

Citation: Yılmaz, F. (2020), Hizmet İşletmelerinde Dağıtimsal Adalet Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, BMIJ, (2020), 8(1): 438-457 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1175>

HİZMET İŞLETMELERİNDE DAĞITIMSAL ADALET VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Fatma YILMAZ¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 14/07/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 10/09/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 25/03/2020

ÖZ

Mevcut araştırmada dağıtimsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi incelenmiştir. Bu ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla Erzincan ilinde bulunan KOBİ'lerde görev yapmakta olan 314 çalışan üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 21 paket programı aracılığı ile yorumlanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde dağıtimsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamaya yönelik bilgiler verilmiştir. İkinci bölümünde dağıtimsal adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkisi, dağıtimsal adaletin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve değişkenlerin demografik veriler ile olan ilişkileri açıklanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre dağıtimsal adalet algısı örgütsel vatandaşlık davranışlarından özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve centilmenlik davranışlarını olumlu yönde ve kuvvetli bir biçimde etkilemektedir. Dağıtimsal adalet, sivil erdem dışındaki tüm örgütsel vatandaşlık boyutları üzerinde etkiye sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Dağıtimsal Adalet, Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

JEL Kodları: D23, M10

RELATIONSHIP BETWEEN DISTRIBUTIVE JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN SERVICE BUSINESSES

ABSTRACT

In this study, the relationship between distributive justice and organizational citizenship behavior was examined. In order to determine this relationship, a survey was conducted on 314 employees working in SMEs in Erzincan province. The data obtained were interpreted through the SPSS 21 package program. In the first part of the study, information is given to explain distributional justice and organizational citizenship behaviors. In the second part, the relationship between distributional justice and organizational citizenship behavior, the effect of distributional justice on organizational citizenship behavior and the relationship of variables with demographic data are explained. According to the results of the regression analysis, the distributional justice perception affects altruism, courtesy, conscientiousness and gentleman's behavior positively and strongly. Distributive justice has an impact on all organizational citizenship dimensions, except civil virtue.

Keywords: Distributive Justice, Organizational Citizenship, Organizational Citizenship Behaviors

JEL Codes: D23, M10

¹Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Üzümlü MYO, ffatmaayilmaz@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8065-7245>

1. GİRİŞ

İş ilişkilerinin doğasında, tüm çalışanların eşit muamele görme gerçeği vardır. İşe alınan çalışanlar başlangıçta eşit muamele görmektedirler. Fakat bazı çalışanlar ilerleyen günlerde hızlı terfiler ile daha iyi bir statüye kavuşmakta ve daha yüksek maaşlar elde etmektedirler. Çalışanların iş yerinde aldıkları terfiler, kazandıkları ücretler ve elde ettikleri ödüller gibi konularda giderek farklılaşmaları, adalet konusundaki endişelerini tetiklemeye neden olmaktadır. Bu durumda, örgütlerde adalet konusundaki ilk önemli nokta ödüllerin dağıtımıyla ilgilidir. Ödül, terfi, statü ve ücretlerin dağıtımı gibi konular her geçen gün sosyal bilimciler açısından daha önemli hale gelmekte olup (Greenberg ve Colquitt, 2005: 11-12); bu konular, temelde Adams'ın eşitlik teorisine dayanmaktadır. Dağıtımsal adalet, sonuçların dağılımı noktasında algılanmakta olan adaleti ifade etmektedir (Ravangard vd., 2013: 36).

Örgütün var olan kaynaklarından bireylerin adil bir biçimde faydalanıp faydalanmadıkları düşüncesi, dağıtım adaletine ilişkin algıların merkezinde yer almaktadır (Altıntaş, 2006: 22). Örgütsel adaletin bir boyutu olan dağıtımsal adalet; işgörenlerin aldıkları ücretler, ödüller, terfi imkanları veya zamlar gibi kaynakların adil ve eşit olarak dağıtılıp dağıtılmamasıyla ilgilidir (Aslantürk ve Şahan, 2012: 138). Çalışanların adil dağıtım beklentisi, maddi kaynakların yanında fırsatlar, roller, statüler, takdir gibi maddi olmayan paylaşılabılır tüm değerlerle de ilgili olabilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013: 656). Değerler, arzulan veya tercih edilen mevcut davranış ve yapıların karşılaştırılıp, değerlendirilebildiği standartların genel ve soyut tasarımlarıdır (Ay ve Kumkale, 2019: 3). Çalışanlar değerlerini ve hedeflerini kuruluşla güçlü bir şekilde eşleştiriyorsa, iş katılımı, başarı ve verimlilik gibi olumlu davranış ve tutumlar sergileyeceklerdir (Wang, vd., 2018: 315; Erkul, vd., 2018: 30). Dağıtımsal adaletin temel amacı çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkileri düzenlemektir (Özkalp ve Kırel, 2013: 656). Dağıtımsal adalet çalışanların örgüte ait katkıları göz önünde bulundurularak örgüt kaynaklarından pay almaları temeline dayanmaktadır (Poole, 2007: 728). Dağıtımsal adalet, ödül ve cezaların performansla orantılı olarak dağıtılmasıyla alakalı bir konudur (Nirmala ve Akhilesh, 2006: 138). Dağıtım adaleti çalışanların performanslarını gerçekleştirme derecesine göre verilen maddi (finansal) ya da maddi olmayan (finansal olmayan) kaynakların dağıtımını içermektedir. Dağıtılan kaynaklar ücret (maaş) gibi maddi kaynakların yanı sıra, çalışana verilen değer (terfi) gibi maddi olmayan kaynaklar da olabilmektedir. Çalışanlar, emekleri ve buna istinaden aldıkları ödüllerin eşit şekilde değerlendirildiğini algıladıklarında örgütte dağıtım adaletinin başarılı bir biçimde gerçekleştirildiğine inanmaktadırlar (Yean ve Yusof, 2016: 799-800).

Eşit gayrette, eşit çıktılarının verilmesi dağıtımsal adaletin temelini oluşturmaktadır. Çıktılar çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın eşit dağıtılmalı, gerekiyorsa hak eden hem ödülünü hem de cezasını almalıdır. Örgütlerde çalışan değil, çalışanların eylemleri cezalandırılmalı ya da ödüllendirilmelidir. Çalışanların, üstün performanslarına ilişkin ödüllendirilmemeleri kendilerinde cezalandırılma hissiyatı uyandırmaktadır. Böyle bir durumda çalışanlar yöneticilerin bu kararlarını adaletsizlik olarak algılayacaklarından davranışları olumsuz yönde etkilenecek; bunun neticesinde örgütün bütünlüğü, etkinliği, verimliliği ve kalitesi düşecektir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 187).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; yönetim bilimlerinde geçen yüzyıldan itibaren üzerinde özellikle durulan örgütsel davranışlardan biridir. Kavramın temelini Barnard (1938)'in işbirlikçi çabaların birlikteliği ve Katz (1964)'in ekstra rol davranışı ile atıldığı söylenebilmektedir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 264-265). Örgütsel vatandaşlık davranışı; “çalışanların iş ve görev tanımlarında belirtilmeyen, kişilerin bir ödül veya karşılık beklemeden yerine getirdikleri ve yapmadıklarında cezayla karşılık bulmayan, biçimsel olan rollerin dışında bulunan, çalışanların kendilerinden beklenilenden daha fazlasını ortaya koymak için ekstra çaba gösterdikleri ve sonuçları itibariyle çalışana ve örgüte olumlu katkılar sağlayan davranışlar” olarak ifade edilmektedir (Özler, 2012: 103). Ortaya konulan eylemin çalışanın rol ve görev tanımı içerisinde açıkça belirtilmemiş olması, bu eylemlerin dışarıdan herhangi bir baskı olmaksızın kişinin kendi isteğiyle gerçekleşmesi ve söz konusu eylemlerin örgütün gelişimi ve etkin işleyişine katkı sağlaması Organ ve Konovsky (1989) tarafından örgütsel vatandaşlıkta önemli unsurlar olarak ifade edilmiştir (Organ ve Konovsky, 1989: 157).

Organ (1997)'a göre bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı sayılabilmesi için üç temel faktör söz konusudur. Birincisi; davranışın bireyin inisiyatifinde gerçekleşmesi, ikincisi; davranışın herhangi bir şekilde tanımlanmış bir ödül sistemi içerisinde yer almaması, üçüncüsü; sergilenen davranışın örgütün işleyişini olumlu şekilde etkilemesini desteklemesidir. Bireyin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi noktasında yöneticiler herhangi bir talep ve zorlamada bulunamazken, bu tarz davranışların ortaya konulma aşamasında herhangi bir ödül beklentisi ya da ceza korkusu söz konusu olmamalıdır. Önemli olan davranışın örgütün işleyişi ve amaçların gerçekleşmesine yaptığı katkıdır (Organ, 1997: 86). Örgütsel vatandaşlık davranışı işletmeyi istenmeyen ve zarar verici davranışlardan koruma, çalışanların önerilerini kabul etme, onları geliştirme, yaygın ve etkili bir iletişim ağı kurma gibi eylemleri bünyesinde taşımaktadır. Bu davranışlar işletmedeki tüm üyelerin

katılımını gerektirmektedir. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı işletmenin, genel anlamdaki performansı ile büyük ölçüde bağlantılıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 353-354). İşletmeler krizler ile başa çıkabilmek ve rekabet avantajı elde edebilmek için çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermelerine gereksinin duymaktadırlar (Zhang, vd., 2011: 365; Kerse, vd., 2018: 548). İşletmelerin performansının artırılmasında insan sermayesi çok önemlidir. İnsan sermayesi kıt ve çok değerlidir, çoğaltmak, değiştirmek zordur ve dolayısıyla örgütsel değerleri teşvik edip temel rekabet avantajını güçlendirebilecek bir stratejik varlık olarak düşünülmektedir (Yılmaz ve Kumkale, 2019: 203). Örgütsel vatandaşlık faaliyetleri; bireylerin diğerlerine yardımda bulunması, örgütsel hedefleri desteklemesi, iş arkadaşlarına saygılı ve kibar davranması, yapıcı tavsiyelerde bulunması, örgüt hakkında olumlu şeyler söylemesi gibi örgütün psikolojik ortamına katkı sağlayan (Robbins ve Judge, 2012: 565), insanların duygu, düşünce ve davranışlarının diğer bireyleri nasıl etkilediğini açıklama ve anlama çabası güdenkişilerarası ilişkilerin iyi tutulması (Cansaran ve Yılmaz, 2018: 164) faaliyetleridir. Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili birçok davranış şekli belirlenmiş olup; bunlar örgütler arası sergilenen benzer örgütsel vatandaşlık davranışlarına göre özgecilik, nezaket, sivil erdem, vicdanlılık ve centilmenlik olmak üzere beş ana başlık altında toplanmaktadır (Allison, vd., 2001: 283; MacKenzie, vd., 1993: 70;

MacKenzie ve diğerleri (1993: 70) özgeciliği, işle ilgili problemlere sahip başka bir kişiye yardımcı olmayı amaçlayan (satış stratejilerini paylaşma, gönüllü olarak yeni satış görevlilerini yönlendirmeye yardımcı olma vb.) gönüllü eylemler olarak tanımlamışlardır.

Nezaket; örgütte sürekli iletişim ve etkileşim içinde olan bireylerin sergilemiş oldukları olumlu davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Nezaket davranışlarına örnek olarak, çalışanlara yapacakları işle ilgili hatırlatmalarda bulunmak ve işle ilgili bilgiler vermek sayılabilir (Şenturan, 2014: 215-216). Nezaket, başkalarını kararlar ve eylemlerden haberdar ederek yararlı bulabilecek kişilere bilgi aktarmayı ve sorunları önlemeyi içermektedir (Schnake ve Dumler, 2003: 285).

Örgütsel erdem olarak da ifade edilen sivil erdem, çalışanların örgüte en üst düzeyde bağlılık duyarak örgüt ile ilgili faaliyetlerde kendilerini sorumlu hissetmesi ve bu faaliyetlere aktif olarak katılmalarını ifade etmektedir (Şenturan, 2014: 215). Sivil erdem boyutu, literatürde örgütün gelişimine destek verme olarak da ifade edilmektedir (Özler, 2012: 111).

Vicdanlılık organizasyonun gerektirdiği minimum rolün üzerindeki isteğe bağlı davranışı ifade etmektedir. Herhangi bir kişi için değil, kendi iyiliği için "doğru ve uygun" şeyler yapmaktır. Zamanın kullanımında vicdan azabı, bu boyutun özelliklerindedir. Zamanın verimli kullanılması bireyin ve grubun verimliliğini artırır. Gönüllü olarak ekstra çalışmak, kuralları çiğnememek, yaptığı işin hakkını vermek vicdanlılık boyutunu temsil eden örnek davranışlardır (DiPaola ve Hoy, 2005: 36).

Sportmenlik olarak da adı geçen centilmenlik; çalışanların işe ve örgüte karşı pozitif bir düşünce içinde olmalarını, diğer yandan işten kaynaklanan zorlama ve rahatsızlıklara karşı hoşgörü göstermedeki isteği ifade etmektedir. Örgüt bünyesinde meydana gelebilecek ufak çaplı sorunların büyütülmemesi, sorunlardan yakınılarak boşa zaman harcanmaması, basit hataların üzerinde şikâyet edilmemesi ve aynı zamanda hoşgörülü olma centilmenlik davranışlarına örnek olarak verilebilmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 100). Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt tarafından belirlenmese de örgütsel başarının anahtarı olarak kabul edilmektedir (Sezgin, 2005: 325).

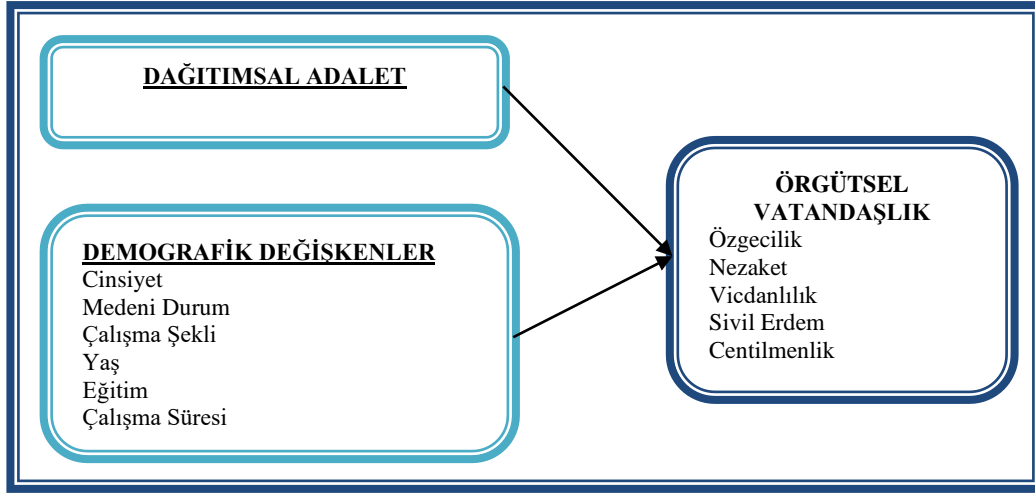
2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, hizmet işletmelerinde çalışanların dağıtımsal adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini ortaya koymaktır. Bu ana amaç çerçevesinde dağıtımsal adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışını ve alt boyutları olan; özgecilik, nezaket, sivil erdem, vicdanlılık, centilmenlik davranışlarını etkileyip etkilemediği irdelenmektedir. Ayrıca demografik verilerin değişkenler ile olan ilişkileri ve bu ilişkileri meydana getiren farklılıkların hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının ortaya konması araştırmanın bir diğer amacıdır.

2.2. Araştırma Modeli

Çalışma, işgörenlerindeki dağıtımsal adalet algılarının örgütsel vatandaşlık alt boyutları ile ilişkisi ve etkilerini belirlemeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın temel bağımsız değişkeni dağıtımsal adalet, bağımlı değişkeni ise örgütsel vatandaşlık davranışdır. Araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma dahilinde oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Dağıtimsal adalet özgecilik davranışı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Dağıtimsal adalet nezaket davranışı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: Dağıtimsal adalet vicdanlılık davranışı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₄: Dağıtimsal adalet sivil erdem davranışı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: Dağıtimsal adalet centilmenlik davranışı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

2.3. Araştırma Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Erzincan ilinde KOBİ'lerde görev yapmakta olan 314 çalışan oluşturmaktadır. Katılımcılara anket formu elden dağıtılmış ve toplam 400 anketten 314 adet geçerli anket, çalışma kapsamına alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %78,5'tir.

2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Analiz Yöntemi

Anket formunun ilk bölümünde demografik verilere yönelik ifadeler bulunurken, ikinci bölümünde sırası ile dağıtimsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Demografik veriler kapsamında; cinsiyet, medeni durum, çalışma şekli, yaş, eğitim ve çalışma süresi incelenmiştir.

Dağıtımsal adaleti ölçmede Colquitt (2001) tarafından geliştirilen, uluslararası literatürde kullanılan örgütsel adalet ölçeğinden yararlanılmıştır. Örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutu olan dağıtımsal adalet boyutu 5 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmede Podsakoff ve ark. (1990) tarafından geliştirilen 20 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Bu kapsamda çalışanların kendilerini özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem özellikleri dahilinde değerlendirmeleri amaçlanmıştır. Her alt boyuta yönelik 4 soru bulunmaktadır. Mevcut ölçek ülkemizde birçok çalışmada kullanılmıştır (Tokel, 2018; Özdemir, 2019). Ölçekler 5'li Likert türünde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) oluşturulmuştur. Ölçek güvenilirliklerinin saptanmasında Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır.

Dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla korelasyon analizi, etkileri belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler normal dağılıma sahiptir. Veri setinin analiz edilip yorumlanmasında SPSS 21 paket programı kullanılmış; dağıtımsal adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarabilmek için t-testi ve tek yönlü Anova testi yapılmıştır.

2.5. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait demografik değişkenlerin yüzde ve frekans analizleri, ölçeklerin güvenilirlik analizleri, korelasyon ve regresyon analizi sonuçları ile t- testi ve anova sonuçlarına yer verilmiştir.

Güvenilirlik analizine göre, hesaplanan Cronbach's Alpha değerleri sosyal bilimler alanında 0.70'ten büyük olmalıdır (Yaşar, 2014: 63). Tablo 1'de görüldüğü üzere hesaplanan tüm Cronbach's Alpha katsayıları 0.70'den büyük olup, bu noktada ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

No	Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
1	DA Ölçeği	5	0,827
2	ÖVD Ölçeği	20	0,913
3	Özgecilik	4	0,817
4	Nezaket	4	0,716
5	Sivil Erdem	4	0,811
6	Vicdanlılık	4	0,787
7	Centilmenlik	4	0,797

Dağıtımsal adalete ilişkin cronbach'salpa değeri; 0,827'dir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait cronbach'salpa değeri; 0,913'tür.

Araştırmaya katılan çalışanların: %66,2'si kadın (n=208), %33,8'i ise erkektir (n=106); %61,1'i bekar (n=192), %38,9'u ise evlidir (n=122); çalışma şekli bakımından %70,7'si devamlı gündüz (n=222), %29,3'ü vardiyalıdır (n=92); %60,5'i 18-30 yaş aralığında (n=190), %17,8'i 31-43 yaş aralığında (n=56), %21,7'si ise 44 yaş ve üzeri (n=68) yaş grubundadır; eğitim durumuna bakıldığında %32,8'i ilköğretim (n=103), %23,9'u lise mezunu (n=75), %25,5'i ön lisans (n=80), %17,8'i lisans mezunudur (n=94): Katılımcıların %41,1'i 1-5 yıl arası (n=129), %22,3'ü 6 - 10 yıl arası (n=70), %19,7'si 11-15 yıl arası (n=62), %16,9'u ise 15 yıl ve üzeri (n=53) toplam çalışma süresine sahiptir.

Tablo 2'de dağıtımsal adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizine yer verilmiştir.

Tablo 2. Dağıtımsal Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon		Dağıt. Adalet	Nezakat	Sivil Erdem	Vicdanl.	Centilmenl.	Özgecil.	Örgütsel Vatandaşlık
Dağıtımsal Adalet	Korelasyon	1						
	Sig. (p)							
	N	314						
Nezakat	Korelasyon	,623**	1					
	Sig. (p)	,000						
	N	314	314					
Sivil Erdem	Korelasyon	,578**	,637*	1				
	Sig. (p)	,000	,000					
	N	314	314	314				
Vicdanlılık	Korelasyon	,551**	,605**	,640**	1			
	Sig. (p)	,000	,000	,000				
	N	314	314	314	314			
Centilmenlik	Korelasyon	,446*	,504**	,519**	,605**	1		
	Sig. (p)	,000	,000	,000	,000			
	N	314	314	314	314	314		
Özgecilik	Korelasyon	,546**	,579**	,529**	,619**	,610**	1	
	Sig. (p)	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	314	314	314	314	314	314	
Örgütsel Vatandaşlık	Korelasyon	,676**	,790**	,768**	,843**	,798**	,848**	1
	Sig. (p)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	314	314	314	314	314	314	314

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır, n=314

Tablo 2’deki bulgulara göre dağıtımsal adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=,676^{**}$) ve alt boyutları olan nezaket ($r=,623^{**}$), sivil erdem ($r=,578^{**}$), vicdanlılık ($r=,551^{**}$), özgecilik ($r=,546^{**}$) ve centilmenlik ($r=,446^{*}$), arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3. Dağıtımsal Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Dağıtımsal Adalet				
	B	Standart Hata	β	t	p
Özgecilik	0,420	0,883	0,331	5,681	0,000
Nezakat	0,518	0,074	0,204	3,433	0,001
Vicdanlılık	0,224	0,151	0,131	2,117	0,035
Sivil Erdem	-0,006	0,106	-0,003	-0,045	0,964
Centilmenlik	0,266	0,136	0,156	2,741	0,006
	R=0,690	R ² =0,476	Durbin-Watson=1,953	F=55,921	p=0,000

Sonuçlar, dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık alt boyutları arasındaki çoklu regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F=55,921$; $p=0,000$) ve belirlilik katsayısına ($R^2=0,476$) göre dağıtımsal adaletin %47,6'sının bağımsız değişken tarafından açıklanabildiğini göstermiştir. Dağıtımsal adalet ile özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve centilmenlik arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bulgular, dağıtımsal adaletin özgecilik H_1 : ($\beta=0,331$; $p=0,000<0,05$), nezaket H_2 : ($\beta=0,204$; $p=0,001<0,05$), vicdanlılık H_3 : ($\beta=0,131$; $p=0,035<0,05$) ve centilmenlik H_5 : ($\beta=0,156$; $p=0,006<0,05$) davranışı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkiye sahipken, sivil erdem davranışı H_4 : ($\beta=-0,003$; $p=0,964<0,05$) üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını göstermiştir. Bu bulguya göre; H_1 , H_2 , H_3 ve H_5 hipotezleri desteklenmiş olup, H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Yapılan t testi ve varyans analizlerine göre cinsiyet, medeni durum, çalışma şekli, yaş, eğitim, çalışma süresi demografik değişkenleri ile katılımcıların dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Dağıtımsal Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	T	Sig. (p)
Dağıtımsal Adalet	Kadın	208	15,9279	2,644	0,009
	Erkek	106	14,4528		
Özgecilik	Kadın	208	13,6875	4,815	0,000
	Erkek	106	11,6226		
Nezaket	Kadın	208	7,1394	2,956	0,003
	Erkek	106	6,4906		
Vicdanlılık	Kadın	208	10,5529	4,180	0,000
	Erkek	106	9,2075		
Sivil Erdem	Kadın	208	7,0288	3,675	0,000
	Erkek	106	6,1698		
Centilmenlik	Kadın	208	13,9904	3,329	0,001
	Erkek	106	12,5943		

Tablo 4'te katılımcıların cinsiyetleri ile dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; cinsiyet ile tüm değişkenler arasında %95 güven düzeyinde anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir ($p<0,05$). Ortalamalara göre kadın çalışanların dağıtımsal adalet algıları, özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik davranışları erkek çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumları ile Dağıtımsal Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	T	Sig. (p)
Dağıtımsal Adalet	Bekar	192	15,1458	2,644	0,164
	Evli	122	15,8770		
Özgecilik	Bekar	192	12,9635	4,815	0,873
	Evli	122	13,0328		
Nezaket	Bekar	192	6,8385	2,956	0,329
	Evli	122	7,0492		
Vicdanlılık	Bekar	192	9,7188	4,180	0,002
	Evli	122	10,6967		
Sivil Erdem	Bekar	192	6,5521	3,675	0,037
	Evli	122	7,0328		
Centilmenlik	Bekar	192	13,4167	3,329	0,513
	Evli	122	13,6803		

Tablo 5'te katılımcıların medeni durumları ile dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; medeni durum ile örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdanlılık ve sivil erdem davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). Vicdanlılık ve sivil erdem davranışı evli çalışanlarda bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Diğer değişkenler ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 6. Katılımcıların Çalışma Şekilleri ile Dağıtımsal Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Çalışma Şekli	N	\bar{X}	T	Sig. (p)
Dağıtımsal Adalet	Vardiyasız	222	15,2432	-1,089	0,277
	Vardiyalı	92	15,8804		
Özgecilik	Vardiyasız	222	12,9189	-,529	0,597
	Vardiyalı	92	13,1630		
Nezaket	Vardiyasız	222	6,9099	-,155	0,877
	Vardiyalı	92	6,9457		
Vicdanlılık	Vardiyasız	222	9,7928	-3,085	0,002
	Vardiyalı	92	10,8370		
Sivil Erdem	Vardiyasız	222	6,6486	-1,244	0,214
	Vardiyalı	92	6,9565		
Centilmenlik	Vardiyasız	222	13,3829	-1,050	0,294
	Vardiyalı	92	13,8478		

Tablo 6'da katılımcıların çalışma şekilleri ile dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışlarından sadece vicdanlılık alt boyutu ile anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0,05$). Vardiyalı çalışanların vardiyasız çalışanlara göre vicdanlı olma

puanları daha yüksektir. Diğer değişkenler ile çalışma durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 7. Katılımcıların Yaşları ile Dağıtımsal Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları

Değişken	Yaş	Ortalama (X̄)	F değeri	Sig. (p)
Dağıtımsal Adalet	18-30	15,9263	6,084	0,003
	31-43	13,4821		
	44 ve üzeri	15,6471		
Özgecilik	18-30	13,2842	2,270	0,105
	31-43	12,0893		
	44 ve üzeri	12,9118		
Nezakat	18-30	7,0684	1,899	0,152
	31-43	6,5357		
	44 ve üzeri	6,8235		
Vicdanlılık	18-30	10,2526	3,451	0,033
	31-43	9,2321		
	44 ve üzeri	10,3824		
Sivil Erdem	18-30	6,8053	2,995	0,051
	31-43	6,1786		
	44 ve üzeri	7,0147		
Centilmenlik	18-30	13,7842	4,026	0,019
	31-43	12,3036		
	44 ve üzeri	13,7794		

Tablo 7’de katılımcıların yaşları ile dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin Anova analizi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde; yaş ile dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdanlılık ve centilmenlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p < 0,05$). Anlamlı farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için Tukey testi sonuçlarına bakılmalıdır.

Tablo 8. Yaş ve Dağıtımsal Adalet İlişkin Tukey Testi Sonucu

Dağıtımsal Adalet			
TukeyHSD ^{a,b}			
Subsetforalpha = 0.05			
Yaş	N	1	2
31-43	56	13,4821	
44 yaş ve üzeri	68		15,6471
18-30	190		15,9263
Sig.		1,000	,924

18-30 yaş grubunda bulunan çalışanların dağıtımsal adalet algılamaları diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 9. Yaş ve Vicdanlılık Boyutuna İlişkin Tukey Testi Sonucu

Vicdanlılık			
TukeyHSD ^{a,b}			
Subsetforalpha = 0.05			
Yaş	N	1	2
31-43	56	9,2321	
18-30	190	10,2526	10,2526
44y aş ve üzeri	68		10,3824
Sig.		,052	,952

Vicdanlılık davranışı 44 yaş ve üzerindeki çalışanlarda diğer yaş grubundaki çalışanlara kıyasla daha yüksektir.

Tablo 10. Yaş ve Centilmenlik Boyutuna İlişkin Tukey Testi Sonucu

Centilmenlik			
TukeyHSD ^{a,b}			
Subsetforalpha = 0.05			
Yaş	N	1	2
31-43	56	9,1071	
44 yaş ve üzeri	68		10,2941
18-30	190		10,3368
Sig.		1,000	,995

Centilmenlik boyutu 18-30 yaş arasındaki genç çalışanlarda diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Dağıtımsal Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları

Değişken	Eğitim	Ortalama (X̄)	F değeri	Sig. (p)
Dağıtımsal Adalet	İlköğretim	14,4951	2,065	0,105
	Lise	16,0133		
	Ön Lisans	15,8765		
	Lisans	15,7273		
Özgecilik	İlköğretim	12,4757	1,022	0,383
	Lise	13,2667		
	Ön Lisans	13,1358		
	Lisans	13,3636		
Nezaket	İlköğretim	6,6311	1,751	0,156
	Lise	6,9733		
	Ön Lisans	6,9630		
	Lisans	7,3273		
Vıcdanlık	İlköğretim	9,5922	1,729	0,161
	Lise	10,3200		
	Ön Lisans	10,3704		
	Lisans	10,3455		
Sivil Erdem	İlköğretim	6,3689	1,981	0,117
	Lise	6,7733		
	Ön Lisans	7,0123		
	Lisans	6,9818		
Centilmenlik	İlköğretim	12,6796	3,046	0,029
	Lise	13,7600		
	Ön Lisans	13,9012		
	Lisans	14,2000		

Tablo 11’de katılımcıların eğitim durumları ile dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin Anova analizi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde eğitim durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarından yalnızca centilmenlik alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p < 0,05$).

Tablo 12. Eğitim ve Centilmenlik Boyutuna İlişkin Tukey Testi Sonucu

Centilmenlik			
TukeyHSD ^{a,b}			
Subsetforalpha = 0.05			
Eğitim	N	1	2
İlköğretim	103	9,4175	
Lise	75	10,2800	10,2800
Ön Lisans	80	10,4250	10,4250
Lisans	56		10,6964
Sig.		,111	,787

Lisans eğitimi almış olan çalışanların diğer eğitim gruplarına göre daha centilmen davranışlar gösterdiğini söylemek mümkündür. Eğitim arttıkça centilmenlik de artmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların Çalışma Süreleri ile Dağıtımsal Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin Anova Sonuçları

Değişken	Çalışma Süresi	Ortalama (X̄)	F değeri	Sig. (p)
Dağıtımsal Adalet	1-5yıl	15,1163	2,185	0,090
	6-10yıl	16,6857		
	11-15yıl	15,1290		
	15yıl ve üzeri	14,8868		
Özgecilik	1-5yıl	12,5891	4,634	0,003
	6-10yıl	14,2143		
	11-15yıl	13,3065		
	15yıl ve üzeri	11,9811		
Nezaket	1-5yıl	6,7442	1,252	0,291
	6-10yıl	7,2714		
	11-15yıl	6,8548		
	15yıl ve üzeri	6,9623		
Vicdanlılık	1-5yıl	9,7132	1,641	0,180
	6-10yıl	10,4429		
	11-15yıl	10,5000		
	15yıl ve üzeri	10,1132		
Sivil Erdem	1-5yıl	6,6667	0,995	0,395
	6-10yıl	7,0286		
	11-15yıl	6,8226		
	15yıl ve üzeri	6,4340		
Centilmenlik	1-5yıl	13,1008	1,385	0,247
	6-10yıl	14,1571		
	11-15yıl	13,5161		
	15yıl ve üzeri	13,6981		

Tablo 13’te katılımcıların çalışma süreleri ile dağıtımsal adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına ilişkin Anova analizi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarından yalnızca özgecilik alt boyutu ile anlamlı bir farklılığa rastlanmaktadır ($p < 0,05$).

Tablo 14. Çalışma Süresi ve Özgecilik Boyutuna İlişkin Tukey Testi Sonucu

Özgecilik			
TukeyHSD ^{a,b}			
Subsetforalpha = 0.05			
Çalışma Süresi	N	1	2
15yıl ve üzeri	53	11,9811	
1-5yıl	129	12,5891	
11-15yıl	62	13,3065	13,3065
6-10yıl	70		14,2143
Sig.		,141	,457

Özgecilik davranışı en yüksek olan grup 6-10 yıl arası çalışanlar iken, en düşük olan grup 15 yıl ve üzerinde çalışanlardır.

3. TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütsel adalet, genel anlamdaki adalet algısının iş yerine yansımaları yani iş yerine ilişkin adalet algısıdır. Dağıtımsal adalet, işgörenlerin elde ettikleri kazanımların, ödülleri adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamalarını ifade etmektedir. Dağıtımsal adalet; prim, gelir, sosyal haklar, ödüller gibi kazanımların dağıtımına ilişkin çalışanlarda algılanan adillik düzeyidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise çalışanın kendisinden beklenilenden daha fazlasını yapmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları işletmelere birçok yarar sağlamaktadır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleriyle işletmelerde uyum, iletişim ve çatışma yönetimine daha az kaynak sarf edilmektedir. Böylece işletmelerin kaynakları daha üretken hedeflere yönlendirilebilecektir. Buna ek olarak bu tür davranışlar ile işletmelerde sağlıklı bir örgüt iklimi de oluşacaktır. Olumlu örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini de artış gösterebilecektir. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün işleyişini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Mevcut çalışmanın sonuçlarına göre; kadın çalışanların dağıtımsal adalet algıları, özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem ve centilmenlik davranışları erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Vicdanlılık ve sivil erdem davranışı evli çalışanlarda bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Vicdanlılık davranışı vardiyalı çalışanlarda daha fazladır. Yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde 18-30 yaş grubunda bulunan çalışanların dağıtımsal adalet algılamaları diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksektir. Vicdanlılık davranışı 44 yaş ve üzerindeki çalışanlarda daha yüksek iken, centilmenlik 18-30 yaş arasındaki genç çalışanlarda daha yüksektir. Eğitim ile centilmenlik davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmakta olup, eğitim seviyesi yükseldikçe centilmenlik davranışı da artış kaydetmektedir. 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanlarda özgecilik davranışı fazlayken, 15 yıl ve üzeri çalışanlarda bu davranışlar azalmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre dağıtımsal adalet algısı örgütsel vatandaşlık davranışlarından özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve centilmenlik davranışlarını olumlu yönde ve kuvvetli bir biçimde etkilemektedir. Dağıtımsal adalet, örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından yalnızca sivil erdem davranışını etkilememektedir.

Dağıtımsal adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sırasıyla nezaket, sivil erdem, vicdanlılık, özgecilik ve centilmenlik arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlarda dağıtımsal adalet algısı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları

da artmaktadır. İşletmelerin herkese eşit şekilde davranmaları, maddi veya maddi olmayan ödüllerin dağıtılmasında ayırım yapmamaları sonucunda ayırım yapmamaları örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttıracaktır. Bununla birlikte çalışanların kurumun başarısı yolunda yardımsever davranışlarda bulunmaları da teşvik edilmektedir. Bu durum örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasına da zemin hazırlamaktadır.

Çalışmanın bulguları Aquino (1995), Konovsky ve Folger, (1991), Moorman, (1991), Organ ve Moorman, (1993) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulguları ile uyum göstermektedir. Bu çalışmalarda da örgütsel vatandaşlık davranışının algılanan adaletten etkilendiği sonucuna varılmıştır (Yılmaz, 2016: 60). Ülkemizde gerçekleştirilen çeşitli araştırmalar da mevcut çalışmamızın sonucunu destekler niteliktedir. İplik 2015'e göre; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel adaletin varlığına inanmaları durumunda daha da artmaktadır. Meydan, vd., 2011'e göre; yöneticileri tarafından adil muamele gördüklerine inanan çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Örgütsel adaletin olduğu yerde örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin beklenti daha yüksektir.

Çalışmamızın birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Çalışma tek bir ilde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, özel bir coğrafi bölgede veya farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar ile bazı farklılıklar göstermesi mümkündür. Bununla birlikte, daha geniş bir örneklem ile gerçekleştirilecek çalışmalar, sonuçların genellenebilirliğini arttıracaktır.

Bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara örgütsel adaletin diğer boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi önerilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilebilecek, bu da sonuçların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S. (2001). Student Classroom And Career Success: The Role Of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Altıntaş, F. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 19-40.
- Aquino, K. (1995). Relationships Among Pay Inequity, Perceptions of Procedural Justice, and Organizational Citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8 (1), 21-33.
- Arslantaş, C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 261-286.
- Aslantürk G. ve Şahan S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1) 135-159.
- Ay, K. ve Kumkale, İ. (2020). The Role of Manager Values the Impact of Ethical Codes on Competitive Advantage. *Academy of Strategic Management Journal*, 19 (1), 1-24.
- Cansaran, D. ve Yılmaz, F. (2018). Etik Liderlik Davranışının Kişilerarası İlişki Boyutları Üzerine Etkileri: Göynücek İlçesi Kamu Kurumlarında Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 2, 163-181.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal* 88 (3), 35-44.
- Erkul, H., Kanten, P. ve Gümüştekin, G. (2018). The Effects of Structural Empowerment on Corporate Reputation and Organizational Identification. *Acta Academica Karviniensia*, 3, 27-41.
- Greenberg, J. ve Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of Organizational Justice*. New York: London: Psychology Press.
- İplik, F. N. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Atatürk Üniversitesi Dergisi*, 59 (1), 185-187.
- Kerse, G. Koçak, D. ve Yücel, İ. (2019) . Örgütsel Vatandaşlığın Zorunlu Olması İş Tatminini Etkiler Mi? İş Stresi Bağlamında Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 547-560.
- Konovsky, M. A. ve Folger, R. (1991). The Effects of Procedures, Social Accounts, and Benefits Level on Victims' Layoff Reactions. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(8), 630-650.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. ve Fetter, R. (1993). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, 57 (1), 70-80.

- Meydan, C. H., Şeşen, H. ve Basım H. N. (2011). Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13 (2), 41-62
- Moorman, R. H. (1991). RelationshipBetweenOrganizationalJusticeAndOrganizationalCitizenship Behaviors: Do FairnessPerceptionsInfluenceEmployeeCitizenship?..*Journal of AppliedPsychology*, 76 (6), 845-855.
- Nirmala, M.C. ve Akhilesh, K. B. (2006). An AttempttoRedefineOrganizationalJustice: IntheRightsizing Environment. *Journal of OrganizationalChange Management*, 19 (2), 136-153.
- Organ Dennis W. ve Konovsky, M. (1989). CognitiveVersusAffectiveDeterminants of Organizational CitizenshipBehavior. *Journal of AppliedPsychology*, 74 (1), 157-164.
- Organ, D. W. ve Moorman, R. H. (1993). FairnessandOrganizationalCitizenshipBehavior: Whatarethe Connections?. *SocialJusticeResearch*, 6(1), 5-18.
- Organ, D. W. (1997). OrganizationalCitizenshipBehaviour: It'sConstructClean-Up Time. *Journal of Human Performance*, 10 (2), 85-92.
- Özdemir, A. (2019). *Psikolojik Güçlendirme ve Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa, Ekin Yayın Dağıtım.
- Özler, E. D. (2012). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. (Edt: Derya Ergun Özler) Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust In Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Poole, W. L. (2007). Organizational Justice as a Framework For Understanding Union Management Relations in Education. *Canadian Journal of Education*, 30 (3), 725- 748.
- Ravangard, R., Sajjadnia, Z. ve Ansarizade, N. (2013). Study of theEffects of PerceivedOrganizationalJustice andits Components on OrganizationalCommitment of Administrativeand Financial Employees of ShirazUniversity of MedicalSciences General Hospitals in 2012. *Archives of PharmacyPractice*, 4 (1), 35-43.
- Robbins, S. P. ve Judge, A. T. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çev: İnci Erdem). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sabuncuoglu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Schnake, M. E. ve Dumler, M. P. (2003). Levels of Measurementand Analysis Issues in Organizational CitizenshipBehaviourResearch. *Journal of OccupationalandOrganizationalPsychology*: 76 (3), 283-301

- Serinkan C. ve Erdiş, Y. Ü. (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tokel, C. M. (2018). *İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Wang, Y., Zheng, Y. ve Zhu, Y. (2018). How Transformational Leadership Influences Employee Voice Behavior: The Roles of Psychological Capital and Organizational Identification. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(2), 313-321.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36 (2), 59-75.
- Yean, T. F. ve Yusof, A. A. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion, (Örgütsel Adalet: Kavramsal Bir Tartışma). *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 219 (35), 799-800.
- Yılmaz, Ö. (2016). *Örgütsel Çatışma Yönetiminde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolüne İlişkin Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Yılmaz, F. ve Kumkale, İ. (2019). İşletmelerin Faaliyet Alanı Sınırlarına Göre Entelektüel Sermaye ve Firma Performansının Değerlendirilmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 199-214.
- Zhang, Y., Liao, J., ve Zhao, J. (2011). Research on the Organizational Citizenship Behavior Continuum and its Consequences. *Frontiers of Business Research in China*, 5 (3), 364-379.