

KAMU HASTANELERİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Halim İşsever¹, Selma Söyük², Haluk Şengün³,

¹Istanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İstanbul

²Istanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul

³Bahçeşehir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul

ÖZET

Amaç: Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin sergilediği örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarının belirlenmesi ve gösterilen davranışların çalışanların kişisel özelliklerine göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Materyal ve Metot: Kuzey Bölgesi Kamu Hastanelerinde çalışan 291 hemşire çalışma kapsamına alınmıştır. Veri toplama aracı olarak, ÖVD (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) ölçeği ve araştırmaya katılanların sosyodemografik özelliklerini sorgulayan bir form kullanılmıştır. Veri toplama aracı sosyodemografik özellikleri de içeren formla birlikte toplam 32 sorudan oluşmaktadır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinde kullanılan ifadeler eşit aralıklı Likert tipi olarak düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerde “5” algılanan en yüksek katılma durumunu, “1” algılanan en düşük katılma durumu göstermektedir.

Bulgular: Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin çalışma şekline göre değerlendirmelerde; sadece gündüz çalışanlarda Yardımseverlik, Vicdanlılık, Erdemlilik

ve Toplam ÖVD ortalama puanları nöbet tutanlara göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Evli çalışanlarda Yardımseverlik ve Centilmenlik ortalama puanları bekarlara göre daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Yöneticilik görevi ve işinden memnun olanlarda tüm alt boyutlarda ve Toplam ÖVD ortalama puanları anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Mesleği isteyerek seçenlerde Vicdanlılık, Erdemlilik ve Toplam ÖVD ortalama puanları seçmeyenlere göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Kadın çalışanlarda Nezaket ortalama puanları erkeklere göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

Sonuç: Örgütler, kurumunu daha çok sahiplenen, işini geliştirmeye çalışan, iş arkadaşlarının işini kolaylaştırmaya gayret eden, vatandaşlık bilinci ile çalışan profiline sahip olabilmek için çalışanların iş memnuniyeti ve personel politikalarını konusuna önem vermek durumundadır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt, hemşire, hastane. Nobel Med 2016; 12(3): 29-38

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF THE NURSES WORKING IN PUBLIC HOSPITALS

ABSTRACT

Objective: To determine the citizenship behavioral dimension exhibited by nurses working in public hospitals and to assess the behaviors shown based on personal characteristics of the employees.

Material and Method: Two hundred ninety-one nurses working in Northern Region Public Hospitals were included within scope of the study. A form composed of the criteria measuring socio-demographical properties of the research participants and OCB (Organizational Citizenship Behavior) scale were used as data collection tool. The questionnaire form consists of 32 questions in total together with the form also containing socio-demographic properties. The expressions used in the scale were composed with equally spaced Likert type. "5" refers to the highest approval situation perceived, "1" refers to the lowest approval situation when evaluating the expressions contained in the scale.

Results: In the assessments according to the working manner; Benevolence, Conscientiousness, Virtuousness and Total

OCB average points were found to be significantly higher for nurses who work only during daytime compared to those who keep watch ($p<0.05$). Benevolence and Gentlemanliness average points were found to be higher for married employees compared to singles ($p<0.05$). Average points at all sub-dimensions and Total OCB average points were found to be significantly higher for those who have managerial duties and pleased with their jobs ($p<0.05$). Conscientiousness, Virtuousness and Total OCB average points were found to be significantly higher for those who have willingly preferred this job compared to those who have not preferred ($p<0.05$). Kindness average points were found to be significantly higher for women employees compared to men ($p<0.05$).

Conclusion: The institutions must attach importance to job satisfaction matter in order to have an employee profile with citizenship conscientiousness in their enterprises, who are embracing their institutions much more, struggling to improve their job, making effort to facilitate their colleagues as well as their own job.

Keywords: Organizational citizenship behavior, organization, nurse, hospital. *Nobel Med 2016; 12(3): 29-38*

GİRİŞ

Örgüt, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşmaktadır. Örgüt sorunlarının büyük çoğunluğu insan davranışlarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle çalışanların neden ve nasıl davranış sergilediğinin anlaşılması örgütün işleyişi açısından önemlidir. Gelişen rekabet koşulları, yaşanan sosyal, ekonomik, teknolojik değişimler örgütleri gelişmeye ve kaliteli hizmet sunmaya zorlamıştır.¹

İyi güdülenmiş, gelişime açık, verimli çalışanlar, örgütler için etkililiğin ön koşulu olarak kabul edilmektedir. Çalışanlardan gönüllülük ve uyum sağlamaya dayalı, iş sözleşmeleriyle zorunlu hale getirilen davranışların ötesinde davranışlar beklenmektedir. Yöneticiler için arzu edilen ideal davranışları içeren yeni akademik disiplinlerden biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken, popüler bir bakış açıdır.^{2,3} Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), ödül sisteminde doğrudan dikkate alınmayan, bir bütün olarak örgütün işlevlerini daha verimli biçimde yerine getirmesini sağlayan, gönüllülüğe dayalı bireysel davranışlardır. Gönüllülük kavramının bireyin iş tanımının gerektirdiği bir davranış olmadığı, aksine kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği ifade edilmektedir.^{3,4} Ekstra rol davranışı, organizasyon tarafından önceden belir-

lenmemiş, işverenin vereceği ödüle bakılmaksızın; çalışanların gönüllü olarak örgüt adına faaliyete katılmalarını içerir. Sosyal davranışlar, örgütsel etkinliği artıran, biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardım severliği kapsamaktadır. Örgütte yeni işe girenlere yardım edilmesi bu davranışlara örnek olarak verilebilir. Bu tür davranışlara görev üstlenmek de denilmektedir. Ekstra rol davranışlarının çalışanların performansını ve çalışan katılımını artırdığına inanılmaktadır.⁵

Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanın iş tanımını içerisinde doğrudan ya da dolaylı olarak yer almayan, resmi zorunlulukların ya da iş tanımının ötesine geçen davranıştır. Bu tür davranışların gösterilmesi kişinin takdirindedir, gösterildiğinde ödüllendirilmeyen, gösterilmediğinde ise cezalandırılmayan davranışın doğasında gönüllülük vardır. Çalışanlar, bu davranışı göstermek için eğitim almazlar, bireyin içinden gelerek yaptığı davranışlardır ve sonuçta örgütsel vatandaşlık davranışı bir bütün olarak örgütün işlevselliğini artırır. Aynı zamanda, görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olarak da nitelenmektedir.^{6,7}

Kısacası, örgütsel vatandaşlık davranışı(ÖVD), hiçbir karşılık beklemeden gönüllü olarak çalışma, çaba harcama, başkalarına yaptıkları işlerde yardım etme, problemleri

çözmek için çaba sarf etme, görev ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirme, uygulamaların geliştirilmesine katkıda bulunma gibi olumlu davranışların sergilenmesini içerir. Bunun yanı sıra huzursuzluk yaratma, çatışma ve sorunlara neden olma, şikâyet etme, başkalarının yanlışlarını bulmak gibi olumsuz davranışları da göstermemek olarak tanımlanabilir.⁸

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel performans için anahtar faktördür. Genellikle yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi olan örgütlerde düşük işe devamsızlık ve çalışan memnuniyetine rastlanır.^{9,10} Örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya çıkaran faktörlerden örgüte bağlılık, bireyin ruhsal durumu, kişilik özellikleri, işe karşı tutumlar, iş doyumunu, örgütsel adalet, liderlik özellikleri, işin özellikleri ve kıdem sayılabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı Yardımseverlik, Vicdanlılık, Nezaket, Erdemlilik ve Centilmenlik olmak üzere beş boyutta incelenmektedir.^{11,12} Yardımseverlik, çalışanın örgütle ilgili sorunlarda veya görevlerde diğer örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Yardımseverlik, işinde başarısız olan çalışana yardımcı olma, sağlık problemi nedeniyle işe geç kalan arkadaşının görevini üstlenme, iş yükü ağır olan çalışana yardımcı olma gibi davranışlardır.¹³⁻¹⁵ İşe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suistimal etmeden kullanma, kurallara uyma gibi davranışlar Vicdanlılık başlığı içinde ele alınmaktadır.¹⁶ Örgütteki çalışanların hakkına saygı göstermek, beklenmeyen problemler karşısında diğer çalışanların zarar görmemeleri için uyarmak ve birlikte çalıştığı kişilere problem yaratmamak nezaket davranışına örnek verilebilir.^{14,15} İş hayatının uygunsuzluklarından şikâyet etmeme, kişisel arzular elde edilemese bile olumlu bakış açısını koruma ve kişisel kazanımları grubun iyiliği için ikinci planda tutma davranışları centilmenlik olarak tanımlanmaktadır.¹⁷

Bireylerin örgütle ilgili konularda tartışması ve sorulara çözüm önerileri getirmesi ve alınan kararlara katılımı Erdemlilik olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut altında gösterilen davranışlar; örgüt içindeki toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün amaçlarına uygun kararlara destek olma, kurumdaki gelişmelere ayak uydurma, örgüt içindeki değişim kararlarının çalışanlar tarafından benimsenmesinde aktif rol oynamak, olumlu düşünceleri iş arkadaşlarıyla paylaşma, kendisinden istenmediği halde çalışanların kendisini geliştirici kurslara katılması şeklinde sıralanabilir.^{18,19} Erdemlilik, bir bütün olarak ve en üst düzeyde örgüte bağlılığı ve ilgiyi, örgütün önündeki fırsatları ve tehditleri gözlemlemek, örgüt için en iyiyi yapmaya çalışmak gibi davranışları kapsayan yüksek bir boyuttur.²⁰

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach α değerleri		
	İfade Sayısı	Cronbach α
Örgütsel Vatandaşlık Sayısı	19	0,91
Yardımseverlik	5	0,84
Vicdanlılık	3	0,85
Nezaket	3	0,85
Centilmenlik	4	0,66
Erdemlilik	4	0,80

Tablo 2. Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ortalama değerler		
Alt Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma
Yardımseverlik	4,00	0,71
Vicdan	3,64	0,78
Nezaket	4,14	0,80
Centilmenlik	3,59	0,72
Erdemlilik	3,54	0,81
Toplam ÖVD	3,78	0,61
Minimum 1 - Maksimum 5		

Son yıllarda sağlık göstergelerinde ve hasta memnuniyetindeki artışın hızla yükseldiği görülmektedir. Bu başarıda en fazla rolü olan sağlık çalışanlarının ise çalışma şartları zorlaşmış, iş yükü ve sorumlulukları artmıştır. Tüm bu olumsuzluklara rağmen sağlık çalışanlarının sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları diğer hizmet sektörlerine iyi bir örnek teşkil etmektedir. Çalışmamızda sağlık hizmetlerinin sayı olarak önemli bir bölümünü oluşturan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme durumları ele alınmıştır. Bu çalışmanın amacı; kamu hastanelerinde hemşire olarak çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Hastanelerde verilen hizmetler insanların yaşam süresini ve kalitesini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla sağlık sektöründeki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesinin önemi büyüktür.

MATERYAL VE METOT

Araştırma kesitsel tipte bir araştırmadır. İstanbul İl sınırları içerisindeki Kuzey Bölgesi Kamu Hastaneleri'nde çalışan hemşireleri kapsamaktadır. Araştırma yapılan merkezlerde çalışanların diğer çalışanları temsil etme özelliğine sahip olduğu varsayılmıştır. Araştırmada çalışanlar arasında görev, çalışma şekilleri (gece/gündüz

Tablo 3. ÖVD puanlarının yönetici görevi olma durumlarına göre dağılımları																																																															
	Yönetici görevi	n	Ortalama	S.Sapma	t	sd	Anlamlılık																																																								
Yardımseverlik	Evet	47	4,29	0,51	3,18	289	$p=0,002$																																																								
	Hayır	244	3,94	0,73				Vıcdanlılık	Evet	47	4,01	0,73	3,543	289	$p<0,001$	Hayır	244	3,58	0,77	Nezakət	Evet	47	4,42	0,61	2,617	289	$p=0,009$	Hayır	244	4,09	0,82	Centilmenlik	Evet	47	3,85	0,61	2,723	289	$p=0,007$	Hayır	244	3,54	0,73	Erdemlilik	Evet	47	3,87	0,72	3,104	289	$p=0,002$	Hayır	244	3,48	0,81	Toplam	Evet	47	4,09	0,53	3,816	289	$p<0,001$
Vıcdanlılık	Evet	47	4,01	0,73	3,543	289	$p<0,001$																																																								
	Hayır	244	3,58	0,77				Nezakət	Evet	47	4,42	0,61	2,617	289	$p=0,009$	Hayır	244	4,09	0,82	Centilmenlik	Evet	47	3,85	0,61	2,723	289	$p=0,007$	Hayır	244	3,54	0,73	Erdemlilik	Evet	47	3,87	0,72	3,104	289	$p=0,002$	Hayır	244	3,48	0,81	Toplam	Evet	47	4,09	0,53	3,816	289	$p<0,001$	Hayır	244	3,73	0,61								
Nezakət	Evet	47	4,42	0,61	2,617	289	$p=0,009$																																																								
	Hayır	244	4,09	0,82				Centilmenlik	Evet	47	3,85	0,61	2,723	289	$p=0,007$	Hayır	244	3,54	0,73	Erdemlilik	Evet	47	3,87	0,72	3,104	289	$p=0,002$	Hayır	244	3,48	0,81	Toplam	Evet	47	4,09	0,53	3,816	289	$p<0,001$	Hayır	244	3,73	0,61																				
Centilmenlik	Evet	47	3,85	0,61	2,723	289	$p=0,007$																																																								
	Hayır	244	3,54	0,73				Erdemlilik	Evet	47	3,87	0,72	3,104	289	$p=0,002$	Hayır	244	3,48	0,81	Toplam	Evet	47	4,09	0,53	3,816	289	$p<0,001$	Hayır	244	3,73	0,61																																
Erdemlilik	Evet	47	3,87	0,72	3,104	289	$p=0,002$																																																								
	Hayır	244	3,48	0,81				Toplam	Evet	47	4,09	0,53	3,816	289	$p<0,001$	Hayır	244	3,73	0,61																																												
Toplam	Evet	47	4,09	0,53	3,816	289	$p<0,001$																																																								
	Hayır	244	3,73	0,61																																																											

sd : Serbestlik derecesi

çalışma durumu) açısından herhangi bir ayrıma gidilmemiştir. Etik kurul izni, İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 06.06.2014 tarih ve 11 sayılı etik kurul kararı ile alınmıştır.

Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul İl sınırları içerisinde yer alan Kuzey Bölgesi Kamu Hastaneleri'nde çalışan hemşireler oluşturmaktadır.

Örnek Büyüklüğü

ÖVD ölçeğinin herhangi bir alt boyutunda iki grup arasında ortalama 0,30 puan farkı 0,60 puan standart sapma ile tahmin etmek için (Tip I hata=0,05, Tip II hata=0,20, Power=0,80 kabul edilerek) minimal örnek büyüklüğü her bir grup için 63 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu hastanelerin içerisinde basit rastlantısal örnekleme yoluyla seçilen 6 merkezde çalışma yapılmıştır. Hastanelerde dahili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin 359 tanesine anket formu dağıtılmıştır. Sonuçta 291 anket formu doğru ve eksiksiz olarak doldurulmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı % 81'dir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu olarak, ÖVD ölçeği ve araştırmaya katılanların sosyodemografik özelliklerini belirleyen sorulardan oluşan bir form kullanılmıştır. Anket formu sosyodemografik özellikleri de içeren formla birlikte toplam 32 sorudan oluşmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Konovsky ve Organ tarafından (1996) geliştirilmiş olup, Nejat Basım ve Harun Şeşen tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Sonuçlar, oluşturulan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olduğunu ve Türkiye'de yapılacak

araştırmalarda başarı ile kullanılabileceğini göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde, "Yardımseverlik" (5 madde), "Vıcdanlılık" (3 madde), "Nezakət" (3 madde), "Centilmenlik" (4 madde) ve "Erdemlilik" (4 madde) boyutlarını ölçecek şekilde tasarlanmış 19 madde bulunmaktadır. Ölçekte kullanılan ifadeler eşit aralıklı Likert tipi ile düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler değerlendirilirken "5" algılanan en yüksek katılma durumu, "1" algılanan en düşük katılma durumu göstermektedir. Başka bir ifade ile "5" çalışanın göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışı arttığını, "1" ise azaldığını ifade etmektedir.

Araştırmada elde edilen verilere göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçeğinin Cronbach α değerleri şöyledir (Tablo 1): Yardımseverlik 0,84; Vıcdanlılık 0,65; Nezakət 0,85; Centilmenlik 0,66; Erdemlilik 0,80. Genel olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin Cronbach α değerleri ise 0,91 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ölçekler için hesaplanan Cronbach α değerleri Tablo 1'de de verilmiş olup ölçeklerin güvenilir olduğunu (>70) göstermektedir.

Kullanılan İstatistik Yöntemler

Sürekli veriler ortalama ve standart sapma, kesikli veriler ise frekans ve yüzde olarak verilmiştir. Sürekli değişkenler için iki grup karşılaştırmasında bağımsız gruplarda t test, ikiden fazla olan gruplarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi, çoklu karşılaştırmalarda ise Tukey test kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık $p<0,05$ ve iki yönlü olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmada sosyodemografik özellikler olarak çalışılan bölüm, çalışma şekli, çalışılan görev, işyerinde çalışma süresi, toplam mesleki deneyim süresi, yaş, medeni durum, eğitim durumu, cinsiyet, mesleği isteyerek seçme, işinden memnuniyetine yer verilmiştir.

Tablo 4. ÖVD puanlarının işinden memnun olma durumlarına göre dağılımları							
	İşinden Memnun Olma	n	Ortalama	S.Sapma	t	sd	Anlamlılık
Yardımseverlik	Evet	174	4,12	0,65	3,62	289	$p<0,001$
	Hayır	117	3,82	0,77			
Vicdanlılık	Evet	174	3,82	0,69	4,728	289	$p<0,001$
	Hayır	117	3,39	0,84			
Nezaket	Evet	174	4,24	0,74	2,438	289	$p=0,015$
	Hayır	117	4,01	0,86			
Centilmenlik	Evet	174	3,73	0,65	4,065	289	$p<0,001$
	Hayır	117	3,39	0,76			
Erdemlilik	Evet	174	3,73	0,76	5,084	289	$p<0,001$
	Hayır	117	3,26	0,80			
Toplam	Evet	174	3,93	0,58	5,037	289	$p<0,001$
	Hayır	117	3,57	0,60			

sd: Serbestlik derecesi

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları bölümlere göre dağılımları incelendiğinde; acil yoğun bakım %17,9, cerrahi birimler %15,8 ve iç hastalıkları %10,3 olduğu görülmüştür. %71,1'inin nöbet usulü çalıştığı, yarıya yakın bir bölümünün ise (%43) 1-5 yıl arası, %22'sinin 6-10 yıldır çalıştığı görülmüştür. Çalışanların toplam mesleki deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde ise; 6 yıl ve daha uzun süre mesleki deneyime sahip olanların %29,2 olduğu, %37,8'inin 35 yaş ve üzerinde ve %51,5'inin ise evli olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları değerlendirildiğinde; %47,8'i lisans, %22'si önlisans, mezunu oldukları görülmüştür. %16,2'sinin ise halen yöneticilik yaptığı saptanmıştır. Araştırmaya katılanların %88,3'ü kadın, % 11,7'si erkektir.

Araştırmaya katılan çalışanların ÖVD incelendiğinde (Tablo 2); Toplam Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının $3,78 \pm 0,61$ olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyut puanlarına bakıldığında ise; en yüksek ortalama puanın ($4,14 \pm 0,80$) Nezaket boyutunun yer aldığı belirlenmiştir. Diğer boyutların tümünün (Yardımseverlik, Vicdanlılık, Centilmenlik, Erdemlilik) birbirine yakın ortalama puanlarda oldukları görülmüştür.

Yapılan analizler sonucunda bazı sosyodemografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık göstermede farklılık yarattığı görülmüştür. ÖVD puanlarının yönetici görevi olma durumlarına göre dağılımları Tablo 3'de verilmiştir.

ÖVD puanlarının yönetici görevi olma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; tüm alt boyutlar ve toplam ortalama puanda farklılıklar bulunmuştur. Yönetici görevi olanların Yardımseverlik, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik, Erdemlilik ve Toplam ortalama puanları yönetici görevi olmayanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$).

ÖVD puanlarının işinden memnun olma durumlarına göre dağılımları Tablo 4'de verilmiştir.

ÖVD ortalama puanlarının işinden memnun olma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; tüm alt boyutlar ve toplam ortalama puanda farklılıklar bulunmuştur. İşinden memnun olanların Yardımseverlik, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik, Erdemlilik ve Toplam ortalama puanları işinden memnun olmayanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$).

ÖVD puanlarının mesleği isteyerek seçme durumlarına göre dağılımları Tablo 5'de verilmiştir.

ÖVD ortalama puanlarının ile mesleği isteyerek seçme durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; Vicdanlılık, Erdemlilik alt boyutları ve Toplam ortalama puanlarında farklılıklar bulunmuştur. Mesleği isteyerek seçenlerin Vicdanlılık, Erdemlilik ve Toplam ortalama puanları seçmeyenlere göre daha yüksektir ($p<0,05$).

ÖVD puanlarının cinsiyet durumlarına göre dağılımları Tablo 6'da verilmiştir.

ÖVD ortalama puanlarının cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde; Nezaket alt boyutunda farklılıklar bulunmuştur. Kadınlarda Nezaket ortalama puanları erkeklere göre daha yüksektir ($p<0,05$).

ÖVD ortalama puanları çalışma şekline göre incelendiğinde; Yardımseverlik, Vicdanlılık ve Erdemlilik alt boyutlarında ve Toplam puanda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sürekli gündüz çalışanlarda Yardımseverlik, Vicdanlılık ve Erdemlilik ve Toplam ortalama puanları nöbet usulü çalışanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$).

Medeni duruma göre ÖVD ortalama puanları incelendiğinde; Yardımseverlik ve Centilmenlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Evli çalışanlarda Yar-

Tablo 5. ÖVD puanlarının mesleği isteyerek seçme durumlarına göre dağılımları																																																															
	Mesleği isteyerek seçme	n	Ortalama	S.Sapma	t	sd	Anlamlılık																																																								
Yardımsverlik	Evet	165	4,01	0,73	0,478	289	$p=0,633$																																																								
	Hayır	126	3,97	0,68				Vicdanlılık	Evet	165	3,74*	0,78	2,382	289	$p=0,018$	Hayır	126	3,52	0,77	Nezaket	Evet	165	4,17	0,80	0,7	289	$p=0,485$	Hayır	126	4,11	0,80	Centilmenlik	Evet	165	3,64	0,73	1,374	289	$p=0,17$	Hayır	126	3,53	0,69	Erdemlilik	Evet	165	3,68*	0,79	3,372	289	$p=0,001$	Hayır	126	3,36	0,80	Toplam	Evet	165	3,85*	0,63	2,108	289	$p=0,036$
Vicdanlılık	Evet	165	3,74*	0,78	2,382	289	$p=0,018$																																																								
	Hayır	126	3,52	0,77				Nezaket	Evet	165	4,17	0,80	0,7	289	$p=0,485$	Hayır	126	4,11	0,80	Centilmenlik	Evet	165	3,64	0,73	1,374	289	$p=0,17$	Hayır	126	3,53	0,69	Erdemlilik	Evet	165	3,68*	0,79	3,372	289	$p=0,001$	Hayır	126	3,36	0,80	Toplam	Evet	165	3,85*	0,63	2,108	289	$p=0,036$	Hayır	126	3,70	0,58								
Nezaket	Evet	165	4,17	0,80	0,7	289	$p=0,485$																																																								
	Hayır	126	4,11	0,80				Centilmenlik	Evet	165	3,64	0,73	1,374	289	$p=0,17$	Hayır	126	3,53	0,69	Erdemlilik	Evet	165	3,68*	0,79	3,372	289	$p=0,001$	Hayır	126	3,36	0,80	Toplam	Evet	165	3,85*	0,63	2,108	289	$p=0,036$	Hayır	126	3,70	0,58																				
Centilmenlik	Evet	165	3,64	0,73	1,374	289	$p=0,17$																																																								
	Hayır	126	3,53	0,69				Erdemlilik	Evet	165	3,68*	0,79	3,372	289	$p=0,001$	Hayır	126	3,36	0,80	Toplam	Evet	165	3,85*	0,63	2,108	289	$p=0,036$	Hayır	126	3,70	0,58																																
Erdemlilik	Evet	165	3,68*	0,79	3,372	289	$p=0,001$																																																								
	Hayır	126	3,36	0,80				Toplam	Evet	165	3,85*	0,63	2,108	289	$p=0,036$	Hayır	126	3,70	0,58																																												
Toplam	Evet	165	3,85*	0,63	2,108	289	$p=0,036$																																																								
	Hayır	126	3,70	0,58																																																											

sd: Serbestlik derecesi

Yardımsverlik ve Centilmenlik alt boyutları ortalama puanları bekar çalışanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$). ÖVD ortalama puanlarının çalışma süresine göre dağılımı incelendiğinde; sadece centilmenlik alt boyutunda farklılıklar bulunmuştur. Diğer boyutlarda ve Toplam puanda farklılık bulunmamıştır. 11-15 yıl çalışanların ortalama centilmenlik puanları 5 yıl ve daha az çalışanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$).

ÖVD ortalama puanlarının çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde; Vicdanlılık, Centilmenlik Erdemlilik ve Toplam ortalama puanlarda farklılıklar bulunmuştur. 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların ortalama centilmenlik puanları 5 yıl ve daha az çalışanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$). ÖVD ortalama puanlarının eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; sadece Yardımsverlik ve Nezaket alt boyutu ve Toplam ortalama puanlarda farklılıklar bulunmuştur. Diğer boyutlarda ve Toplamda farklılık bulunmamıştır. Ön lisans ve yüksek lisans/doktora düzeyi eğitilmiş olanlarda Nezaket ve Toplam ortalama puanları lise mezunlarına göre daha yüksektir ($p<0,05$). ÖVD ortalama puanlarının yönetici görevi olma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; tüm alt boyutlar ve Toplam ortalama puanda farklılık bulunmuştur. Yönetici görevi olanların, Yardımsverlik, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik, Erdemlilik ve Toplam ortalama puanları yönetici görevi olmayanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$).

ÖVD ortalama puanlarının işinden memnun olma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; tüm alt boyutlar ve toplam ortalama puanda farklılıklar bulunmuştur. İşinden memnun olanların Yardımsverlik, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik, Erdemlilik ve toplam ortalama puanları işinden memnun olmayanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$).

ÖVD ortalama puanlarının mesleği isteyerek seçme durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; Vicdanlılık,

Erdemlilik alt boyutları ve Toplam ortalama puanlarında farklılıklar bulunmuştur. Mesleği isteyerek seçenlerin Vicdanlılık, Erdemlilik ve Toplam ortalama puanları seçmeyenlere göre daha yüksektir ($p<0,05$). ÖVD ortalama puanlarının yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde; Nezaket, Centilmenlik alt boyutları ve Toplam ortalama puanlarında farklılıklar bulunmuştur. 25-29 yaş grubu olanların ortalama puanları 25 yaşın altındakilere göre daha yüksek, 35 yaş grubu üstü olanların, Centilmenlik ortalama puanları 25 yaşın altındakilere göre daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

TARTIŞMA

Kamu hastanelerinde hemşire çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörler incelenmiştir. Araştırmaya katılanların % 88,3'ü (n= 257) kadın, % 11,7'si (n=34) erkektir. Çalışanların % 28,9'u (n=84) sürekli ve gündüz, % 71,1'i (n=207) gündüz ve nöbet şeklinde çalıştığı görülmüştür.

Yaş gruplarına göre dağılımlar değerlendirildiğinde; % 20,2'si (n=59) 25 yaşından küçük, % 20,9'u (n=61) 25-29 yaş arası, % 20,96'i (n=61) 30-34 yaş arası, % 37,80'i (n=110) 35 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür.

Medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde ise; % 51,5'i (n=150) evli, % 48,5'i (n=141) bekar. Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde; Sağlık Meslek Lisesi+Lise % 17,9 (n=52), Ön lisans % 22 (n=64), Lisans % 47,8 (n=139), Yüksek lisans/doktora % 12,3 (n=36)'dır.

Çalışmamızda cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları incelendiğinde; Sadece Nezaket boyutu ortalamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Nezaket ortalama puanları kadın çalışanlarda anlamlı ölçüle daha yüksektir. Diğer boyutlar için anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Erdem'in hastane

çalışanları üzerine yaptığı çalışmada ise örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; Nezaket ve Vicdanlılık boyutları farklılık göstermektedir.⁴ Keleş'in yaptığı çalışmada ise cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında Yardımseverlik, Nezaket, Centilmenlik, Vicdanlılık ve Erdemlilik boyutlarında farklılık bulunmamıştır.²¹ Şahin'de örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğini kullanarak kamu ve bağımsız spor örgütleri yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada, cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranış boyutları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.²² Örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyet değişkeni ile olan ilişkisi literatürde yapılan bazı çalışmaların sonucuyla elde edilen bulgular benzer sonuçlar göstermektedir. Özarslan ve ark.'nın araştırma görevlileri üzerine yaptığı çalışmada, cinsiyet ile ÖVD ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.²³ Titrek ve ark.'nın çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde, kadın ve erkeklerin ortalama puanlarında istatistiksel olarak farklı olmadığı bulunmuştur.²⁴ Sökmen ve Boylu cinsiyet değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisine yönelik çalışmasında; kadın işgörenlerin ÖVD boyutlarından "özgecilik" ve "nezaket" yönelik tutum ve değerlendirmelerinin, erkek işgörelere göre daha olumlu, ancak "örgütsel erdem" açısından erkek işgörenlerin, kadınlara oranla daha olumlu olduğunu belirlemiştir.²⁵

Akgüney'in öğretmenler ile yaptığı çalışmada Centilmenlik alt boyutunda elde edilen puan ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur.²⁶ Söz konusu anlamlı farklılık erkek öğretmenler lehinedir. Kuzucu'nun çalışmasında da toplam ortalama puanda erkek çalışanlarda yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$).²⁷

Farklı meslek gruplarında cinsiyete göre ÖVD ortalama puanlarında farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının medeni duruma göre farklılığı incelendiğinde, Centilmenlik ve Yardımseverlik boyutu ($p < 0,05$) haricinde tüm boyutlar için farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Çalışmamızda Centilmenlik ve Yardımseverlik boyutunda alınan puanlar evli olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Erdem'in yaptığı çalışmada medeni durum ile örgütsel vatandaşlık davranışları boyutları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.⁴ Sonuçlara göre, Erdem'in çalışması Yardımseverlik, Vicdanlılık, Nezaket, Erdemlilik boyutlarında çalışmamızı destekler niteliktedir. Pirecioğlu'nun yaptığı çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranış boyutları ve medeni durum arasındaki dağılımda herhangi bir boyutta farklılık bulunmamıştır.⁹ Pirecioğlu'nun çalışmasında Yardımseverlik, Vicdanlılık, Nezaket, Erdemlilik boyutlarından elde edilen sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir.

ÖVD ortalama puanları ve medeni durum arasında farklılık bulan araştırmalar olmasına karşın anlamlı fark bulamayan çalışmalarda vardır. Akgüney de yaptığı çalışmada medeni durum ile örgütsel vatandaşlık davranışı ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).²⁶

ÖVD ortalama puanlarının yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde; Yardımseverlik, Nezaket, Centilmenlik alt boyutları ve toplam ortalama puanlarında farklılıklar bulunmuştur. 25-29 yaş grubu olanların Yardımseverlik ortalama puanları 25 yaşın altındakilere göre daha yüksek, 25-29 yaş grubu ve üstü olanların Toplam ortalama puanların 25 yaşın altındakilere göre daha yüksek, 35 yaş grubu üstü olanların, Centilmenlik ortalama puanları 25 yaş altındakilere göre daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Erdem'in hastane çalışanları üzerine yaptığı çalışmada yaş ile Yardımseverlik, Nezaket, Vicdanlılık boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur.⁴ Bu sonuca göre Erdem'in çalışması yaş grupları bakımından bu çalışmayı desteklemektedir. Keleş'in yaptığı çalışmada da yaş grupları ile Yardımseverlik boyutunda, anlamlı fark bulunmuştur.²¹ 33-37 yaş grubunda Yardımseverlik ortalama puanları en yüksek değere ulaştığı görülmüştür.

Bir üniversitede yapılan örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin araştırmada da, yaşla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.²⁰ Kuzucu'nun yaptıkları çalışmada da yaş dağılımları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).²⁷

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının görev süresine göre ilişkisi incelendiğinde; hemşire çalışanlarının görev yılına göre Centilmenlik ortalama puanları anlamlı bulunmuştur. 11-15 yıl arasında çalışma süresi olanlarda Centilmenlik ortalama puan en yüksek bulunurken, en düşük ortalama puanda ise 5 yıldan az çalışma süresi olanlar almıştır. Çalışmamızda Yardımseverlik, Vicdanlılık, Nezaket, Erdemlilik ortalama puanları çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Şener'in çalışmasında ise; örgütsel vatandaşlık davranışı ve hastanede çalışma süresi arasındaki dağılımda sadece Centilmenlik boyutunda farklılık bulunmuş olup, diğer boyutlar arasında farklılık bulunmamıştır.¹⁷ Şener'in çalışması çalışmamızdaki sonuçları desteklemektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının mesleki deneyim süresine göre ilişkisi incelendiğinde; hemşire çalışanlarının görev yılına göre Centilmenlik, Erdemlilik, Vicdanlılık ve Toplam ortalama puanları anlamlı bulunmuştur. 11-15 yıl arasında çalışma süresi olanlarda ortalama puan en yüksek bulunurken, en düşük ortalama puan ise 1 yıldan az çalışma süresi olanlarda görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı Yardımseverlik, Nezaket, Erdemlilik boyutlarında farklılık göstermemektedir.

Tablo 6. ÖVD puanlarının cinsiyet durumlarına göre dağılımları																																																															
	Cinsiyet	n	Ortalama	S.Sapma	t	sd	Anlamlılık																																																								
Yardımseverlik	Kadın	257	4,02	0,71	1,505	289	$p=0,133$																																																								
	Erkek	34	3,82	0,74				Vicdanlılık	Kadın	257	3,64	0,79	-0,41	289	$p=0,685$	Erkek	34	3,70	0,72	Nezaket	Kadın	257	4,18	0,77	2,046	289	$p=0,042$	Erkek	34	3,88	0,97	Centilmenlik	Kadın	257	3,60	0,69	0,556	289	$p=0,578$	Erkek	34	3,53	0,90	Erdemlilik	Kadın	257	3,55	0,81	0,259	289	$p=0,796$	Erkek	34	3,51	0,82	Toplam	Kadın	257	3,80	0,60	0,974	289	$p=0,331$
Vicdanlılık	Kadın	257	3,64	0,79	-0,41	289	$p=0,685$																																																								
	Erkek	34	3,70	0,72				Nezaket	Kadın	257	4,18	0,77	2,046	289	$p=0,042$	Erkek	34	3,88	0,97	Centilmenlik	Kadın	257	3,60	0,69	0,556	289	$p=0,578$	Erkek	34	3,53	0,90	Erdemlilik	Kadın	257	3,55	0,81	0,259	289	$p=0,796$	Erkek	34	3,51	0,82	Toplam	Kadın	257	3,80	0,60	0,974	289	$p=0,331$	Erkek	34	3,69	0,67								
Nezaket	Kadın	257	4,18	0,77	2,046	289	$p=0,042$																																																								
	Erkek	34	3,88	0,97				Centilmenlik	Kadın	257	3,60	0,69	0,556	289	$p=0,578$	Erkek	34	3,53	0,90	Erdemlilik	Kadın	257	3,55	0,81	0,259	289	$p=0,796$	Erkek	34	3,51	0,82	Toplam	Kadın	257	3,80	0,60	0,974	289	$p=0,331$	Erkek	34	3,69	0,67																				
Centilmenlik	Kadın	257	3,60	0,69	0,556	289	$p=0,578$																																																								
	Erkek	34	3,53	0,90				Erdemlilik	Kadın	257	3,55	0,81	0,259	289	$p=0,796$	Erkek	34	3,51	0,82	Toplam	Kadın	257	3,80	0,60	0,974	289	$p=0,331$	Erkek	34	3,69	0,67																																
Erdemlilik	Kadın	257	3,55	0,81	0,259	289	$p=0,796$																																																								
	Erkek	34	3,51	0,82				Toplam	Kadın	257	3,80	0,60	0,974	289	$p=0,331$	Erkek	34	3,69	0,67																																												
Toplam	Kadın	257	3,80	0,60	0,974	289	$p=0,331$																																																								
	Erkek	34	3,69	0,67																																																											

sd: Serbestlik derecesi

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde; Yardımseverlik, Nezaket ve Toplam puanlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunurken, Vicdanlılık, Centilmenlik, Erdemlilik boyutlarının eğitim duruma göre farklılık bulunmamıştır. Erdem'in yaptığı çalışmada öğrenim durumu ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.⁴ Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili yapılan araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrenim durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, Yardımseverlik ve Erdemlilik boyutunda anlamlı fark bulunmuştur.²⁸

Pirecioğlu'nun çalışmasında örgütsel vatandaşlık boyutları ve eğitim durumu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, Nezaket ve Erdemlilik boyutu arasında anlamlı fark bulunmuştur.⁹ Yönetici olarak görevi olanlarda ve İşinden memnun olanlarda tüm alt boyutlarda ortalama puanlar anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Mesleği isteyerek seçenlerde Vicdanlılık, Erdemlilik ve Toplam ÖVD ortalama puanları seçmeyenlere göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Kuzucu da yaptığı araştırmada, eğitim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.²⁷

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile bireysel düzeyde gösterilen çaba kolektif düzeye taşındığından, örgütün performansına anlamlı bir katkı sağlanmaktadır. Yapılan araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireylerin, örgüt içindeki performanslarının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.²⁹

Gök'ün çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışının özellikle örgüt kültürü ile bağlantılı boyutlarıyla örgüt kültürünün belirtilen nitelikleri arasında pozitif

bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Başka bir ifadeyle örgüt kültürünün teoride belirtilen boyutları (etkin örgüt kültürü, liderlik, örgütsel bağlılık ve paradigmatik uyum, etkin iletişim, bireysel tercihlerin ve özerkliğin önemsenmesi, destekleyici yaklaşım, örgütsel adalet ve katılımcı yaklaşım), o örgütteki örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına (özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem ve sportmenlik) ilişkin davranışların oluşmasında rol oynamaktadır.³⁰

Aslan'ın araştırma sonuçlarına göre Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, en önemli etkinin mesleğe bağlılık ve alt boyutta ise mesleğe duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, örgütsel bağlılığın etkisinin olmadığı, sadece normatif bağlılığın negatif etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.³¹

ÖVD ve çeşitli değişkenler ilişkisi çok sayıda araştırma ile değerlendirilmiş, girişimcilik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişki olduğunu açıklanmıştır.³²

SONUÇ

Türkiye'de örgütsel vatandaşlık davranış boyut düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmaların genelde işletme ve eğitim alanında yapılmış olduğu görülmektedir. Sağlık alanında da sağlık çalışanları ile ilgili örgütsel vatandaşlık davranış çalışmaları yaygınlaşmakta ve benzer sonuçlar bulunmaktadır.²⁸

Örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesi için öneriler;

- Kurumsal aidiyet duygusunu öne çıkarılması,
- Çalışma şartlarını olumlu yönde geliştirilmesi,

- Çalışanların iş yükü analizleri ve yükün azaltılması,
- Çalışanların hizmet içi eğitimine öncelik verilmesi
- Çalışanların mesleklerine destek olacak gerekli teknolojik kolaylıkların sağlanması
- Üst yönetimin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırıcı yönündeki politikaları
- Çalışanlar arasında eşgüdümü, paylaşım ve iletişimi artırmaya yönelik etkinliklerin artırılması,
- Kurumlardaki iletişimi artırmak için yöneticiler tarafından paylaşım günlerinin planlanması,
- Örgütlerde yöneticilerin, çalışanlardan beledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi için uygun örgüt kültürünün yaratılması gerekliliğine önem vermeleri,

- Teknolojik haberleşme araçlarının kullanımı ve kurumsal portal uygulamaların artırılması ve izlemesi faydalı olacaktır.

Teşekkür

Bu çalışma İ.Ü. Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından BEK-2016 21860 proje numarası ile bilimsel etkinliklere katılım ile desteklenmiş, 4-7 Eylül 2016 tarihlerinde Barcelona'da yapılan 25th EPICOH "Epidemiology in Occupational Health Conference" de poster bildiri olarak sunulmuştur.

* Yazarlar herhangi bir çıkar ilişkisi içinde bulunmadıklarını bildirmiştir.



G	İLETİŞİM İÇİN: Halim İşsever İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı hissever@istanbul.edu.tr
✓	GÖNDERİLDİĞİ TARİH: 05 / 01 / 2016 • KABUL TARİHİ: 25 / 03 / 2016

KAYNAKLAR

- Koçel, T. İşletme Yöneticiliği, Beta yayınevi, 2015.
- Bolino CM, Turnley WH, Niehoff PB. The other side of the story: reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. Hum Resour Manage R 2004; 14: 227-232.
- Barnard CI. The Functions of the Executive, Cambridge, 1938. Aktaran Ölçüm Çetin, M. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004.
- Erdem Ü. Örgütsel vatandaşlık davranışı: hastane çalışanları üzerinde bir uygulama. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003.
- Organ D. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. Hum Perform 1997; 10: 85-97.
- Ölçüm CM. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ankara: Nobel Dağıtım; 2004.
- Meydan CH, Basım NH. Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; 2015.15: 99-116
- Gürbüz S. Yöneticilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve algıladıkları örgütsel adalet ilişkisi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2007.
- Pirecioglu FM. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere yönelik bir araştırma. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Chahal H, Mehta S. Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB): a conceptual framework in reference to health care sector. JSR 2010; 10: 25.
- Aktay A. Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- Rego A, Neuza R, Cunha MP. Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. JABE 2010; 93: 215-235.
- Barak M, Philipchuck P, Abecassis P, et al. A comparison of the Truview blade with the Macintosh blade in adult patients. Anaesthesia 2007; 62: 827-831.
- Mercan S. Performansa dayalı ücret sisteminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkileri ve bir uygulama. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Bingöl D, Naktiyok A ve İşcan ÖF. Dönüştürücü liderliğin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisi. 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongre Kitapçığı, Afyon, 22-24 Mayıs, 2003.
- Erdoğan İ. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Şener T.:Hastanelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Alan Araştırması. T.C Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Ankara, 2010
- Sezgin F. Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2005; 25: 317-339.
- İşbaşı JÖ. Örgütsel vatandaşlık davranışı: farklı ölçeklerin uygulanabilirliğine ilişkin bir çalışma. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir, 25-27 Mayıs, 2000.
- Köse S, Kartal B ve Kayalı N. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2003; 20: 1-19.
- Keleş Y ve Pelit E. Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: istanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi 2009; 5: 24-45
- Şahin MY, Akyel Y ve Çolakoğlu T. Örgütsel Vatandaşlık: kamu ve bağımsız spor örgütleri yöneticileri üzerine bir araştırma. International Journal of Social Science. 2013, 6: 1067-1083.
- Özaslan BÖ, Acar AB ve Acar AC. Duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. İ.Ü.İ.F.İ.İ.E.D Yönetim 2009; 20: 98-111.
- Titrek O, Bayrakçı M ve Zafer D. Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. Akademik Bakış 2009; 17: 1-28.
- Sökmen A ve Boylu Y. Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2011; 10: 147-163.
- Akgüney E. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Marmara

Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, İstanbul, 2014.

27. Kuzucu E. Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerinde araştırma: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013.
28. Yıldırım N. Sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı ve bir üniversite hastanesi ameliyathane çalışanlarına yönelik bir araştırma. Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Bitirme Projesi, 2014.
29. Çimen M.: Yönetimde Yeni Yaklaşımlar: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bil. Dergisi 2016(1):1-5
30. Gök EE. Örgütsel Kültür Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Olgusu ve Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı , 2007
31. Aslan Ş. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Arastırılması. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. Celal Bayar Üniversitesi İİBF.2008:15 :2 164-178
32. Yener M , Aykol E. Girişimcilik değerleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2009; 14: 255-271.