise 3 sene olduğu görülmüştür.

Gerçekleştirilen çalışmada örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcının işletmede çalıştıkları bölüme bakıldığında ise; 20 katılımcının servis, 5 katılımcının mutfak, 1 katılımcının kasa, 1 katılımcının ise temizlik bölümünde çalıştığı görülmüştür.

Söz konusu işletmede çalışılan pozisyonlara göre terfi sürecine bakıldığında; servis bölümünde en alt pozisyonun komi olduğu, bir üst pozisyonun dömi garson, daha sonrasının ise garson olduğu, bu pozisyonda yükselenlerin salon şefi ve şube sorumlusu pozisyonlarına yükselebileceği görülmüştür. Mutfak bölümünde çalışanların en alt pozisyon olarak mutfak yardımcısı, sonrasında ızgaracı ve yükselmesi durumunda mutfak şefi olabileceği görülmüştür. Kasa bölümünde olası bir terfi durumunda şube sorumlusu pozisyonunun söz konusu olduğu, temizlik bölümünde ise herhangi bir yükseltmenin olmadığı görülmüştür. Diğer kademelere göre daha üst kıdemde olan salon şefi pozisyonuna ve şube sorumlusu pozisyonuna yapılan yükseltmelerde, aynı şubeden yükseltme yapılmayıp terfi alan çalışanların farklı şubelerde görevlendirildiği öğrenilmiştir.

Bu doğrultuda, gerçekleştirilen çalışmada örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcının işletmede çalıştıkları pozisyona bakıldığında ise; 17 katılımcının garson, 3 katılımcının dömi garson, 1 katılımcının ızgaracı, 4 katılımcının mutfak yardımcısı, 1 katılımcının kasiyer, 1 katılımcının ise temizlik görevlisi olarak çalıştığı görülmüştür.

Yapılan araştırmada örneklem grubunu oluşturan katılımcıların aldıkları maaşlara bakıldığında ise; en düşük maaş alan katılımcının 1300 TL aldığı, en yüksek maaş alan katılımcının ise 1800 TL aldığı görülmüştür. 27 katılımcının ortalamasının ise 1500 TL olduğu görülmüştür. İşgörenlerin yıl tecrübeleri ve pozisyonlarıyla aldıkları maaş kıyaslandığında ise, sektörde ve işletmede uzun süredir çalışan deneyimli işgörenlerin ve üst pozisyonda çalışmakta olan işgörenlerin daha yüksek maaş aldığı görülmüştür.

Sonuç olarak, araştırmanın örneklem grubunda 5 kadın ve 22 erkek olmak üzere toplam 27 kişi yer almıştır. Ayrıca elde edilen demografik bulgular neticesinde, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcıların; yaş ortalamasının 30 olduğu, çoğunluğun medeni durumunun evli olduğu, eğitim durumunun ağırlıklı olarak lise olduğu, çoğunluğun sektörde ortalama 9,5 sene tecrübeye sahip olduğu, işletmede ortalama 3 sene tecrübeye sahip olduğu ve maaş ortalamalarının 1500 TL olduğu görülmüştür.

4.9.2. Örgütsel Adaletle İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Yapılan araştırmada, katılımcıların örgütsel adalet algılarının anlaşılabilmesi için; dağıtım adaletine yönelik 3 soru, prosedür adaletine yönelik 3 soru ve etkileşim adaletine yönelik 3 soru olmak üzere örneklem grubunda yer alan katılımcılara toplam 9 soru sorulmuştur.

Bu doğrultuda, yöneltilen sorulara verilen yanıtlardan yapılan alıntılara ve katılımcıların söz konusu boyutlara yönelik algılarına ise ilgili alt başlıklarda yer verilmiştir.

4.9.2.1. Dağıtım Adaletine Yönelik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılara, örgütsel adaletin boyutlarından biri olan dağıtım adaleti boyutuyla ilgili yöneltilen soruların neticesinde; örneklem grubunda yer alan 27 katılımcıdan 17'si işletmede dağıtım adaleti olduğunu ifade ederken, 10 katılımcı ise işletmede dağıtım adaleti olmadığını ifade etmektedir.

Söz konusu boyutla ilgili olumlu yanıt veren katılımcıların tamamı her üç soruya da olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt veren katılımcıların da tamamı her üç soruya da olumsuz yanıt vermiştir.

Bu doğrultuda, örneklem grubunda yer alan katılımcılara örgütsel adaletin dağıtım adaleti boyutuyla ilgili olarak sorulan soruların neticesinde elde edilen bulgulara Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Dağıtım Adaleti Algılarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Dağıtım Adaleti Algısına Sahip Olanlar	17	62,96
Dağıtım Adaleti Algısına Sahip Olmayanlar	10	37,04
TOPLAM	27	100

Katılımcılara ilk olarak, “Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede üstlendiğiniz sorumluluğu ve katlandığınız stresi dikkate alır mı?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Piyasaya göre buradaki kazancımız güzel, bence yaptığımız işin ederi budur.” (Katılımcı 1)

“Aldığımız sorumlulukla eşdeğer bir kazancımız olduğunu düşünüyorum. Tabii ben insanlarla uğraşmayı seviyorum, o yüzden benim için stres ve gerginlik sıkıntıya sebep olmuyor.” (Katılımcı 5)

“Tabii bunlar dikkate alınıyor. Bazen başka bir işte daha az yorulup yine aynı parayı alabilir miyim diye düşündüğüm oluyor ama ben burayı bir aile gibi görüyorum. Arkadaşlarla hep iç içeyiz. Bence bu firmada çalışmanın en güzel yanı da bu.” (Katılımcı 6)

“Evet, bunlar dikkate alınıyor. Ben çalışma şartlarından olsun izinlerden olsun memnunum. Evet, bir stres oluyor bu sektörde ama bunun karşılığını da aldığımı düşünüyorum.” (Katılımcı 10)

“Bence buradaki şartlar bunları karşılıyor. Buradaki ortam, ambiyans, çalışma şartları bence buna değiyor. Bazı yerlerde değmez ama burada değiyor.” (Katılımcı 14)

“Ben başka bir sektörden geldim ve burası çok çok iyi. Ne maaşımız gecikiyor ne başka bir sorun yaşıyoruz. Her şey çok güzel bence.” (Katılımcı 15)

“Yaptığımız işe bakarsak, insanlarla birebir diyalog halinde olunan bir iş olduğu için çok zor. Bizim meslekte daha yüksek maaş verenler de var ama bence burada avantajlarımız var. İzinler, çalışma saatleri bence bize avantaj sağlıyor. Fabrikalar işçi arıyor, gider miyim, düşünmüyorum. Daha fazla çalışacağım, daha çok yorulacağım, tamam daha çok para verecek ama para bir yerde her şey demek değil. Bazen insan sosyallik istiyor. Ben bugün erken çıkacağım, ailemle dışarı çıkacağım.” (Katılımcı 16)

“Bence işin yoruculuğu ile kazanımlarımız denk. Ben her şeyi maaş olarak görmüyorum. Burada şartların iyi olduğunu düşünüyorum.” (Katılımcı 18)

“Bana sorarsanız en stresli iş bu, hizmet sektörü olduğu için stres yüksek oluyor. Yine de ben buradaki koşullardan memnunum, bir sıkıntım yok o konuda.” (Katılımcı 21)

“Hani derler ya, yorulmadan emek vermeden olmuyor. Bizim sektör de böyle. Buradaki kazancımız yorulduğumuza değiyor.” (Katılımcı 25)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Açıkçası yaptığımız iş çok stresli. Fabrikada tek bir makineyle uğraşırsın, işin odur ama burada öyle değil. Kaç müşteri varsa o kadar farklı kişiyle uğraşırsın. Bence burada kariyer planlaması hiç iyi değil. Dolayısıyla insan bu sektörde belirli bir süre sonra sıkılıyor. Baktığınız zaman ben burada yaptığım işte en iyiyimdir fakat kıdem yükselmesinde sorun yaşıyorum. Kariyer yapma imkânımız olmuyor.” (Katılımcı 8)

“Terfi konusunda daha adil olunabileceğini düşünüyorum. Ben dışarıdan gelen bir amir yerine içeriden birinin yükselmesinden yanayım. Bence insanların işi bırakmasındaki en büyük sebep de bu. İnsanlar düşünüyor; on sene de çalışsam, yirmi sene de çalışsam yine aynı pozisyondayım. Kıdem artmayınca gelir de artmıyor, sonuçta insanlar para için çalışıyor. İşletme dışından değil de içinden birisinin bunu yapabilirliliği varsa ben böyle olmasından yanayım. Daha az stresli bir işte aynı parayı kazanabileceğimi düşündüğüm oluyor.” (Katılımcı 9)

“Baktığınız zaman burada iyi bir çalışma yapıldığını düşünüyorum, bizim yaptığımız iş de dünyanın en zor işlerinden biri bana göre. Bu açıdan bakınca şartlar yeterli mi, bence değil. Tabii personel her zaman maaşların yetersizliğinden ve fazla çalıştıklarından şikâyet eder ama ben terfinin adil olmadığını düşünüyorum. İşletmenin farklı bir sistemi var, bunu ben de anlayamadım. Ne yapılırsa terfi alınabilir belirtilmiyor. Uzun senelerdir burada çalışıp terfi almayan arkadaşlar var. Böyle bir beklenti varken ve bu beklenti yerine gelmeyince isteksizlik oluyor, motivasyon düşüyor.” (Katılımcı 11)

“Burada aynı iş yaptığımız arkadaşlarla aramızdaki maaşlarda fark var. Ben başka birinden daha fazla iş yapmama rağmen o daha fazla maaş alıyor. Bu fark bir türlü kapanmadı.” (Katılımcı 22)

“Bence alınmıyor. Zaten bu sektörde personel bulmak çok zor. Birçok iş yeri açıldı, personel sıkıntısı var. Kalifiye personeli herkes havada kapıyor. Ben bu yaşıma bir daha gelmeyeceğim, daha fazla veren yerde mi çalışmak mantıklı daha az veren yerde mi? Gençlik bir daha gelmeyecek.” (Katılımcı 24)

“Kesinlikle dikkate alınmıyor. Şimdi düşündüğün zaman çalışma saatleri yoğun. Piyasada bu işi yapacak personel bulmak zor. Çocuğuma bu mesleği yaptırmak istemem. Birine hizmet etmekten kimse hoşlanmaz. Şu çok tuhaf geliyor bana, yıllarını vermiş kişiler varken başkaları terfi alıyor. Sonra işten soğuyor personel. Bizim işimiz zor, örnek veriyorum bir masada bir problem olmuştur moralin bozulur, öbür masaya bunu yansıtmaman gerekir.” (Katılımcı 27)

Katılımcılara daha sonra, “Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede eğitim düzeyinizi dikkate alır mı?” sorusu yöneltmiştir. Yöneltile soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Evet, eğitim dikkate alınıyor.” (Katılımcı 5)

“Ben eğitimin dikkate alındığını düşünüyorum.” (Katılımcı 6)

“Eğitim dikkate alınıyor tabii, kıdem anlamında önem taşıyor bence.”
(Katılımcı 12).

“Muhakkak onun bir farkı oluyor. Eğitimin dikkate alındığını düşünüyorum.”
(Katılımcı 23).

“Evet, eğitim dikkate alınır.” (Katılımcı 26)

Yöneltile soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Eğitimin bir farkı olmuyor, bence bir fark olmalıydı.” (Katılımcı 2)

“Eğitimin dikkate alındığını sanmıyorum, maaşta bir etkisi olmuyor bence. Dikkate alınması gerektiğini düşünüyorum.” (Katılımcı 3)

“Bu sektörde eğitim o kadar dikkate alınmaz.” (Katılımcı 8)

“Sanmıyorum. Çünkü benden daha iyi eğitim alıp benden az maaş alan da var.” (Katılımcı 22)

Katılımcılara son olarak “Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede göstermiş olduğunuz gayreti ve başarıyı dikkate alır mı?” sorusuna yöneltmiştir. Yöneltile soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Evet, müdürlerimiz ve şeflerimiz bunu göz önünde bulunduruyor.”
(Katılımcı 5)

“Şöyle söyleyeyim, bizde yapılan satışlar dikkate alınır. Yani evet başarı dikkate alınır.” (Katılımcı 6)

“Dikkate alınıyor. Yaptığımız satışlar ve gösterdiğimiz gayret çok önemlidir.” (Katılımcı 16)

“Ne kadar gayret gösterirsen, ne kadar başarı gösterirsen o kadar dikkate alınır tabii.” (Katılımcı 17)

“Dikkate alındığını düşünüyorum. Çünkü ben bu işletmede şunu gördüm, hiçbir şekilde personeline kaybetmek istemiyorlar.” (Katılımcı 18)

Yöneltelen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Onu ben de çözemedim. Mesela kariyerde neye bakıyorlar? Bence çok çalışan ön plana çıkamıyor. Zaten böyle olunca da çalışanın performansı azalıyor.” (Katılımcı 8)

“Dikkate alındığını zannetmiyorum. İyi çalışınca güzel para verilmesi gerekir. Hâlbuki dün gelen adamla aynı parayı alıyorsun. Biz bunları gördük.” (Katılımcı 27)

Yöneltelen sorulara neticesinde, dağıtım adaleti algılayan katılımcıların; sektör şartlarına göre mevcut işletmedeki kazançlarının iyi olduğunu, çalışma ortamından memnun olduklarını, maaşlarının aksamıyor olmasını, almış oldukları eğitimin terfide avantaj sağlamasını ve göstermiş oldukları gayretin karşılığını aldıklarını düşünüyor olmalarını vurguladıkları görülmüştür.

Dağıtım adaleti algılamayan katılımcıların ise; yapılan işin zorluğuyla maaşın orantılı olmamasını, uzun süredir işletmede çalışmalarına rağmen terfi alamadıklarını, diğer çalışanlarla almış oldukları maaş arasında eşitsizlik olduğunu, eğitimin maaşa etki etmediğini ve gösterilen başarının terfi almalarında göz önünde bulundurulmadığını vurguladıkları görülmüştür.

4.9.2.2. Prosedür Adaletine Yönelik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılara, örgütsel adalet boyutlarından biri olan prosedür adaleti boyutuyla ilgili yöneltilen soruların neticesinde; 27 katılımcıdan 20'si işletmede prosedür adaleti olduğunu ifade ederken, 7 katılımcı ise işletmede prosedür adaleti olmadığını ifade etmektedir. Söz konusu boyutla ilgili olumlu yanıt veren katılımcıların tamamı her üç soruya da olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt veren katılımcıların da tamamı her üç soruya da olumsuz yanıt vermiştir.

Bu doğrultuda, katılımcılara örgütsel adaletin prosedür adaleti boyutuyla ilgili olarak sorulan soruların neticesinde elde edilen bulgulara Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Prosedür Adaleti Algılarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Prosedür Adaleti Algısına Sahip Olanlar	20	74,07
Prosedür Adaleti Algısına Sahip Olmayanlar	7	25,93
TOPLAM	27	100

Katılımcılara ilk olarak, “Çalıştığınız işletme, karar vermede tarafsız mıdır ve kararları herkese eşit uygular mı?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Kararlar herkese eşittir, hiç fark etmez.” (Katılımcı 4)

“Tabii herkese eşit uygulanır.” (Katılımcı 6)

“Herkese aynı uygulanır, herhangi bir farklılık olmaz.” (Katılımcı 7)

“Tabii kararlar herkes için geçerlidir, eşit uygulanır.” (Katılımcı 10)

“Tabii tabii, herhangi bir fark olmaz. Eşit uygulanır.” (Katılımcı 13)

“Evet. Alınan karar neyse odur.” (Katılımcı 21)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Ben öyle olduğunu düşünmüyorum. Söylenen herkese eşit ama uygulanan nasıldır onu bilemiyorum.” (Katılımcı 9)

“Daha uzun süredir burada olan çalışanların daha ön plana çıktığını düşünüyorum.” (Katılımcı 11)

“Yani şimdi herkese eşit mi derken, bazı şeylerde esneklik var tabii.” (Katılımcı 16)

Katılımcılara daha sonra, “Çalıştığınız işletme, karar vermeden önce sizi dinler ve karar verilecek konuyla ilgili doğru bilgi toplar mı?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Tabii ki, bize soruyorlar. Konu üzerinde konuşuyoruz sonrasında ortak bir karar çıkıyor.” (Katılımcı 1)

“Evet, tabii. Toplantılarımız oluyor, görüşümüz alınıyor.” (Katılımcı 7)

“Bizimle iletişime geçerler, sen de fikrini söyle kardeşim derler. Fikrimizi belirtiriz biz de.” (Katılımcı 10)

“Bize de soruyorlar tabii. Fikrimizi alıyorlar, öneride bulunursak değerlendiriyorlar.” (Katılımcı 12)

“Tabii fikir alışverişi yapılır, görüşlerimizi belirtiriz.” (Katılımcı 17)

“Tabii dönem dönem toplantılar yapılıyor, orada fikirlerimizi belirtiyoruz, görüş bildiriyoruz.” (Katılımcı 21)

“Evet. Genellikle fikir almaya çalışıyorlar tabii ki. Biz de fikrimizi söylüyoruz.” (Katılımcı 26)

Yöneltelen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“İşi kolaylaştırmak adına bir takım önerilerimiz oluyor ama bu öneriler dikkate alınmıyor ve yerine getirilmiyor. Dinlenildiğiyle kalınıyor kısaca.” (Katılımcı 11)

“Ben o kadar fikir aldıklarına denk gelmedim açıkçası.” (Katılımcı 16)

“Fikrimizi belirtiyoruz fakat kulak ardı ediliyor genelde.” (Katılımcı 20)

“Genelde hiç sormuyorlar, yaptık diyorlar.” (Katılımcı 24)

Katılımcılara son olarak, “Çalıştığınız işletme, size ek bilgi verir mi ve alınan kararları kabul veya reddetme hakkınız var mıdır?” sorusu yöneltirilmiştir. Yöneltelen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Tabii evet. Zaten yöneticilerimiz düzenli olarak bilgi verir. Birinci ağızdan söylenmesi kesinlikle güven veriyor.” (Katılımcı 2)

“Yöneticilerimiz yardımcı oluyor, bir konuya ilgili itirazda bulunduğumuzda yardım ediyorlar.” (Katılımcı 6)

“Evet, böyle bir hakkımız var. Karar alındıktan sonra fikrimizi belirtiriz, gerekli durumlarda düzenleme yapılır.” (Katılımcı 8)

“Fikir belirtiyoruz tabii. Şöyle değil de böyle olsun, daha farklı olsun gibi önerilerde bulunuyoruz.” (Katılımcı 14)

“Eğer haklıysak itiraz ediyoruz, ortası bulunuyor zaten.” (Katılımcı 15)

“Ek bilgi verilir tabii. Bir şey söylediğimizde de görüşlerimiz dikkate alınır evet.” (Katılımcı 18)

Yöneltelen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“İtiraz hakkınız var ama çoğu zaman kabul olmaz, söyleyebilirsiniz ama sadece söylemiş olursun.” (Katılımcı 3)

“Kendi önerimizi elimizden geldiğince söylemeye çalışıyoruz ama çok da ilgi görmüyor.” (Katılımcı 9)

“Şimdi şöyle söyleyeyim, tabii ki ben de fikrimi belirtiyorum ancak sadece fikir alışverişi olduğu için karar mekanizması olan üst kademeye etki edemiyoruz.” (Katılımcı 11)

Yöneltelen sorular neticesinde, prosedür adaleti algılayan katılımcıların; işletmede alınan kararların herkese eşit uygulandığını, karar alınırken çalışanların görüşünün alınmasını ve alınan kararları kabul veya reddetme haklarının olmasını vurguladıkları görülmüştür.

Prosedür adaleti algılamayan katılımcıların ise; alınan kararlarda kimi çalışanların ayrıcalıklı tutulduğunu ve belirttikleri öneri ve fikirlerin dikkate alınmadığını vurguladıkları görülmüştür.

4.9.2.3. Etkileşim Adaletine Yönelik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılara, örgütsel adalet boyutlarından biri olan etkileşim adaleti boyutuyla ilgili yöneltelen soruların neticesinde; 27 katılımcıdan 21’i işletmede etkileşim adaleti olduğunu ifade ederken, 6 katılımcı ise işletmede etkileşim adaleti olmadığını ifade etmektedir. Söz konusu boyutla ilgili olumlu yanıt veren katılımcıların tamamı her üç soruya da olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt veren katılımcıların da tamamı her üç soruya da olumsuz yanıt vermiştir.

Bu doğrultuda, katılımcılara örgütsel adaletin etkileşim adaleti boyutuyla ilgili olarak sorulan soruların neticesinde elde edilen bulgulara Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Etkileşim Adaleti Algılarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Etkileşim Adaleti Algısına Sahip Olanlar	21	77,78
Etkileşim Adaleti Algısına Sahip Olmayanlar	6	22,22
TOPLAM	27	100

Katılımcılara ilk olarak, “Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda düşünce içerikli ve saygılı mıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltile soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Kesinlikle evet. Farklı bir karar alınsa bile konuştuğumuzda hemen çözülüyor, düzeltiliyor.” (Katılımcı 1)

“Alınan kararların bu yönde olduğunu söyleyebilirim.” (Katılımcı 22)

“Tabii ki. Ben dikkat ederim, hep bu yönde oluyor kararlar.” (Katılımcı 23)

Yöneltile soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Düşünce içerikli olmadığı oluyor.” (Katılımcı 3)

“Bence pek düşünce içerikli değil, hayal kırıklığı yaşadığım çok oldu.” (Katılımcı 8)

Katılımcılara daha sonra, “Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda kişisel haklarınıza önem verir mi ve beklentilerinize duyarlı mıdır?” sorusuna yöneltilmiştir. Yöneltlen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Evet, kesinlikle duyarlı. İşimizi kolaylaştıran kararlar oluyor.” (Katılımcı 9)

“Evet duyarlı. Zaten, genel anlamda alınan bu kararlar beni tatmin ettiği için ben buradayım.” (Katılımcı 14)

“Bence duyarlı. Herhangi bir problemim yok bu konuda.” (Katılımcı 15)

“Kurallar bazen insanların sıkılmasına sebep olabilir ama mantıklı düşündüğünüz zaman kararların bu yönde duyarlı olduğunu görüyorsunuz.” (Katılımcı 21)

“Şöyle söyleyeyim, kendi açımdan değerlendirdiğimde verilen kararların iyi olduğunu düşünüyorum.” (Katılımcı 23)

Yöneltlen soruya olumsuz yanıt veren kullanıcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Bence genellikle müşteri ve yöneticilerin beklentilerine duyarlı oluyor kararlar. İş zorlaştıran tarafların daha çok olduğunu düşünüyorum.” (Katılımcı 3)

“Şöyle bir yorum yapabilirim, kurallar genelde zorlaştırır. Duyarlı değil diyebilirim.” (Katılımcı 16)

Katılımcılara son olarak, “Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda samimi davranır mı ve mantıklı açıklamalar yapıp sonuçlarını sizinle paylaşır mı?” sorusuna yöneltilmiştir. Yöneltlen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Yöneticilerimiz çok iyi insanlar, ilgili ve alakalıdır. Mantıklı açıklamalar yapıyor, sonuçlarını paylaşıyorlar.” (Katılımcı 2)

“Tabii ki yapılıyor. Düzenli aralıklarla toplantılar yapılıyor ve sonuçlar paylaşıyor.” (Katılımcı 5)

“Haberdar ediyorlar evet, izahı yapılıyor. Böyle bir şey oldu, o nedenle bu yapılıyor diye açıklıyorlar.” (Katılımcı 10)

“Bilgilendirme toplantılarımız oluyor ve bilgiler veriliyor. Gerekli açıklamalar da yapılıyor. Neden sonuç ilişkisi içerisinde bize mantıklı açıklamalar yapılıyor.” (Katılımcı 11)

“Evet, düzenli olarak yaptığımız toplantılarımız oluyor. Orada paylaşıyorlar.” (Katılımcı 12)

“Tabii ki tatmin edici açıklamalar yapılıyor.” (Katılımcı 17)

“Yapılıyor evet. Bir karar verdik şu sebeplerden dolayı diye açıklama yapılıyor.” (Katılımcı 26)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Hayır. Genelde bu konularla ilgili çok detaya inilmiyor.” (Katılımcı 8)

“Ben pek duymadım, olmuyor.” (Katılımcı 16)

Yöneltilen sorular neticesinde, etkileşim adaleti algılayan katılımcıların; işletmede alınan kararların düşünce içerikli olduğunu, beklentilerine duyarlı olduğunu ve alınan kararların sebeplerinin açıklandığını vurguladıkları görülmüştür.

Etkileşim adaleti algılamayan katılımcıların ise; alınan kararların yapılan işi zorlaştırdığını ve alınan kararlarla ilgili detaylı açıklama yapılmadığını vurguladıkları görülmüştür.

4.9.2.4. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcıların örgütsel adalet algılarının anlaşılması amacıyla; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletine yönelik olarak sorulan sorulara alınan cevaplar neticesinde elde edilen bulgulara Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Örgütsel Adalet Algısına Sahip Olanlar	24	88,89
Örgütsel Adalet Algısına Sahip Olmayanlar	3	11,11
TOPLAM	27	100

Yapılan çalışmanın sonucunda, araştırmada örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcıdan 24’ünün; dağıtım, prosedür ve etkileşim adaletinden en az birini veya birkaçını ya da tamamını hissetmesi neticesinde örgütsel adalet algısına sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmada örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcıdan 3’ünün ise, herhangi bir örgütsel adalet algısına sahip olmadığı görülmüştür.

4.9.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Gerçekleştirilen çalışmada, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlaşılabilmesi için; özgecilik boyutuna yönelik 3 soru, nezaket boyutuna yönelik 3 soru, centilmenlik boyutuna yönelik 3 soru, vicdanlılık boyutuna yönelik 3 soru ve sivil erdem boyutuna yönelik 3 soru olmak üzere toplam 15 soru sorulmuştur.

Katılımcılara yöneltilmiş olan sorulara alınan yanıtlardan yapılan alıntılara ve katılımcıların söz konusu boyutlara yönelik algılarına ilgili alt başlıklarda yer verilmiştir.

4.9.3.1. Özgecilik Davranışına Yönelik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılara, örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutuyla ilgili yöneltilen soruların neticesinde; örneklem grubunda yer alan 27 katılımcıdan 22'sinin özgecilik davranışı gösterdiği anlaşılırken, 5 katılımcının ise özgecilik davranışı göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Söz konusu boyutla ilgili olumlu yanıt veren katılımcıların tamamı her üç soruya da olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt veren katılımcıların da tamamı her üç soruya da olumsuz yanıt vermiştir.

Bu doğrultuda, katılımcılara örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutuyla ilgili olarak sorulan soruların neticesinde elde edilen bulgulara Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Özgecilik Davranışlarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Özgecilik Davranışı Gösterenler	22	81,48
Özgecilik Davranışı Göstermeyenler	5	18,52
TOPLAM	27	100

Katılımcılara ilk olarak, “İş yükü fazla olan ya da işle ilgili sorunu olan çalışma arkadaşlarınıza yardım eder misiniz?” sorusu yöneltmiştir. Katılımcıların büyük bir bölümü yardımcı olacağını belirtmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Tabii yardım ediyoruz, kendi isteğimizle işi hafifletmek için yardım ediyoruz.” (Katılımcı 4)

“Biz zaten kendi aramızda yardımlaşıyoruz. Biz her şeyi kendi aramızda halletmeye çalışıyoruz.” (Katılımcı 6)

“Tabii ki yardımlaşıyoruz. Ben birine yardım ederim, başka bir gün o bana yardım eder.” (Katılımcı 8)

“Herkes birbirine yardımcı oluyor, sormaya gerek kalmadan yardım ediliyor zaten.” (Katılımcı 10)

“Tabii tabii, iş yükünü paylaşıyoruz. Birbirimize yardım ettiğimiz gibi başka görevdeki arkadaşlara da yardım ediyoruz sayı az olduğu zaman. Böyle birbirimizle paslaşarak yardımcı oluyoruz.” (Katılımcı 14)

“Tabii bakıyorsun arkadaşın yoğunsa ona yardım ediyorsun. Ben yoğunsam o bana yardım ediyor. İşler yardımlaşarak yürüyor yani.” (Katılımcı 22)

“Evet. Biz gariban çocuğuyuz, buradaki herkes gariban çocuğu. Herkesin şartları aşağı yukarı belli, yardımcı oluyorsun elinden geldiği kadar.” (Katılımcı 27)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Açıkçası personele karşı kasti bir tutumum varsa ben ona yardım etmem mesela.” (Katılımcı 2)

“Bizim işimiz stresli olduğu için kendi işimizin dışına fazla çıkmıyoruz, çünkü çok yoğun oluyor.” (Katılımcı 11)

“Benim kafa dengim olmayan biriye çay bardağını bile kaldırmam.” (Katılımcı 24)

Katılımcılara daha sonra, “İşe gelmemiş çalışanların yapması gereken işlere yardım eder misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük bir bölümü yardımcı olacağını belirtmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Evet, idare ediyoruz işleri. Ortamımız güzel o bakımdan.” (Katılımcı 4)

“Tabii o kişinin işi paylaşılıyor. İdare ediyoruz onu çünkü yarın öbür gün benim de bir işim çıkabilir.” (Katılımcı 5)

“Hallediyoruz çünkü yarın bizim başımıza da gelebilir, insanız neticede.” (Katılımcı 12)

“Tabii tabii, kapatıyoruz o işteki açığı. Sorun olmuyor yani.” (Katılımcı 15)

“Herkes o kadar oturaklı ve olgun kişiler ki, işini aksatan olmuyor. Mecburi durumlarda da elimizden geldiğince o eksikliği kapatıyoruz.” (Katılımcı 23)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Ben hak ediyorken başkası daha iyi şartlardaysa ben niye yardım edeyim? O bana yardım etsin hatta. Kazandığının karşılığını gösterebilir.” (Katılımcı 20)

“Kimse kimsenin işini yapmak istemez. Kim ister?” (Katılımcı 24)

Katılımcılara son olarak, “İşe yeni giren çalışanların işletmeye alışmasına yardımcı olur musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük bir bölümü yardımcı olacağını belirtmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Sıcakkanlıyız zaten biz de, hemen kaynaşyoruz. Hemen yardımcı oluyoruz.”
(Katılımcı 4)

“Tabii ki yardım ederim, o benim inisiyatifime kalmış bir şey ama ben ona işi öğretmeye çalışırım.” (Katılımcı 5)

“Bu sektörde işe yeni giren arkadaşlara devamlı sorulur nasıl gidiyor bir sıkıntı var mı diye. Bu böyle yapılmaz şöyle yapılır haberin olsun diye yardım edilir.” (Katılımcı 14)

“Muhakkak yardım ediliyor, sorun olmuyor. Bir de onları biz genelde işi fazla yoğun olmayan yerlere alıyoruz ki daha rahat öğrenebilsin.” (Katılımcı 23)

“Biz ekmeğimizin peşindeyiz, yeni başlayanlar da öyle. Tabii yardımcı olursun.” (Katılımcı 27)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Yanıma gelip izleyen bir şeyler öğrenir zaten, ben ona ayrıca vakit ayırırsam benim mesuliyetimdeki işleri kim yapacak?” (Katılımcı 3)

“Ben kaç senedir buradayım, adam yeni işe başlıyor benimle aynı maaşı alıyor. Sonra git o adama yardım et. Benim bunca senede aldığım maaşı o da alıyorsa benim tecrübemin aynısı onun da vermesi lazım.” (Katılımcı 24)

Yöneltilen sorular neticesinde, özgecilik davranışı gösteren katılımcıların; bunu içlerinden gelerek yaptıklarını, yeri geldiğinde arkadaşlarının da kendilerine yardım ettiğini ve çalışma ortamından memnun olduklarını vurguladıkları görülmüştür.

Özgecilik davranışı göstermeyen katılımcıların ise; diğer çalışanlarla aralarında iyi bir ilişki olmadığını, yapılan işin stresli ve yoğun olduğunu, diğer çalışanlarla aralarında maaş ve çalışma şartları bakımından eşitsizlik olduğunu vurguladıkları görülmüştür.

4.9.3.2. Nezaket Davranışına Yönelik Bulgular

Katılımcılara, örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutuyla ilgili yöneltilen soruların neticesinde; 27 katılımcıdan 21'inin nezaket davranışı gösterdiği anlaşıırken, 6 katılımcının ise nezaket davranışı göstermediği anlaşılmıştır. Söz konusu boyutla ilgili olumlu yanıt veren katılımcıların tamamı her üç soruya da olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt veren katılımcıların da tamamı her üç soruya da olumsuz yanıt vermiştir.

Bu doğrultuda, katılımcılara örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutuyla ilgili olarak sorulan soruların neticesinde elde edilen bulgulara Tablo 9'da yer verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Nezaket Davranışlarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Nezaket Davranışı Gösterenler	21	77,78
Nezaket Davranışı Göstermeyenler	6	22,22
TOPLAM	27	100

Katılımcılara ilk olarak, “Karar alırken, aldığınız kararlardan etkilenebilecek kişilere ve yöneticilerinize bilgi verip danışır mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltile soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Tabii sürekli koordinasyon halinde hareket ediyoruz.” (Katılımcı 7)

“Bir şey olduğunda tabii söylerim. Danışmadan olmaz bence. Bir de benim alışkanlığımdır, çalıştığım yerde üstüm varsa ben her zaman üstüme söylerim.” (Katılımcı 10)

“Herkes birbiriyle iletişim içinde, evet.” (Katılımcı 22)

“Muhakkak. Zaten haberleşme iyidir burada, anında hemen haber verilir.” (Katılımcı 23)

Yöneltile soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Yani bazen yoğunlukta es geçtiğimiz oluyor. Yaptığımız işte hızlı hareket etmemiz lazım.” (Katılımcı 4)

“Nüanslarımın tutmadığı birisiyle benim koordinasyon kurmam çok zor.” (Katılımcı 24)

Katılımcılara daha sonra, “İşinizde başkalarının hakkını suistimal etmemeye özen gösterir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltile soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Ben mutlaka özen gösteririm.” (Katılımcı 6)

“Tabii ki, tabii ki. Zaten herkes özen göstermeli ki herkes kendi işini rahatça yapabilsin.” (Katılımcı 10)

“Benim en çok üzerinde durduğum konulardan biridir o. Kimsenin başkası nedeniyle iş yükünün artması hoş olmaz.” (Katılımcı 15)

“Evet, ben her zaman dikkat ederim.” (Katılımcı 21)

Yöneltelen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Şimdi bu detaylı bir soru. Kimisi bakıyorsun yoğunlukta hiç ortada yok, ne zaman işler hafiflese o zaman geliyor. Bütün işi ben mi yapayım? Benden fazla kazanıyorsa daha üst pozisyondaydı onun benim açığımı kapatması lazım. Kimse kusura bakmasın, ben de yoğunluğa göre mola kullanırım. Başkaları ilgilensin.”
(Katılımcı 3)

“Şimdi birisi kendi yapması gereken işi bana bıraksa, ben kendi işimi mi yapacağım o işi mi? Sonra benim yapmam gereken iş de başkasına kalıyor.”
(Katılımcı 20)

Katılımcılara son olarak, “Diğer çalışanlarla çıkabilecek sorunları engellemek için elinizden geleni yapar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltelen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Bizim arkadaşlarla bir problemimiz olmuyor çünkü uzun süredir bir arada çalıştığımız için belirli sıkıntıları aştık.” (Katılımcı 9)

“Biz genelde hep aynı kişilerle çalıştığımız için bir sıkıntı olmuyor. Herkes yapacağı işi biliyor, bir sorun çıkmıyor. Yapamayan olduğunda da herkes birbirine yardım ediyor.” (Katılımcı 10)

“Sorun olmaması için bir konuyu uzatmadan hemen o anda anlaşip kapatmaya çalışıyoruz.” (Katılımcı 12)

“Sonuçta hepimiz iş esnasında hafif de olsa stres yaşıyoruz, bunu yansıtmamaya çalışıyoruz birbirimize.” (Katılımcı 14)

“Tabii, mümkün olduğunca sorunları büyütmemeye çalışıyoruz. Sorunları engellemeye çalışıyoruz.” (Katılımcı 15)

“Zaten iş yoğunluğundan kimse kimseyle uğraşmıyor. Herkes gergin sonuçta birbirimizi anlıyoruz. Sorun çıkmaması için uğraşıyoruz.” (Katılımcı 18)

“Bizim aramızda aşırı derecede sevgi bağı vardır. Herkes burada özellikle belirteyim büyüklerine küçüklerine aşırı derecede saygılıdır. Bizim arkadaşlardan zaten yanlış davranışlar yapabilecek kimse çıkmaz.” (Katılımcı 23)

“Yani kimisinin farklı tavırları olabiliyor. Kırılsam da ben pek belli etmem, bozuntuya vermemeye çalışırım.” (Katılımcı 26)

“Sorun olmuyor, herkesin huyunu biliyorsun zaten. Herkes problem çıkmasını engellemeye çalışıyor.” (Katılımcı 27)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Ben fazla alttan almıyorum doğrusu.” (Katılımcı 4)

“Çok fazla sorun oluyor. Stres artıyor kızgınlığa dönüşüyor, sinirleniliyor.” (Katılımcı 11)

“Burada epey insan çalışıyor, sorun çıkmamasına imkân yok.” (Katılımcı 13)

“Bazen sorun çıkıyor. Yoğun olduğumuzda stres artıyor, çok sinirleniyoruz bazen.” (Katılımcı 20)

“Ben söyleyeceğim şeyi söylemekten hiç geri durmam. Benim için hiç fark etmez yeter ki haklı olayım.” (Katılımcı 24)

Yöneltilen sorular neticesinde, nezaket davranışı gösteren katılımcıların; içlerinden gelerek bu şekilde hareket ettiklerini, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurup birbirlerini anladıklarını vurguladıkları görülmüştür.

Nezaket davranışı göstermeyen katılımcıların ise; yoğun çalışma tempolarını, diğer çalışanların kendi işlerini onlara yıktıklarını ve diğer çalışanlarla aralarında maaş bakımından eşitsizlik olduğunu vurguladıkları görülmüştür.

4.9.3.3. Centilmenlik Davranışına Yönelik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılara, örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutuyla ilgili yöneltilen soruların neticesinde; örneklem grubunda yer alan 27 katılımcıdan 20'sinin centilmenlik davranışı gösterdiği anlaşılrken, 7 katılımcının ise centilmenlik davranışı göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Söz konusu boyutla ilgili olumlu yanıt veren katılımcıların tamamı her üç soruya da olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt veren katılımcıların da tamamı her üç soruya da olumsuz yanıt vermiştir.

Bu doğrultuda, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılara örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutuyla ilgili olarak sorulan sorulara alınan yanıtlar neticesinde elde edilmiş olan bulgulara Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Centilmenlik Davranışlarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Centilmenlik Davranışı Gösterenler	20	74,07
Centilmenlik Davranışı Göstermeyenler	7	25,93
TOPLAM	27	100

Katılımcılara ilk olarak, “Gereksiz şeylerden şikâyet ederek zaman harcamamaya özen gösterir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Evet. Ben genelde pek bunları düşünmem, işime odaklanırım.” (Katılımcı 7)

“Tabii, diğer türlü her şeyden şikâyet ede ede mutsuz olunur.” (Katılımcı 18)

“Evet, ben genelde memnunum zaten.” (Katılımcı 19)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Çalışma şartlarımızda zorluklar oluyor, haliyle şikâyet de oluyor.”
(Katılımcı 11)

“Bazı şeyler birikince, bir de yorgunluk ve stres eklenince üzerine, bazen çok şikâyet ettiğim oluyor.” (Katılımcı 26)

Katılımcılara daha sonra, “Sorunları olduğundan büyük görmeyip, olayların olumsuz yanlarından çok olumlu yanlarına mı odaklanırsınız?” sorusu yöneltiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Olumlu yanların daha çok olduğunu düşünüyorum. Şartlar genelde iyi, standart beklentileri olanlar için şahane bir yer.” (Katılımcı 2)

“Ben genellikle olumlu yanlara odaklanırım, olumsuz yanlara yönelince zor olur.” (Katılımcı 7)

“Ben işe girdiğimden beri olumsuz yanını görmedim, zaten olumlu yanlara odaklanırım. Sürekli olumsuz düşünürsen olumsuz olur iş.” (Katılımcı 13)

“Ben olumlu yanlara odaklandığımı düşünüyorum, zaten olumsuz yanlarına odaklanırsam işimde ilerleyebilmem zor olur.” (Katılımcı 18)

“Yani şöyle bir düşünüyorum da, maaşımız aksamıyor, çalışma şartlarımız iyi, çalışma arkadaşlarımızla iletişimimiz iyi. Bence olumlu yönleri daha fazla.”
(Katılımcı 21)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Olumsuz yanlara odaklandığım oluyor.” (Katılımcı 3)

“Olumsuz yanlara odaklandığım oluyor. İnsanlar genelde olumsuz yanlara odaklanır bence.” (Katılımcı 8)

“Bence çalışanlar için olumsuz yanlar daha çok, işletmeye göre olumlu yanlar çok tabii.” (Katılımcı 26)

Katılımcılara son olarak, “İşi bırakmaktan ziyade işletmede kalıcı olmayı mı hedeflersiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Uzun vadeli çalışmayı düşünüyorum burada. İşi bırakma isteğim yok.” (Katılımcı 6)

“Ben uzun vadeli düşünüyorum bu işi. Belirli bir emek harcadım şimdiye kadar. Çalışıp hayatımı şekillendirmek istiyorum.” (Katılımcı 9)

“Bu işyerinde bırakma isteğim hiç olmadı. Zaten ben buraya uzun vadeli çalışmayı düşündüğüm için geldim. Her yerde böyle şartlar bulunmuyor.” (Katılımcı 14)

“İşi bırakmak gibi bir isteğim hiç olmadı.” (Katılımcı 15)

“Gücüm yettiği kadar çalışmak istiyorum burada.” (Katılımcı 19)

“Ben hep bu işten ekmek yedim, başka iş yapmayı hiç düşünmedim. Zaten arkadaşlarımı da seviyorum burada.” (Katılımcı 22)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“İşi bırakma isteğim oluyor, özellikle bir şeye kızdığımda işi bırakmayı düşünüyorum.” (Katılımcı 3)

“Tabii bazen bırakmayı düşündüğüm oluyor. Bu sektörden başka bir sektöre geçmek de çok zor ama bırakmayı düşündüğüm oluyor.” (Katılımcı 8)

“Ayrılmayı düşündüğüm oluyor. Şimdi şöyle söyleyeyim, personel yaptığı işin karşılığını görmek ister. Terfi alamayınca ayrılmayı düşünür personel.” (Katılımcı 11)

“Bırakma düşüncesi oluyor. Emek veriyorsun karşılığını göremiyorsun.” (Katılımcı 27)

Yöneltelen sorular neticesinde, centilmenlik davranışı gösteren katılımcıların; çalışma şartlarından memnun olduklarını, diğer çalışanlarla aralarında iyi bir iletişim olduğunu vurguladıkları görülmüştür.

Centilmenlik davranışı göstermeyen katılımcıların ise; işin zor olduğunu, yorgunluk ve stresin çok olduğunu, yapılan işin karşılığını alamadıklarını vurguladıkları görülmüştür.

4.9.3.4. Vicdanlılık Davranışına Yönelik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılara, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarından olan vicdanlılık boyutuyla ilgili yöneltelen soruların neticesinde; örneklem grubunda yer alan 27 katılımcıdan 18'inin vicdanlılık davranışı gösterdiği anlaşılırken, 9 katılımcının ise vicdanlılık davranışı göstermediği anlaşılmıştır.

Söz konusu boyutla ilgili olumlu yanıt veren katılımcıların tamamı her üç soruya da olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt veren katılımcıların da tamamı her üç soruya da olumsuz yanıt vermiştir.

Bu doğrultuda, katılımcılara örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuyla ilgili olarak sorulan soruların neticesinde elde edilen bulgulara Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Vicdanlılık Davranışlarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Vicdanlılık Davranışı Gösterenler	18	66,67
Vicdanlılık Davranışı Göstermeyenler	9	33,33
TOPLAM	27	100

Katılımcılara ilk olarak, “Dakik olmaya özen gösterir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Ben o konuda çok dikkatliyimdir, zamanında gelirim.” (Katılımcı 7)

“Dakik olmaya çalışırım, elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım. Bence benim mesleğimin gerekliliklerinden biri de dakik olmaktır. Saatimi hep ileride tutarım ben.” (Katılımcı 11)

“Ben dakik olduğumu düşünüyorum. Çok erken de gelmem ama geç de kalmam. 5-10 dakika evvel gelir işimin başında olurum.” (Katılımcı 12)

“Ben her zaman saatinde işimin başına geçmiş olurum.” (Katılımcı 15)

“Genelde tam saatinde işte olurum. Hatta bazen yarım saat önce geldiğim de olur.” (Katılımcı 17)

“Ben saatinden önce bile gelirim.” (Katılımcı 26)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Geç kaldığım oluyor ama bir esneme payı oluyor.” (Katılımcı 1)

“Bazen gecikiyorum ama telefon açıyorum geç kaldığımda.” (Katılımcı 2)

“Sabah çalıştığım da bazen geç kalıyorum.” (Katılımcı 4)

“Sabah çalıştığım zaman geç kaldığım oluyor.” (Katılımcı 25)

Katılımcılara daha sonra, “İzin verilse bile yemek ve dinlenme molalarınızı uzun tutmamaya özen gösterir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Biz molaya çıktığımızda da sonuçta burada iş devam ediyor. O nedenle fazla uzun tutmak istemem, bence mevcut süre ideal. Süreler daha fazla olsa işler sarkar, performans düşer.” (Katılımcı 8)

“İşyeri yoğunken benim uzun uzun oturmamın anlamı yok. Yemeğimi yerim, molamı yaparım sonrasında işime devam ederim. Yeterli bence.” (Katılımcı 10)

“Çayımızı içiyoruz, dinleniyoruz, yorgunluğumuz gidiyor. Bence süreler yeterli. Sonuçta biz dinlenirken çalışan arkadaşlar da bizi bekliyor. Vicdani olarak düşününce yeterli olduğunu düşünüyorum.” (Katılımcı 14)

“Bence süreler kararında. Daha fazla olursa gevşetenler olur, bu şekilde ideal.” (Katılımcı 21)

“Sürelerin yeterli olduğunu düşünüyorum. Çünkü bizden sonra diğer arkadaşlar da yemek molasına çıkacak.” (Katılımcı 23)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Ben molaların uzun kullanılmasından yanayım.” (Katılımcı 1)

“Yoğun olduğumuz zamanlar daha uzun olmasını istediğim oluyor. Daha uzun olsa kullanmak isterim tabii.” (Katılımcı 2)

“Aslında daha uzun olması daha uygun olur bence.” (Katılımcı 9)

Katılımcılara son olarak, “Yöneticilerinizin olmadığı durumlarda bile işletmenin kural ve prosedürlerine uyar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen

soruya olumlu cevap veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Yöneticinin görüp görmemesi umurumda bile olmaz, yapılması gerekeni yaparım ben.” (Katılımcı 5)

“Ben uyarım, sonuçta bu kuralların bir sebebi var.” (Katılımcı 14)

“Tabii ki. Her daim uyarım ben, yöneticinin orada olup olmaması fark etmez.” (Katılımcı 17)

“Evet, ben uyarım. Bence herkes uymalı.” (Katılımcı 23)

Yöneltelen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Arada esnemeler oluyor tabii.” (Katılımcı 1)

“Yerine göre bazen uymadığım oluyor.” (Katılımcı 2)

Yöneltelen sorular neticesinde, vicdanlılık davranışı gösteren katılımcıların; yapıları sebebiyle bu şekilde davrandıklarını ve diğer arkadaşlarını düşündüklerini vurguladıkları görülmüştür.

Vicdanlılık davranışı göstermeyen katılımcıların ise; işten kaynaklanan yorgunluk ve işin yoğunluğunu vurguladıkları görülmüştür.

4.9.3.5. Sivil Erdem Davranışına Yönelik Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılara, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarından olan vicdanlılık boyutuyla ilgili yöneltelen soruların neticesinde; 27 katılımcıdan 21’inin sivil erdem davranışı gösterdiği anlaşılrken, 6 katılımcının ise sivil erdeme davranışı göstermediği anlaşılmıştır.

Söz konusu boyutla ilgili olumlu yanıt veren katılımcıların tamamı her üç soruya da olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt veren katılımcıların da tamamı her üç soruya da olumsuz yanıt vermiştir.

Bu doğrultuda, katılımcılara örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutuyla ilgili olarak sorulan soruların neticesinde elde edilen bulgulara Tablo 12’de yer verilmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların Sivil Erdem Davranışlarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Sivil Erdem Davranışı Gösterenler	21	77,78
Sivil Erdem Davranışı Göstermeyenler	6	22,22
TOPLAM	27	100

Katılımcılara ilk olarak, “İşletmedeki gelişmeleri takip edip çabuk uyum sağlar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Uyum sağlıyoruz, zaten uyum sağlayamayacağımız değişimler olmuyor.”
(Katılımcı 6)

“Çabuk uyum sağlıyoruz. Değişimler uyum sağlanabilecek türden değişimler oluyor.” (Katılımcı 9)

“Evet, zaten fazla değişiklik olmuyor. Olduğu zaman da buna uyum sağlayabiliyoruz.” (Katılımcı 11)

“Nadiren değişiklik oluyor ama ben çabuk adapte oluyorum.” (Katılımcı 12)

“Bizim sektörde işler genelde rutindir, değişiklik olduğunda da çabuk adapte olunur.” (Katılımcı 14)

“Zaten çok değişiklik olmuyor, olduğunda da ben uyum sağlıyorum.” (Katılımcı 25)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Şimdi şöyle söyleyeyim, kendim için yararlıysa tamam ama benden çok isteniyorsa ve işletme bana bir şeyi az veriyorsa ben adapte olmam.” (Katılımcı 24)

“Adapte olmak zor bana göre.” (Katılımcı 26)

“Ben işime gelen şekilde davranırım, bildiğim şekilde devam ediyorum.” (Katılımcı 27)

Katılımcılara daha sonra, “Göreviniz olmayan fakat işletme imajına yararı olan faaliyetlerde bulunur musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruya olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Tabii bulunuyoruz, çoğumuz bulunuyor böyle faaliyetlerde.” (Katılımcı 1)

“Tabii, kesinlikle. İşletme için yararlıysa neden yapmayalım.” (Katılımcı 9)

“İşimi aksatmayacak şekilde elimden geldiğinde o işlerle de ilgilenmeye çalışırım.” (Katılımcı 11)

“Evet, katılıyorum. Böyle faaliyetlerde bulunurum ben.” (Katılımcı 18)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Yok. Kendi işime anca yetişiyorum.” (Katılımcı 3)

“Kendi sorumluluğum dışındaki faaliyetlere girmiyorum ben.” (Katılımcı 13)

Katılımcılara son olarak, “İşletmenizle ilgili toplantı ve aktivitelere katılmaya çalışır mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Yöneltilen soruyu olumlu yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Tabii. Bence böyle aktiviteler güzel oluyor.” (Katılımcı 6)

“Olduğu zaman katılıyorum, hem sosyalleşmiş oluyoruz.” (Katılımcı 11)

“Ben hepsine katılmaya özen gösteriyorum.” (Katılımcı 12)

“Evet, tabii ki. Bence yararlı da oluyor çünkü bilmediğimiz ve daha öğreneceğimiz çok fazla konu olduğunu düşünüyorum.” (Katılımcı 23)

Yöneltilen soruya olumsuz yanıt veren katılımcılardan bazılarının görüşlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“Benim pek ilgimi çekmiyor aktiviteler.” (Katılımcı 26)

“Mecburi değilse katılmam ben.” (Katılımcı 27)

Yöneltilen sorular neticesinde, sivil erdem davranışı gösteren katılımcıların; yararlı olduğunu düşündükleri ve keyifli bulmaları nedeniyle bu davranışlarda bulunduklarını vurguladıkları görülmüştür.

Sivil erdem davranışı göstermeyen katılımcıların ise; kendilerine bir kazanım sağlamaması, işlerinin yoğun olması ve ilgilerini çekmemesi nedeniyle bu davranışlarda bulunmadıklarını vurguladıkları görülmüştür.

4.9.3.6. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcıların, örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterip göstermediklerinin anlaşılması amacıyla; özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarına yönelik olarak sorulan sorulara alınan cevaplar neticesinde elde edilen bulgulara ise Tablo 13’te yer verilmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Yönelik Bulgular

	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Gösterenler	24	88,89
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Göstermeyenler	3	11,11
TOPLAM	27	100

Yapılan çalışmanın sonucunda, araştırmada örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcıdan 24'ünün; özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarından en az birini veya birkaçını ya da tamamını göstermesi neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği görülmüştür.

Araştırmada örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcıdan 3'ünün ise herhangi bir örgütsel vatandaşlık davranışı göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.9.4. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Anlamlandırılması

Gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında; araştırmanın örneklem grubunu oluşturan 27 katılımcıdan 24'ü örgütsel adalet algıladığını ifade ederken 3'ü ise işletmede örgütsel adalet algılamadığını ifade etmiştir. Yine 27 katılımcıdan 24'ü örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğini ifade ederken 3'ü ise örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemediğini ifade etmiştir.

Bu doğrultuda; gerçekleştirilen araştırma neticesinde, hangi katılımcının hangi örgütsel adalet boyutunu algılayıp algılamadığına yönelik ulaşılan bulgulara Tablo 14'te yer verilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları

KATILIMCILAR	DAĞITIM ADALETİ			PROSEDÜR ADALETİ			ETKİLEŞİM ADALETİ		
Katılımcı 1	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 2	-	-	-	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Katılımcı 4	-	-	-	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 5	+	+	+	-	-	-	+	+	+
Katılımcı 6	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 7	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 8	-	-	-	+	+	+	-	-	-
Katılımcı 9	-	-	-	-	-	-	+	+	+
Katılımcı 10	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 11	-	-	-	-	-	-	+	+	+
Katılımcı 12	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 13	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 14	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 15	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 16	+	+	+	-	-	-	-	-	-
Katılımcı 17	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 18	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 19	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Katılımcı 21	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 22	-	-	-	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 23	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 24	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Katılımcı 25	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 26	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katılımcı 27	-	-	-	+	+	+	-	-	-

Katılımcıların, kendilerine yöneltilen sorulara vermiş oldukları olumlu yanıtlar “+” ile belirtilirken, olumsuz yanıtlar ise “-” ile belirtilmiştir.

Görüleceği üzere, dağıtım adaleti boyutunu 17 katılımcı algıladığını belirtirken, 10 katılımcı ise algılamadığını belirtmiştir. Prosedür adaleti boyutunu 20 katılımcı algıladığını belirtirken, 7 katılımcı ise algılamadığını belirtmiştir. Etkileşim adaletini ise 21 katılımcı algıladığını belirtirken, 6 katılımcı algılamadığını belirtmiştir. Bu doğrultuda, en çok algılanan örgütsel adalet boyutunun etkileşim adaleti olduğu görülürken en az algılanan örgütsel adalet boyutunun ise dağıtım adaleti olduğu görülmektedir.

Gerçekleştirilen araştırmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılardan; Katılımcı 1, Katılımcı 6, Katılımcı 7, Katılımcı 10, Katılımcı 12, Katılımcı 13, Katılımcı 14, Katılımcı 15, Katılımcı 17, Katılımcı 18, Katılımcı 19, Katılımcı 21, Katılımcı 23, Katılımcı 25 ve Katılımcı 26 her üç örgütsel adalet boyutunu da algılamaktadır.

Çalışmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcılardan; Katılımcı 2, Katılımcı 4, Katılımcı 5 ve Katılımcı 22 ise örgütsel adaletin iki boyutunu algılamaktadır. Katılımcı 8, Katılımcı 9, Katılımcı 11, Katılımcı 16 ve Katılımcı 27 ise örgütsel adaletin yalnızca bir boyutunu algılamaktadır.

Katılımcı 3, Katılımcı 20 ve Katılımcı 24 ise örgütsel adaletin herhangi bir boyutunu algılamamaktadır. Dolayısıyla; Katılımcı 3, Katılımcı 20 ve Katılımcı 24 dışında geriye kalan tüm katılımcılar en az bir örgütsel adalet boyutunu algılamaktadır.

Sonuç olarak; 15 katılımcının her üç örgütsel adalet boyutunu da algıladığı, 4 katılımcının örgütsel adaletin iki boyutunu algıladığı, 5 katılımcının örgütsel adaletin yalnızca bir boyutunu algıladığı, 3 katılımcının ise örgütsel adaletin herhangi bir boyutunu algılamadığı görülmüştür.

Bu doğrultuda; yapılan çalışma neticesinde, hangi katılımcının hangi örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunu sergileyip sergilemediğine yönelik ulaşılan bulgulara ise Tablo 15’te yer verilmiştir.

Katılımcıların, kendilerine yöneltilen sorulara vermiş oldukları olumlu yanıtlar “+” ile belirtilirken, olumsuz yanıtlar ise “-” ile belirtilmiştir.

Görüleceği üzere, özgecilik davranışını 22 katılımcı gösterdiğini belirtirken, 5 katılımcı ise göstermediğini ifade etmiştir. Nezaket davranışını 21 katılımcı gösterdiğini belirtirken, 6 katılımcı ise göstermediğini ifade etmiştir. Centilmenlik davranışını ise 20 katılımcı gösterdiğini belirtirken, 7 katılımcı göstermediğini ifade etmiştir. Vicdanlılık davranışını 18 katılımcı gösterdiğini belirtirken, 9 katılımcı ise göstermediğini ifade etmiştir. Sivil erdem davranışını ise 21 katılımcı gösterdiğini belirtirken, 6 katılımcı göstermediğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda, en çok gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik olduğu görülürken en az gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışının ise vicdanlılık olduğu görülmektedir.

Katılımcılardan; Katılımcı 5, Katılımcı 6, Katılımcı 7, Katılımcı 10, Katılımcı 12, Katılımcı 14, Katılımcı 15, Katılımcı 16, Katılımcı 17, Katılımcı 18, Katılımcı 19, Katılımcı 21, Katılımcı 22 ve Katılımcı 23 her beş örgütsel vatandaşlık davranışını da gösterdiği görülmektedir.

Katılımcılardan; Katılımcı 1, Katılımcı 8, Katılımcı 9 ve Katılımcı 25 örgütsel vatandaşlık davranışının dört boyutunu göstermektedir. Katılımcı 2, Katılımcı 4, Katılımcı 13 ve Katılımcı 26 ise örgütsel vatandaşlık davranışının üç boyutunu göstermektedir. Katılımcı 11 ve Katılımcı 27 örgütsel vatandaşlık davranışının iki boyutunu gösterirken, örgütsel vatandaşlık davranışının yalnızca bir boyutunu gösteren herhangi bir katılımcı görülmemiştir.

Katılımcı 3, Katılımcı 20 ve Katılımcı 24 ise örgütsel vatandaşlık davranışının herhangi bir boyutunu göstermemektedir. Dolayısıyla; Katılımcı 3, Katılımcı 20 ve Katılımcı 24 dışında geriye kalan tüm katılımcılar, örgütsel vatandaşlık davranışının en az iki boyutunu göstermektedir.

Bu doğrultuda; 14 katılımcının her beş örgütsel vatandaşlık davranışını gösterdiği, 4 katılımcının örgütsel vatandaşlık davranışının dört boyutunu gösterdiği, 4 katılımcının örgütsel vatandaşlık davranışının üç boyutunu gösterdiği, 2 katılımcının örgütsel vatandaşlık davranışının iki boyutunu gösterdiği görülürken 3

katılımcının ise herhangi bir örgütsel vatandaşlık davranışı göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Dolayısıyla, yapılan çalışmanın sonucunda; örneklem grubunu oluşturan katılımcılardan örgütsel adalet algısına sahip olduğunu ifade eden katılımcılar örgütsel vatandaşlık davranışı da gösterdiklerini belirtmiştir. Örgütsel adalet algısına sahip olmadığını ifade eden katılımcılar ise herhangi bir örgütsel vatandaşlık davranışı göstermediklerini belirtmiştir.

Yapılan görüşmeler neticesinde, söz konusu katılımcıların işletmede örgütsel adalet algılamama sebeplerine bakıldığında ise; maaşları yetersiz bulmalarının, terfi alamamalarının, belirtmiş oldukları görüşlerin önemsenmiyor olmasının ve çalışanlar arasında ayrımcılık yapıldığını düşünmelerinin başlıca sebepler olduğu görülmüştür. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışında bulunmama sebeplerine bakıldığında ise; kazanımlarının bu iş için az olduğunu düşünmelerinin, işletmenin çalışanlar arasında adil davranmadığını düşünmelerinin ve kayırıldığını düşündükleri işgörenler olmasının başlıca sebepler olduğu görülmüştür.

İşletmede ikinci kuşak olan ve şubelerden sorumlu olan bir yöneticiyle yapılan görüşmede ise, örgütsel adalet algılamadığını belirten katılımcıların değinmiş olduğu; maaş, terfi ve çalışanların görüşlerinin alınmasına yönelik süreçler hakkında bilgi alınmıştır. Yapılan görüşmelerde, işletmede yer alan uygulamaların her çalışan için eşit şekilde uygulandığının ve her çalışanın ödüllendirmede eşit koşullara sahip olduğunun özellikle ifade edildiği görülmüştür.

İlk olarak maaşlara gerçekleştirilen zammın ne şekilde yapıldığı öğrenilmiştir. Bu doğrultuda, yapılan görüşmelerde; asgari ücretli çalışanlara ilgili zam tarihlerinde, diğer çalışanlara ise her sene mayıs ayında zam yapıldığı, ayrıca yapılan satışlarla orantılı olarak prim verildiği belirtilmiştir.

Terfi konusunda ise çalışanların sektördeki ve işletmedeki tecrübesinin, satışlardaki başarısının, almış olduğu eğitimin önemli rol oynadığına değinilirken ayrıca çevresiyle iletişiminin ve diksiyonunun da önemli kıstaslar olduğu ifade edilmiştir. Terfi alan çalışanların, daha evvel birlikte çalışmış olduğu arkadaşlarıyla

aralarındaki iletişimin, işletmede çalışılan pozisyonlara uyum sağlayamama ihtimali nedeniyle başka şubelerde görevlendirildiği, bu doğrultuda da genellikle yeni şube açılması ya da mevcut çalışanların değişmesi durumunda terfi durumunun söz konusu olduğuna yer verilmiştir.

Son olarak çalışanların görüşlerinin ne şekilde alındığıyla ilgili bilgi alınmıştır. Bu doğrultuda, çalışanların gerek yöneticilerle gerekse şefleriyle daima iletişim içinde olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, çalışanların görüşlerinin alınması ve işle ilgili konular hakkında bilgilendirme yapılması için belirli aralıklarla toplantı yapıldığı ve bu toplantılarda alınan kararların açıklandığı, kararların sebepleriyle amaçlarına yer verildiği, çalışanların sorularının cevaplandığı ve fikirlerinin alındığı belirtilmiştir.

Örgütsel adalet algılamayan ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyen Katılımcı 3, Katılımcı 20 ve Katılımcı 24'ün demografik bilgilerine bakıldığında ise, her üç katılımcının da erkek olduğu ve servis bölümünde çalıştığı görülmektedir. Bir katılımcının dömi garson, iki katılımcının ise garson olarak çalıştığı görülürken, iki katılımcının bekâr, bir katılımcının ise evli olduğu görülmektedir. Söz konusu katılımcıların farklı yaşlarda olduğu görülürken eğitim durumlarının da ilkökul, ortaokul ve lise olmak üzere farklı olduğu görülmüştür. Sektördeki ve işletmedeki toplam iş tecrübelerine bakıldığında farklı tecrübelere sahip oldukları görülürken aldıkları maaşların da farklı miktarda olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gerçekleştirilen çalışmada; araştırmanın örneklem grubunu, bir aile işletmesinde çeşitli pozisyonlarda çalışmakta olan 27 işgören oluşturmuştur. 27 katılımcıdan 5'i kadın, 22'si ise erkektir.

Katılımcıların en genci 19 yaşındayken, yaşça en büyük olan işgören 48 yaşındadır. Katılımcıların yaş ortalaması ise 30'dur. Katılımcılardan 15'i evli, 12'si ise bekârdır. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında; 5'inin ilkokul, 8'inin ortaokul, 11'inin lise ve 3'ünün ise önlisans mezunu olduğu görülmüştür.

Katılımcıların sektördeki toplam iş tecrübelerine bakıldığında; en az tecrübeye sahip işgörenin 8 aylık tecrübeye sahip olduğu, en çok tecrübeye sahip işgörenin ise 30 senelik tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların sektördeki ortalama iş tecrübesinin ise 9,5 sene olduğu görülmüştür.

Katılımcıların işletmedeki toplam iş tecrübelerine bakıldığında ise; en az tecrübeye sahip işgörenin 1 aylık tecrübeye sahip olduğu, en çok tecrübeye sahip işgörenin ise 10 sene tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların işletmedeki ortalama iş tecrübesinin ise 3 sene olduğu görülmüştür. Katılımcıların büyük bir bölümünün örgütsel adalet algısına sahip olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiğini ifade etmesi göz önünde bulundurulduğunda, işletmede uzun yıllardır çalışmakta olan personel sayısının az olması da dikkat çekmektedir.

Katılımcıların 20'sinin servis bölümünde, 5'inin mutfakta, 1'inin kasada, 1'inin ise temizlik bölümünde çalıştığı görülürken, katılımcıların çalıştıkları pozisyonlara bakıldığında ise; 17 kişinin garson, 3 kişinin dömi garson, 1 kişinin ızgaracı, 4 kişinin mutfak yardımcısı, 1 kişinin kasiyer, 1 kişinin ise temizlik görevlisi olarak çalıştığı görülmüştür.

Katılımcıların aldıkları maaşlara bakıldığında ise; en az maaş alan işgörenin 1300 TL maaş aldığı, en çok maaş alan işgörenin ise 1800 TL maaş aldığı görülmüştür. Katılımcıların ortalama maaşının ise 1500 TL olduğu görülmüştür.

Elde edilen demografik bulgular neticesinde, örneklem grubunun ağırlıklı olarak erkek katılımcılardan oluştuğu, yaş ortalamalarının 30 olduğu, çoğunluğun medeni durumunun evli olduğu, eğitim durumunun ise ağırlıklı olarak lise olduğu görülmüştür. Ayrıca, sektördeki iş tecrübelerinin ortalama 9,5 sene olduğu, işletmedeki iş tecrübelerinin ise ortalama 3 sene olduğu ve ortalama 1500 TL maaş aldığı görülmüştür.

Katılımcıların örgütsel adalet algılarının anlaşılması için dağıtım adaleti prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutlarına yönelik sorular sorulurken, katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterip göstermediğinin anlaşılması için de özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarına yönelik sorular sorulmuştur.

Katılımcıların örgütsel adalet boyutlarından en çok etkileşim adaletini algıladığı görülürken en az ise dağıtım adaletini algıladığı görülmüştür. Katılımcıların, örgütsel vatandaşlık davranışlarından en çok özgecilik davranışını gösterdikleri görülürken en az ise vicdanlılık davranışı gösterdikleri görülmüştür.

Örgütsel adalet boyutlarına yönelik olarak sorulan sorular neticesinde; 27 katılımcıdan 17'si dağıtım adaletini algıladığını ifade ederken, 10'u ise algılamadığını belirtmiştir. 20 katılımcı prosedür adaletini algıladığını ifade ederken, 7 katılımcı ise algılamadığını belirtmiştir. 21 katılımcı etkileşim adaletini algıladığını ifade ederken, 6 katılımcı ise algılamadığını belirtmiştir. Bu doğrultuda; 27 katılımcıdan 24'ünün örgütsel adalet algısına sahip olduğu, 3'ünün ise örgütsel adalet algısına sahip olmadığı görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına yönelik olarak sorulan soruların neticesinde ise; 27 katılımcıdan 22'si özgecilik davranışı gösterdiğini ifade ederken, 5'i ise göstermediğini belirtmiştir. 21 katılımcı nezaket davranışı gösterdiğini ifade ederken, 6 katılımcı ise göstermediğini belirtmiştir. 20 katılımcı centilmenlik davranışı gösterdiğini ifade ederken, 7 katılımcı ise göstermediğini belirtmiştir. 27 katılımcıdan 18'i vicdanlılık davranışı gösterdiğini ifade ederken, 9'u ise göstermediğini belirtmiştir. 21 katılımcı sivil erdem davranışı gösterdiğini ifade ederken, 6 katılımcı ise göstermediğini belirtmiştir. Bu doğrultuda; 27 katılımcıdan

24'ünün örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği görülürken, 3'ünün ise örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

İşletmede örgütsel adalet algılamayan Katılımcı 3, Katılımcı 20 ve Katılımcı 24 ile yapılan görüşmeler neticesinde; katılımcıların maaşlarının yetersiz olduğunu, işlerinde başarılı olmalarına rağmen terfi alamıyor olmalarını, görüşlerinin önemsenmiyor olmasını ve çalışanlar arasında ayrımcılık yapıldığını düşünüyor olmaları nedeniyle işletmeyi adil bulmadıklarını belirttikleri görülmüştür. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeyen söz konusu katılımcıların bu davranışları sergilememe sebeplerine bakıldığında ise; işletmedeki kazanımlarını az bulmaları, çalışanlar arasında adil davranılmadığını düşünmeleri ve kayırılan işgörenler olduğunu düşünmeleri nedeniyle bu davranışları sergilemeye yönelik içlerinde bir istek olmadığını belirttikleri görülmüştür.

Bu doğrultuda, araştırmada örneklem grubunu oluşturan katılımcıların örgütsel adalet algılarına ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına bakıldığında; örgütsel adalet algısına sahip olduğunu ifade edenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı da sergilediklerini belirttikleri görülürken, örgütsel adalet algısına sahip olmadığını ifade edenlerin ise örgütsel vatandaşlık davranışı da sergilemediklerini belirttikleri görülmüştür.

Sonuç olarak, işletmenin uygulamalarını ve sektörün şartlarını elde ettikleri kazanımlarla karşılaştırdıklarında adil bulmayan katılımcılar bu sebeple örgütsel adalet algılamalarını ifade etmekte ve dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yönelik bir istekleri olmadıklarını belirtmektedir. Bu doğrultuda başlıca eleştiri konusunun işletmenin terfi sistemi olduğu da dikkat çekmektedir.

Olumsuz yanıt veren katılımcıların aksine, örneklem grubunun büyük bir bölümünün ise işletmenin sektörün geneline göre iyi şartlar sunduğu ve çalışmalarının karşılığını aldıkları düşüncesinde oldukları da görülmüştür. Kendilerine yöneltilen sorulara olumlu yanıt veren katılımcıların arasında, olumsuz yanıt veren katılımcılara göre hem sektörde hem de işletmede daha fazla yıl tecrübesine sahip olmalarına rağmen, olumsuz yanıt veren katılımcılara göre daha az

maaş alan ve daha alt pozisyonda çalışan işgörenlerin olması da ayrıca dikkat çekmektedir.

Bu noktada, olumsuz yanıt veren katılımcıların genel anlamda sektör şartlarından memnun olmadığı ve katılımcıların büyük bir bölümünden daha yüksek maaş almaları ve daha üst pozisyona sahip olmalarına rağmen koşullardan memnun olmadıkları izlenimi edinilmiştir. İşletmenin aynı şubede üst pozisyonlara yükseltme yapmama uygulaması ve yeni şube açma hızının da terfi bekleyen işgören sayısı ile orantılı olmaması neticesinde terfi beklentisi karşılanamayan işgörenlerin mevcut uygulamaya yönelik eleştirilerinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, katılımcıların büyük bir bölümünün kendilerine yöneltilmiş olan sorulara olumlu yanıt vermesiyle de genel anlamda işgörenlerin işletmenin sunmuş olduğu şartlardan memnun olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında ise, konuyla ilgili literatürde yer alan önceki araştırmalarda elde edilen sonuçlarla benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyan söz konusu araştırmalarla orantılı olarak; bu araştırmada da adalet algısına sahip olan katılımcılar örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme isteğine sahip olduklarını belirtirken, örgütsel adalet algısına sahip olmayan katılımcılar ise örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yönelik içlerinde bir istek olmadığını ifade etmişlerdir.

Konuyla ilgili yapılacak olan gelecek araştırmalarda, araştırmacıların; nitel araştırma türünün farklı desenlerinde çalışmalar yapmasının, farklı veri toplama yöntemlerini tercih etmesinin ve söz konusu araştırmayı birden fazla aile işletmesi üzerinde gerçekleştirmesinin konuyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bununla birlikte, aile işletmeleri özelinde yapılacak olan araştırmalarda; aile üyelerinin de alt kademedeki pozisyonlarda çalışmakta olduğu işletmelerin tercih edilmesinin ve aile dışından istihdam edilen işgörenlerle aile içerisinde istihdam edilen işgörenlerin vermiş oldukları yanıtların kıyaslanmasının ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca aile mensubu bir yöneticinin yönetmekte olduğu şubede çalışan işgörenlerden alınan yanıtlarla profesyonel bir yöneticinin yönetmekte olduğu şubede çalışan işgörenlerden alınan yanıtların karşılaştırılmasının da konuyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özellikle, örneklem grubundan toplanacak olan verilerin yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmasının ve bu yönteme ek olarak gözlem tekniğinin de tercih edilmesinin söz konusu literatüre katkı anlamında önem taşıyacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

Akgemci, Tahir ve Koçyiğit, Nezahat, “İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, *Humanitas*, Sayı: 1, 2013, s. 17-31.

Akgüney, Elif, *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, (Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2014.

Akturan, Ulun, “Örnek Olay Çalışması”, *Nitel Araştırma Yöntemleri Nvivo ile Nitel Veri Analizi*, Editörler: Türker Baş ve Ulun Akturan, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, Haziran 2013, s. 181-193.

Akyüz, Ünal, Demirkasımoğlu, Nihan ve Erdoğan, Çetin, “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütündeki Yöneticilerin Örgütsel Adalet Algıları”, *Eğitim ve Bilim*, Cilt: 38, Sayı: 167, 2013, s. 273-288.

Altinkurt, Yahya ve Yılmaz, Kürşad, “Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt: 16, Sayı: 4, 2010, s. 463-484.

Argon, Türkan, “Akademişyenlerin Performans Değerlendirme, Motivasyon ve Örgütsel Adalet ile İlgili Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Çalışma”, *International Online Journal of Educational Sciences*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2010, s. 133-180.

Arslandaş, Cem Cüneyt, “Algılanan Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 4, 2005, s. 264-281.

Aslan, Zeynep ve Özkoç, Aziz Gökhan, “Örgütsel Adalet”, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Editörler: Derman Küçükaltan, Şule Aydın Tükeltürk ve Güney Çetin Gürkan, Detay Yayıncılık, Ankara, Mart 2015, s. 145-162.

Atalay, Ceren Giderler, “Örgütsel Adalet”, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Editör: Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, 2. Baskı, Bursa, Eylül 2012, s. 41-63.

Atalay, Ceren Giderler, *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara, Ocak 2010.

Atalay, İlker, *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, (Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Haziran, 2005.

Ateş, Zeki, *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri ve Kayseri’de Bir Araştırma*, (Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Kayseri, 2004.

Avcı, Ahmet, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 12-2, Sayı: 24, 2015, s. 11-26.

Bağcı, Zübeyir, “Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, 2014, s. 259-279.

Barry, Bernard, “The Development of Organization Structure in the Family Firm”, *Family Business Review*, Cilt: 2, Sayı: 3, 1989, s. 293-315.

Berber, Aysin, *Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*, (Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010.

Büte, Mustafa, “Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, 2011, s. 177-194.

Cohen-Charash, Yochi ve Spector, Paul E., “The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt: 86, No: 2, 2001, s. 278-321.

Colquitt, Jason A., “On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 86, Sayı: 3, 2001, s. 386-400.

Cüce, Haşim, Güney, Semra ve Tayfur, Özge, “Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 31, Sayı: 1, 2013, s. 1-30.

Çağlayan, Esin, “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 4, 2014, s. 421-452.

Çalışkan, Sezer Cihan, “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 3, 2014, s. 363-382.

Çavuş, Mustafa Fedai, “Aile İşletmelerinde Stratejik Yönetim”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 2, 2005, s. 152-166.

Çelik, Mazlum, Turunç, Ömer ve Bilgin, Necdet, “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4, 2014, s. 559-585.

Çetin, Seydi Ahmet, *Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi Afyonkarahisar'daki 4*

ve 5 Yıldızlı Termal Otellerde Bir Uygulama, (Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Kütahya, 2009.

Çetin, Şahin, Korkmaz, Mehmet ve Çakmakçı, Cahit, “Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2012, s. 7-36.

Çınar, Ömer, *Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*, (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi), Kahramanmaraş, 2013.

Çoban, Ayşe, “Psikolojik Sermaye’nin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2013, s. 17-33.

Demirel, Yavuz, Seçkin, Zeliha ve Özçınar, M. Faruk, “Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, 2011, s. 33-48.

Demirkaya, Harun ve Kandemir, Ayşen Şimşek, “Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 2, 2014, s. 263-279.

Donnelley, Robert G., “The Family Business”, *Family Business Review*, Cilt: 1, Sayı: 4, 1988, s. 427-445.

Duran, Erol, “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Vatandaşlık”, *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi*, Editörler: Şule Aydın Tükeltürk, Nilüfer Şahin Perçin ve Berrin Güzel, Detay Yayıncılık, Ankara, Haziran 2014, s. 1-21.

Efeoğlu, İ. Efe ve İplik, Esengül, “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”,

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 3, 2011, s. 343-360.

Ehtiyar, Rüya, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Editörler: Derman Küçükaltan, Şule Aydın Tükeltürk ve Güney Çetin Gürkan, Detay Yayıncılık, Ankara, Mart 2015, s. 53-75.

Graham, Jill W., “An Essay on Organizational Citizenship Behavior”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Cilt: 4, Sayı: 4, 1991, s. 249-270.

Günbayı, İlhan, Dağlı, Emine ve Kalkan, Fatma, “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Destekleyici Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt: 19, Sayı: 4, 2013, s. 575-602.

Gürbüz, Sait, Ayhan, Özgür ve Sert, Mahmut, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi”, *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, 2014, s. 3-20.

İçerli, Leyla ve Yıldırım, Mehmet Halit, “Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 2012, s. 167-176.

İpek, Cemalettin, “Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt: 18, Sayı: 3, 2012, s. 399-434.

İplik, Fatma Nur, “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 25, 2009, s. 107-118.

İplik, Fatma Nur, *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Akademisyen Kitabevi, Ankara, 2015.

Kandemir, Ayşe Üstünoldu, “Etiğin Kurumsallaşmasının İş Tatminine ve Örgütsel Adalete Olan Etkisi”, *Yönetim Dergisi*, Sayı: 71, 2012, s. 34-55.

Kaplan, İrfan, *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*, (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi), Konya, 2011.

Karaaslan, Ahmet, Özler, Derya Ergun ve Kulaklıoğlu, Ahmet Sami, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 2, 2009, s. 135-160.

Karacaoğlu, Korhan ve Güney, Y. Soner, “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği”, *Öneri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 34, 2010, s. 137-153.

Karademir, Tamer ve Çoban, Bilal, “Spor Alanında Örgütsel Adalet ve Duygusal Zeka”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 36, 2011, s. 25-41.

Karaman, Kemal, Yücel, Cemil ve Dönder, Hakan, “Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 53, 2008, s. 49-74.

Konaklıoğlu, Ece, “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Adalet”, *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi*, Editörler: Şule Aydın Tükeltürk, Nilüfer Şahin Perçin ve Berrin Güzel, Detay Yayıncılık, Ankara, Haziran 2014, s. 23-38.

Kutanis, Rana Özen ve Mesci, Muammer, “Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanında Eğitim Veren Bir Yükseköğretim Kurumuna Yönelik Bir Örnek Olay Çalışması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 19, 2010, s. 527-552.

Manav, Gülay ve Ocakçı, Ayşe Ferda, “Hemşirelik Araştırmalarında Niteliksel Çalışmalar: Durum Çalışması Örneği”, *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2013, s. 26-30.

Moorman, Robert H. ve Blakely, Gerald L., “Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 16, 1995, s. 127-142.

Mucuk, İsmet, *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitabevi, Gözden Geçirilmiş 19. Basım, İstanbul, Ağustos 2014.

Oğuz, Ebru, “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 1, 2011, s. 45-65.

Oral, Nurdan, *Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Sağlık Örgütünde Bir Uygulama*, (Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, 2012.

Örücü, Edip ve Özafşarlıoğlu, Sibel, “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 23, 2013, s. 335-358.

Özdemir, Asım, “İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt: 16, Sayı: 1, 2010, s. 93-112.

Özdevecioğlu, Mahmut, “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 21, 2003, s. 77-96.

Özdevecioğlu, Mahmut, “Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 59, Sayı: 3, 2004, s. 181-202.

Özdevecioğlu, Mahmut ve Balcı, Fatma İnce, “Algılanan İçsellik Statüsünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 37, 2011, s. 41-64.

Özgan, Habib ve Bozbayındır, Fatih, “Okullarda Adil Olmayan Uygulamalar ve Etkileri”, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 16, 2011, s. 66-85.

Özler, Derya Ergun, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Editör: Derya Ergun Özler, Ekin Yayınevi, 2. Baskı, Bursa, Eylül 2012, s. 101-132.

Podsakoff, Philip M., MacKenzie, Scott B., Paine, Julie Beth ve Bachrach, Daniel G., “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, Cilt: 26, Sayı: 3, 2000, s. 513-563.

Polat, Soner, *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, (Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Doktora Tezi), Kocaeli, 2007.

Polat, Soner ve Celep, Cevat, “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 54, 2008, s. 307-331.

Robbins, Stephen P. ve Judge, Timothy A., *Örgütsel Davranış – Organizational Behavior*, Çeviri Editörü: İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, 14. Basımdan Çeviri, Ankara, Nisan 2013.

Salihoğlu, Güneş Han, “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması)”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, 2013, s. 300-310.

Sarı, Çağla, *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Bir Araştırma*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme

Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011.

Serinkan, Celaleddin ve Erdiş, Yasemin Ürkek, *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara, Şubat 2014.

Sezgin, Ferudun, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, 2005, s. 317-339.

Singh, Akhilendra K. ve Singh, A. P., “Does Personality Predict Organisational Citizenship Behavior among Managerial Personnel”, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Cilt: 35, Sayı: 2, 2009, s. 291-298.

Smith, C. Ann, Organ, Dennis W. ve Near, Janet P., “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 68, Sayı: 4, 1983, s. 653-663.

Songür, Neşe, Basım, H. Nejat ve Şeşen, Harun, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncüllük Rolü”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 41, Sayı: 4, 2008, s. 79-100.

Şanal, Musa, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmeler Açısından Önemi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 1, 2013, s. 529-538.

Şahal, Serkan, *Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Araştırma*, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), 2015.

Şenturan, Şermin, *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, Ağustos 2014.

Tan, Özge ve Çetin, Canan, “Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyetsizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Öneri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 35, 2011, s. 1-13.

Tanrıverdi, Haluk ve Paşaoğlu, Safiye, “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 50, 2014, s. 274-293.

Taşdan, Murat, Oğuz, Ebru ve Kantos, Züleyha Ertan, “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı”, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 12, 2006, s. 100-110.

Taşkaya, Serap ve Şahin, Bayram, “Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Değerlendirilmesi”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 1, 2011, s. 165-185.

Tezcan, Adnan, *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama: Karaman Valiliği ve İl Özel İdaresi Örneği*, (Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Karaman, 2012.

Tokgöz, Emrah ve Seymen, Oya Aytemiz, “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”, *Öneri Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 39, 2013, s. 61-76.

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayınları, 11. Baskı, Ankara, 2011.

Türk, Uğur, *ERP Uygulamalarının Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkilerinin Değerlendirilmesi (Nitel Bir Araştırma)*, (Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi), 2015.

Ülker, Gönül, “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 16, 2008, s. 188-208.

Ünler, Ela, “Örgütsel Adalet”, *Örgütsel Adaletin Peşinde*, Editörler: Ela Ünler ve Hakan Gürel, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, Ağustos 2015, s. 1-19.

Ünlü, Yavuz, Hamedoğlu, Mehmet Ali ve Yaman, Erkan, “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Sakarya University Journal of Education*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2015, s. 140-157.

Van Dyne, Linn, Graham, Jill W. ve Dienesch, Richard M., “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation”, *Academy of Management Journal*, Cilt: 37, Sayı: 4, 1994, s. 765-802.

Williams, Larry J. ve Anderson, Stella E., “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors”, *Journal of Management*, Cilt: 17, Sayı: 3, 1991, s. 601-607.

Yeşiltaş, Mehmet ve Keleş, Yasin, “Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 36, 2010, s. 113-132.

Yeşilyurt, Hülya ve Koçak, Nilüfer, “İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, 2014, s. 303-324.

Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, 9. Genişletilmiş Baskı, Ankara, 2013.

Yıldırım, İbrahim ve İlhan, Ahmet, “Gaziantep’te Tekstil Sektöründe Faaliyet Gösteren Aile İşletmelerinde Yönetimin Bir Sonraki Kuşağa Devrinde Karşılaşılan Devretme Sorunlarına Dönük Bir Araştırma”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2016, s. 109-132.

Yıldız, Kaya, “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2013, s. 289-316.

Yılmaz, Burcu, *Marka Yerleştirme Uygulamalarının Tüketicilerin Tepki Süreci Üzerine Etkisi: Örnek Bir Nitel Çalışma*, (Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Pazarlama Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2016.

Yılmaz, Kürşad, “Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt: 15, Sayı: 59, 2009, s. 471-490.

Yolaç, Sema ve Doğan, Ebru, “Küreselleşme Sürecinde Aile İşletmelerinde Yönetim ve Kurumsallaşma”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 61, Sayı: 2, 2011, s. 83-110.

Yücel, İlhami ve Özkalan, Sena Özge, “Aile İşletmeleri, Kurumsallaşma ve Nepotizm”, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, 2012, s. 247-276.

Yüksel, Muhammet, *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama*, (Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Samsun, 2015.

Yürür, Senay ve Demir, Kemal, “Örgütsel Adalet ve Psikolojik Güçlendirme: Karşılıklı Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 3, 2011, s. 311-335.

Yürür, Senay, “Türkiye’de Örgütsel Adalet Konusunda Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Derleme”, *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I*, Editör: Ranâ Özen Kutanis, Gazi Kitabevi, Ankara, Ağustos 2015, s. 1-49.

<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/citizenship>, Erişim Tarihi: 04.02.2016

<http://www.merriam-webster.com/dictionary/citizenship>, Erişim Tarihi:
04.02.2016



EKLER

EK-1: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİNİ KAYIT FORMU

DEMOGRAFİK BİLGİLER	
Cinsiyet	
Yaş	
Medeni Durum	
Eğitim Durumu	
Sektördeki Toplam İş Tecrübesi	
İşletmedeki Toplam İş Tecrübesi	
Katılımcının Çalıştığı Bölüm	
Katılımcının Çalıştığı Pozisyon	
Aylık Maaş	

EK-2: DAĞITIM ADALETİ SORULARINA VERİLEN YANITLARI KAYIT FORMU

ÖRGÜTSEL ADALET	Dağıtım Adaleti
Soru 1: Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede üstlendiğiniz sorumluluğu ve katlandığınız stresi dikkate alır mı?	
Soru 2: Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede eğitim düzeyinizi dikkate alır mı?	
Soru 3: Çalıştığınız işletme, ödüllendirmede göstermiş olduğunuz gayreti ve başarıyı dikkate alır mı?	

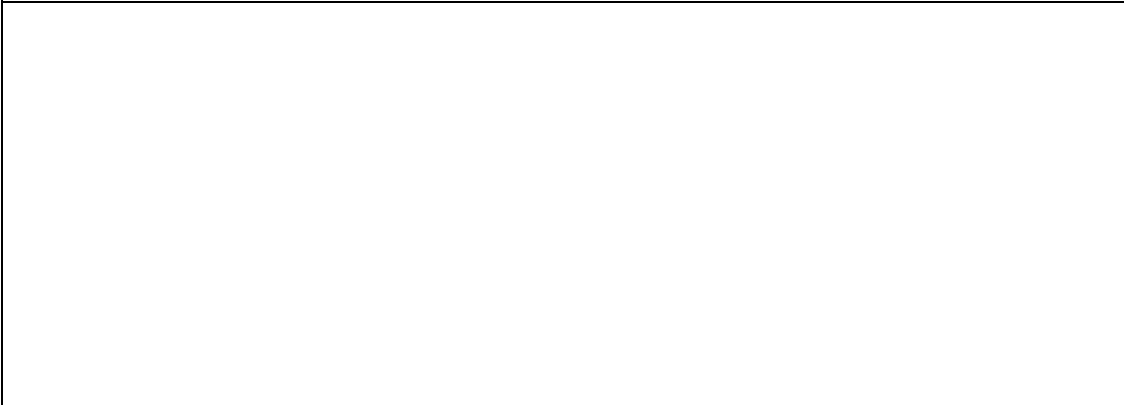
EK-3: PROSEDÜR ADALETİ SORULARINA VERİLEN YANITLARI KAYIT FORMU

ÖRGÜTSEL ADALET	Prosedür Adaleti
Soru 1: Çalıştığınız işletme, karar vermede tarafsız mıdır ve kararları herkese eşit uygular mı?	
Soru 2: Çalıştığınız işletme, karar vermeden önce sizi dinler ve karar verilecek konuyla ilgili doğru bilgi toplar mı?	
Soru 3: Çalıştığınız işletme, size ek bilgi verir mi ve alınan kararları kabul veya reddetme hakkınız var mıdır?	

EK-4: ETKİLEŞİM ADALETİ SORULARINA VERİLEN YANITLARI KAYIT FORMU

ÖRGÜTSEL ADALET	Etkileşim Adaleti
Soru 1: Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda düşünce içerikli ve saygılı mıdır?	
Soru 2: Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda kişisel haklarınıza önem verir mi ve beklentilerinize duyarlı mıdır?	
Soru 3: Çalıştığınız işletme, işinizle ilgili kararlarda samimi davranır mı ve mantıklı açıklamalar yapıp sonuçlarını sizinle paylaşır mı?	

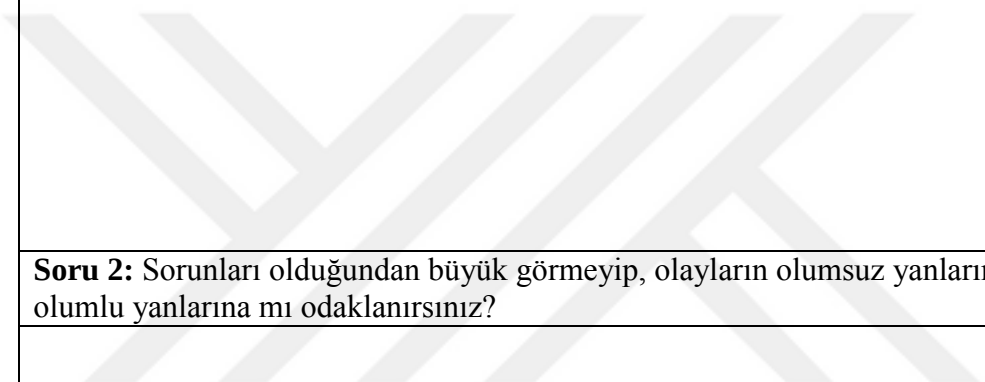
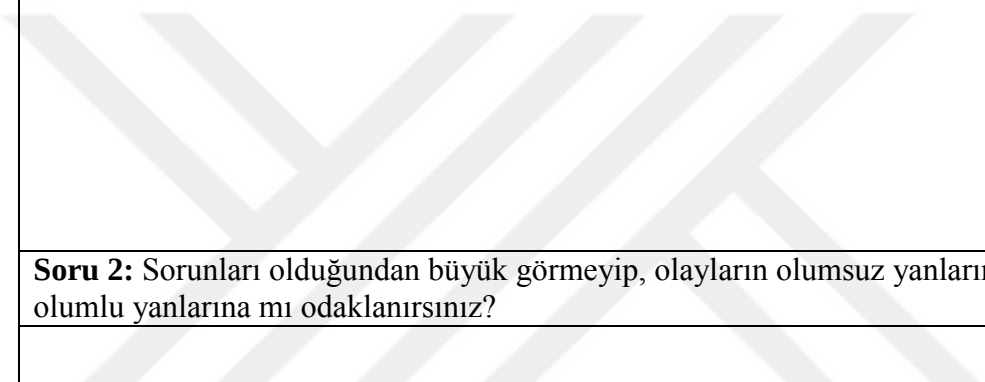
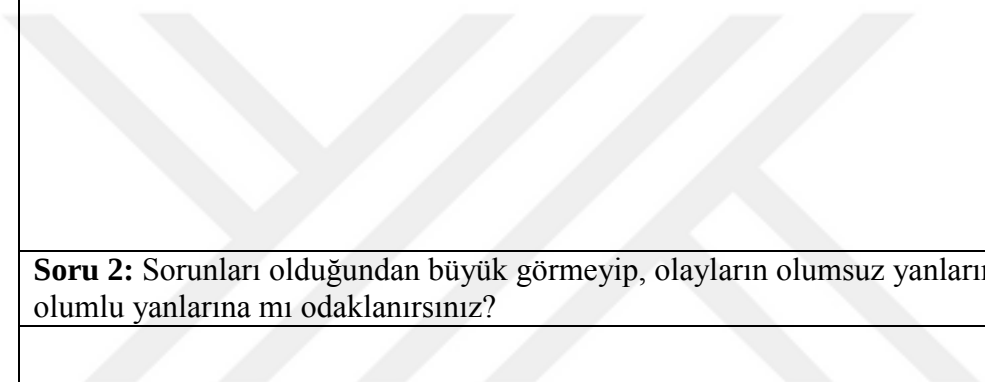
EK-5: ÖZGECİLİK SORULARINA VERİLEN YANITLARI KAYIT FORMU

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	Özgecilik
Soru 1: İş yükü fazla olan ya da işle ilgili sorunu olan çalışma arkadaşlarınıza yardım eder misiniz?	
	
Soru 2: İşe gelmemiş çalışanların yapması gereken işlere yardım eder misiniz?	
	
Soru 3: İşe yeni giren çalışanların işletmeye alışmasına yardımcı olur musunuz?	
	

EK-6: NEZAKET SORULARINA VERİLEN YANITLARI KAYIT FORMU

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	Nezaket
Soru 1: Karar alırken, aldığınız kararlardan etkilenebilecek kişilere ve yöneticilerinize bilgi verip danışır mısınız?	
	
Soru 2: İşinizde başkalarının hakkını suistimal etmemeye özen gösterir misiniz?	
	
Soru 3: Diğer çalışanlarla çıkabilecek sorunları engellemek için elinizden geleni yapar mısınız?	
	

EK-7: CENTİLMENLİK SORULARINA VERİLEN YANITLARI KAYIT FORMU

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	Centilmenlik
Soru 1: Gereksiz şeylerden şikâyet ederek zaman harcamamaya özen gösterir misiniz?	
	
Soru 2: Sorunları olduğundan büyük görmeyip, olayların olumsuz yanlarından çok olumlu yanlarına mı odaklanırsınız?	
	
Soru 3: İşi bırakmaktan ziyade işletmede kalıcı olmayı mı hedeflersiniz?	
	

EK-8: VİCDANLILIK SORULARINA VERİLEN YANITLARI KAYIT FORMU

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	Vicdanlılık
Soru 1: Dakik olmaya özen gösterir misiniz?	
Soru 2: İzin verilse bile yemek ve dinlenme molalarınızı uzun tutmamaya özen gösterir misiniz?	
Soru 3: Yöneticilerinizin olmadığı durumlarda bile işletmenin kural ve prosedürlerine uyar mısınız?	

EK-9: SİVİL ERDEM SORULARINA VERİLEN YANITLARI KAYIT FORMU

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	Sivil Erdem
Soru 1: İşletmedeki gelişmeleri takip edip çabuk uyum sağlar mısınız?	
Soru 2: Göreviniz olmayan fakat işletme imajına yararı olan faaliyetlerde bulunur musunuz?	
Soru 3: İşletmenizle ilgili toplantı ve aktivitelere katılmaya çalışır mısınız?	