

PAPER DETAILS

TITLE: ÖRGÜTSEL BAGLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDASLIK DAVRANISININ INCELENMESI:
SAGLIK ÇALISANLARI ÜZERINE BIR ARASTIRMA

AUTHORS: Gamze YORGANCIOGLU TARCAN,Gözde YESILAYDIN,Ayça KARAHAN

PAGES: 157-180

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/670542>

ARAŞTIRMA MAKALESİ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ İNCELENMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Gamze YORGANCIOĞLU TARGAN *

Gözde YEŞİLAYDIN **

Ayça KARAHAN ***

ÖZ

Örgütlerde verimlilik ve etkinliği arttıran örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılığın en önemli sonuçlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmanın amacı örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sağlık kurumları yönetimi açısından incelenmesidir. Bu amaçla Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan yöneticiler ile idari personele anket uygulanmıştır. Regresyon analizi, örgütsel vatandaşlık davranışına en fazla etki eden değişkenin duygusal bağlılık olduğunu göstermiştir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi pozitif iken, devamlılık bağlılığı değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi negatiftir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sağlık Kurumları Yönetimi, Hastaneler

MAKALE HAKKINDA

* Dr., Öğr. Üyesi Hacettepe Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, gamze@hacettepe.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-5710-9547>

** Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, gterekli@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2901-6474>

*** Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, akarahan@pau.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-1356-350X>

Gönderim Tarihi: 05.10.2018

Kabul Tarihi: 21.12.2018

Atıfta Bulunmak İçin:

Yorgancıoğlu Targan, G., Yeşilaydın, G., Karahan, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 22(1): 157-180.

RESEARCH ARTICLE

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A RESEARCH ON HEALTH CARE PERSONNEL

Gamze YORGANCIOĞLU TARCAN *
Gözde YEŞİLAYDIN **
Ayça KARAHAN ***

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior, which increases productivity and efficiency in organizations, has been recognized as one of the most important consequences of organizational commitment. The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in the field of health care management. To serve this aim, a questionnaire was administered to manager and administrative staff at public, private and university hospitals in Eskişehir. Regression analyses showed that affective commitment was the variable which has the greatest affect on organizational citizenship behavior. While the effect of affective commitment and normative commitment variables on organizational citizenship behavior is positive, the effect of continuance commitment variable on organizational citizenship behavior is negative.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour, Health Care Management, Hospitals

ARTICLE INFO

* Hacettepe University, gamze@hacettepe.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-5710-9547>

** Eskişehir Osmangazi University, gterekli@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2901-6474>

*** Pamukkale University, akarahan@pau.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-1356-350X>

Received: 05.10.2018

Accepted: 21.12.2018

Cite This Paper:

Yorgancıoğlu Tarcan, G., Yeşilaydın, G., Karahan, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 22(1): 157-180.

I. GİRİŞ

Hastanelerde çalışan personelin davranışını şekillendiren örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık kavramları diğer örgütlerde olduğu gibi hastane için de ayrı bir öneme sahiptir. Sağlık sektörü için vazgeçilmez yapı taşı olan beşeri sermayenin sergileyeceği tutum, davranış ve karakteristikler örgütü tehdit ve zorluklardan korurken, performans, kalite, verimlilik gibi göstergelerde de artışı beraberinde getirebilir. Üretim faktörlerinden de biri olan emek faktörü özellikle insan hayatı gibi önemli bir unsura yönelik hizmet sunan sağlık kurumları açısından çok daha önem kazanmaktadır. Yöneticileri ne kadar başarılı olursa olsun, çok farklı profesyonellerin bir arada iş görmesi nedeniyle, sahip olduğu fazla sayıdaki karmaşık beşeri sermayenin sağlık kurumuna bağlılığı olmadığı ve çalışanlar kendilerini o sağlık kurumunun vatandaşı olarak görmedikleri sürece, sağlık kurumlarının etkili ve verimli çalışması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle günümüzün rekabet koşulları altında çok boyutlu sosyal sistemleri yapısında barındıran sağlık kurumlarının sahip oldukları en önemli güçlerinden biri olan insan kaynaklarının başarılı yönetimi gereklilikten öte bir zorunluluk halini almıştır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Çalışanların örgüte bağlılığı, günümüz sağlık sektörü için kritik öneme sahip bir konudur. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimleri arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde öncelikle örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramları alt boyutlarıyla açıklanmaya çalışılacaktır. Sonrasında ise bu kavramların örgütlere sağladığı yararları değinilecektir.

1.2. Örgütsel Bağlılık

İlk defa 1956 yılında Whyte tarafından “Örgüt İnsanı–The Organization Man” çalışmasında ortaya konmuş olan örgütsel bağlılık ya da örgütsel adanmışlık kavramının genel kabul görmüş tek bir tanımı bulunmamakla birlikte örgütsel bağlılık çalışanların örgüte bağlanma ve kendilerini adama dereceleri olarak tanımlanmaktadır (Awamleh 1996). Gautam ve arkadaşları (2005) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi belirleyen psikolojik bir durum ve örgüt geneline olan bağlılıkları şeklinde tanımlamıştır. Bağlılığı davranışsal olarak gören Becker (1960) örgütsel bağlılığı yan bahis kuramı (side-bet theory) ile açıklamış ve kişinin örgütte çalıştığı süre içinde elde ettiği emek, zaman, statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği korkusu ile oluşan bağlılık olarak ele almıştır. Örgütsel bağlılığı örgütsel davranış teorisyenleri tutumsal, sosyal psikologlar ise davranışsal boyutuna odaklanarak tek boyutlu bir yapı olarak ele almış olsalar da, tanımlardan anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık kavramı, psikolojik, sosyolojik, davranışsal gibi farklı yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılan çok boyutlu bir yapıdır.

Meyer ve Allen 1984 yılında yaptıkları ilk çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğini, duygusal ve devamlılık bağlılıkları boyutlarından oluşan iki boyutlu bir yapı olarak, 1991 yılında yaptıkları çalışmalarında ise normatif bağlılık boyutunu da ekleyerek bağlılık modellerini üç boyutlu bir yapı olarak ele almışlardır. Bu çalışmada da örgütsel bağlılığın Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından ortaya konan, Wasti (2000a) tarafından Türkçeye uyarlanan ve bu konuda son 15 yıl içerisinde en çok tercih edilen bağlılık tipolojisi olan (Özkalp, Kirel 2013) üç boyutlu örgütsel bağlılık yapısı üzerinde durulacaktır. Bu boyutlar sırası ile duygusal bağlılık (affective commitment), normatif bağlılık (normative commitment) ve devamlılık bağlılığı (continuance commitment) şeklindedir ve her boyut çalışanların örgütte kalma kararlarını farklı şekillerde etkilemektedir.

1.2.1. Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)

Duygusal bağlılık boyutu çalışanların örgütle kimliklerini özdeşleştirmeleri, örgüte katılımları ve çalıştıkları örgütü sevmeleri ile ilişkilidir ve örgütlerine duygusal olarak bağlılıkları yüksek çalışanlar, işyerlerinde kendileri istedikleri için çalışmaya devam ederler (Love 2013). Duygusal bağlılık genellikle iş tatmini ve örgütsel adalet gibi olumlu iş deneyimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesi ile işe gelmeme ve işe geç kalma gibi davranışların azalması duygusal bağlılığın arzu edilen çıktılarından (Wasti 2002). Örgüte duygusal yönden bağlanan çalışanlar örgüt başarısına katkıda bulunmak için çok yüksek performans sergileyecekleri düşünüldüğünden, duygusal bağlılık boyutu örgüt çalışanlarında yüksek düzeyde olması istenen bağlılık boyutudur (Özler 2012).

1.2.2. Normatif Bağlılık (Normative Commitment)

Normatif bağlılık boyutu, kişinin kendini örgüte karşı yükümlü (sorumlu) hissetmesi ile ilişkilidir ve örgütlerine normatif bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, işyerlerinde çalışmalarının gerekliliğine inandıkları için o iş yerinde çalışmaya devam ederler (Love 2013). Normatif bağlılık kişinin doğru olanın “bir iş yerinde çalışıyor olmak” olduğuna inanmasından dolayı, kişinin sosyal normlara bağlı kalarak kendini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesidir (Weiner, Vardi 1980).

1.2.3. Devamlılık Bağlılığı (Continuance Commitment)

Devamlılık bağlılığı boyutu kişinin işi bırakınca ortaya çıkacağını düşündüğü maliyetlerle ilişkilidir ve örgütlerine devamlılık bağlılıkları yüksek olan çalışanlar, işyerlerinde kendilerini çalışmak zorunda hissettikleri için o iş yerlerinde çalışmaya devam ederler (Love 2013). Devamlılık bağlılığının ortaya çıkmasında etkili olan iki önemli faktör bulunmaktadır; başka iş alternatiflerinin olmaması ve kişinin yan bahisleri. Yan bahisler kişinin işten ayrılmasının maliyetini arttıran zaman, para ve emek gibi kişinin iş yerine yaptığı yatırımlarıdır (Wasti 2002). Kanter’e göre (1968) çalışanların bir iş yerinde çalışmaya devam etmek istemesini etkileyen devamlılık bağlılığı bilişsel bir yapıdadır. Kişi karar vermesi gerektiği noktada iş yerinde çalışmaya devam etmesi ve o işten ayrılması durumları arasındaki mali durumunun kâr – zarar kıyaslamasını yapar. Eğer işten ayrılmanın maliyeti işte çalışmaya devam etmekten yüksekse; iş yerinde çalışmak daha kârlı olacağı için kişi o işte çalışmaya devam etmek zorunda kalır.

1.3. Örgütsel Vatandaşlık

Günümüzün rekabet koşullarında örgütlerin devamlılığını sürdürebilmesi, başarılı olabilmesi, etkili ve verimli üretim yapabilmesi için, örgütlerde iş tanımında yazılanlardan daha fazlasını yapan, kendini işine adan çalışanlara her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. İşyerlerinin sürekli değişen koşullarına daha iyi uyum sağladığı düşünülen ve “iyi vatandaş” davranışları sergileyen bu çalışanlar; takım arkadaşlarına karşı yardımseverdirler, fazla iş yükleri için gönüllüdürler, çatışmalardan kaçınırlar, iş yerinin kural ve talimatlarına daha saygılı olurlar (Robbins et al. 2013). Çalışanların kendilerine teşvik edici herhangi bir ödül açıkça veya üstü kapalı olarak vaat edilmediği halde, iş yerlerinde işverenlerinin başarısı için kendi istekleri ile başkalarına yardım etmeleri ve desteklemeleri örgütsel vatandaşlık davranışı ile açıklanmaktadır. Kişilerin görev yetki ve sorumluluklarında veya rol tanımlarında yer almadığı halde bu şekilde davranması, çalışanın gönüllü olarak tamamıyla kendi tercihidir ve ihmali halinde ceza gerektirmeyen bir davranıştır. (Organ 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışı bir yandan aktif, üretken ve çalışkan çalışanların sergilediği örgütü destekleme ve örgüte aktif katılımı kapsayan

davranışları içerirken, diğer yandan çalışanların örgüte zarar verecek zararlı davranışlardan kaçınması da bu kavram kapsamında ele alınmaktadır (Basım, Şeşen 2006).

Literatürde “İyi Asker Sendromu”, “Ekstra Rol Davranışı”, “Prososyal Örgütsel Davranış” ve “Bağlamsal Performans” gibi farklı adlandırmaların da yapıldığı (Meydan ve Basım 2015), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı farklı araştırmacılar (Podsakoff et al. 2000; Smith et al. 1983; Van Dyne et al. 1994; Morrison, 1994) tarafından farklı boyutlarla ele alınmış olsa da araştırmalarda en çok Organ (1988) tarafından önerilen beş boyutlu yapı ile açıklanmaktadır. Bu çalışmada da Organ tarafından ortaya konan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı boyutları ile uyumluluk gösteren, Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999)’un Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ortaya koydukları çalışmalarından yararlanılarak hazırlanan; Türkçe’ye uyarlaması Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” (Organizational Citizenship Behaviour Scale)’nin beş boyutu temel alınmıştır. Bu boyutlar sırasıyla “Diğergamlık”, “Vicdanlılık”, “Nezaket”, “Centilmenlik” ve “Sivil Erdem” şeklindedir.

1.3.1. Diğergamlık (Özgecilik - Altruism)

Kişinin diğer kişilere yardım etme amacıyla gerçekleştirdiği bilinçli ve istekli davranışlardır (Örneğin yeni çalışmaya başlayan kişinin iş yerine oryantasyonuna yardımcı olmak veya iş yükü fazla olan bir çalışana yardım etmek gibi) (Smith et al. 1983).

1.3.2. Vicdanlılık (Üstün Görev Bilinci - Conscientiousness)

Etik bir boyut olan vicdanlılık boyutu çalışanların işe devam etme, kurallara uyma, mola verme, çok çalışma gibi işle ilgili kendilerinden beklenen minimum rol davranışlarının ötesine geçmesidir (Farh et al. 1997). Bu boyuta sahip çalışanlar için çalışmak, işe mesaiden önce gelmek veya mesaiden sonra da çalışmaya devam etmek gerekse bile, elindeki işi bitirene kadar çalışmaya devam etmek demektir (Van Yperen et al. 1999). Örgüt çalışanlarının işyerinde olmadığı zamanlarda işlerin yolunda olduğundan emin olmak için diğer örgüt üyelerini araması ve fazla mesai verilmediği durumlarda bile işlerini bitirmek için mesaiye kalması bu davranışa örnek olarak verilebilir (Şenturan 2014).

1.3.3. Nezaket (Courtesy)

Bazı kaynaklarda “Nezaket Tabanlı Bilgilendirme” olarak da ele alınan nezaket boyutu özellikle önceden bir sorunun çıkması öngörülüyorsa bu durumda alınacak kararlar veya yapılacak eylemler başkalarını etkileyecek ise, etkilenebilecek bu kişilere konu hakkında bilgi verilmesini temel almaktadır (Özler 2012). Kısacası nezaket sahibi çalışanlar eylemlerinin başkaları üzerindeki etkilerini göz önüne alırlar (Van Yperen et al. 1999). Önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi alışverişi ve danışma nezaket boyutu için örnek olarak verilebilir (Şenturan 2014).

1.3.4. Centilmenlik (Sportsmanship)

Centilmenlik, çalışanların iş yerindeki engelleyemedikleri olumsuzlukları / elverişsizlikleri / rahatsızlıkları ve yükümlülükleri herhangi bir şikâyet etmeden tolere etme isteğidir (Organ 1990). Podsakoff ve arkadaşlarına (2000) göre ise centilmenlik kişilerin başkalarının kendilerine verdikleri rahatsızlıklardan şikâyet etmemesinden öte bir davranıştır ve çalışanın işler yolunda gitmediğinde de olumlu davranış sergilemesidir, çalışanın önerileri diğerleri tarafından kabul edilmediğinde de küsmeden çalışmasıdır, takım arkadaşlarının iyiliği için kendi çıkarlarını feda edebilmektir, fikirlerinin reddedilmesini kişisel algılamamasıdır. Çalışanların örgütün mal ve hizmetlerini başkalarına karşı koruması,

piyasalara örgüt ve ürünleri ile ilgili iyi haberler yayması ve yanlış anlaşılmalari düzeltmeye çalışması centilmenlik kapsamında ele alınmaktadır.

1.3.5. Sivil Erdem (Yurtaşlık Erdemi, Örgütsel Katılım – Civil Virtue)

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı üzerine yapılan birçok çalışmalarda ortak olarak yer alan boyuttur (Özler 2012). Bazı çalışmalarda “Örgütün Gelişimine Destek Verme” (Acar 2006) gibi farklı isimlerle de yazında yer alan bu boyut örgüt çalışanlarının örgütün gelişimine destek vermesini, örgütü etkileyen olaylara karşı kendilerini sorumlu olarak görmelerini kapsamaktadır (Acar 2006; Özler 2012). Örgüt ile ilgili problemlerde ve gelişim süreçlerinde karar alma süreçlerine katılmak, bu süreçlere yönelik fikirlerini ve çözüm önerilerini sunmak, örgütün düzenlediği toplantılara ve törenlere katılmak, duyuruları okumak, örgüt ile ilgili olabilecek farklı bilgi kaynaklarında yer alan bilgilendirmelere dikkat etmek sivil erdem boyutu altında ele alınabilecek çeşitli davranışlardır (Graham, Van Dyne 2006).

1.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlığın Örgütsel Faydaları

Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimleri arasındaki sıkı ilişkinin sonucunda çalışanlar motivasyonlarının artmasıyla daha iyi bir performans sergileyerek örgütlerinin başarılı bir performans sergilemesine yardımcı olurlar (Bahrami et al. 2016). Çalıştıkları örgütlere bağlılıkları yüksek düzeyde olan çalışanların, başta daha düşük düzeyde işten ayrılma, işten kaçma ve devamsızlık oranları olmak üzere, birçok olumlu çalışan davranışını sergileme eğilimleri de yüksek olmaktadır (Özler 2012).

Ford ve diğerlerinin (2006) sağlık sektöründe yaptıkları araştırmaya göre çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalışanların memnuniyetleri arasındaki pozitif ilişkinin ortaya çıkardığı olumlu sonuçlardan biri de hasta memnuniyetinin artmasıdır. Örgütsel bağlılığın yüksek olması çalışanların performansında, iş tatmininde ve örgütün verimliliğinde artışa; çalışanların devamsızlığında, personel devir hızında ise azalmaya sebep olmaktadır (Top, 2012). Top (2012) Sağlık Bakanlığı’na bağlı beş eğitim ve araştırma hastanesinde hekim ve hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasında güçlü ve pozitif anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varmıştır. Kim ve diğerleri (2005) hizmet sektöründe yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların daha çok müşteri odaklı çalıştıklarını (müşterilerine daha fazla odaklandıklarını) ve iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel bağlılığın çalışanların performans, verimlilik, sadakat, motivasyon, iş tatmini, yaratıcılık ve yenilik yapma düzeyleri üzerinde pozitif; devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri arasında negatif yönde ilişkisi olduğu düşünülmektedir (Özler 2012). Sonuç olarak örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için kendilerinden beklenenin çok üstünde çaba ortaya koyar, kendilerini örgütlerine adanlar. Örgütün amaç ve hedeflerine olan inanışlarından dolayı, bu amaç ve hedeflere ulaşılması için kendilerine verilen emirlere gönüllüce uyarlar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler (Şenturan 2014). Sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılığının düşük olmasının hasta bakım kalitesine, hasta sadakatine ve hastane kârlılığına olumsuz etkileri olmaktadır (Top 2012).

1980’li yıllarda dünyada yaşanan sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik değişmelere paralel olarak kendi içlerinde değişime ayak uyduramayan bazı örgütler küçülüp, yok olurken; bazı örgütler ise bu değişime ayak uydurmuş, değişimi içselleştirerek çalışanlarına daha fazla değer vermeye başlamışlardır (Basım, Şeşen 2006).

1.5. Araştırmanın Önemi

Literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen ulusal ve uluslararası çeşitli araştırmalar incelendiğinde; bazı araştırmalarda (Cohen 2006; Gautam et al. 2005; Meydan, Basım 2015; Organ, Ryan 1995) örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişkiler ortaya konurken, bazı araştırmalarda (Williams, Anderson 1991; Aslan 2008) örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Her ne kadar ulusal yazında konuları sağlık sektörü için ayrı ayrı başka kavramlarla birlikte ele alan çalışmalara rastlanmış olsa da (Arslan ve diğerleri 2013; Tokgöz, Seymen 2013; Top 2012; Top ve diğerleri 2015) örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını bir arada sağlık kurumları açısından inceleyen çalışmaya rastlanmamış olması bu araştırmaya özgünlük kazandırmaktadır.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu, özel ve üniversite hastanesinde çalışan yöneticilerin ve idari personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini belirlemek, bu düzeylerin katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi saptamak ve örgütsel bağlılık boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek midir?
2. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri yüksek midir?
3. Katılımcıların örgütsel bağlılık algısı/ örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete, medeni durum, öğrenim durumu, yürütmekte oldukları göreve, görev yerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Katılımcıların yaş, kurumda çalışma süresi, örgütsel bağlılık alt boyutları ve genel örgütsel bağlılık algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa ilişkinin yönü ve kuvveti nedir?
5. Katılımcıların yaş, kurumda çalışma süresi, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa ilişkinin yönü ve kuvveti nedir?
6. Örgütsel bağlılık boyutları örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili midir?

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini, Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu, özel ve üniversite hastanesinde çalışmakta olan yöneticiler ve idari personel oluşturmaktadır. Eskişehir İli sınırları içerisinde faaliyet gösteren tüm kamu, özel ve üniversite hastanelerinde 75’i yönetici ve 779’u idari personel olmak üzere toplam 854 (N=854) kişi görev yapmaktadır. Basit rastgele örneklem yöntemi ile belirlenen örneklem büyüklüğü $\alpha=0,05$ ve $\pm 0,10$ örneklem hatası ile 1000 kişilik evren için 88 olarak belirlenebilir (Demir 2012; Can 2017). Bu çalışmada ise $\alpha=0,05\pm 0,10$ örneklem hatası ile belirlenen örneklem büyüklüğü (n=100) betimsel araştırmalar için yeterli kabul edilmektedir (Arlı, Nazik 2001).

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bilgiler, ikinci bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”ne, son bölümde ise “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” ne ilişkin ifadeler yer almaktadır. Tanımlayıcı özelliklere ilişkin bilgi formunda katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, öğrenim durumu, hastanedeki görevi, görev yeri ve kurumda çalışma süresi (yıl) olmak üzere toplam 7 soru bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen; Wasti (2000a) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik güvenirlik analizi yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçeğin, “Duygusal Bağlılık”, “Normatif Bağlılık” ve “Devamlılık Bağlılığı” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Her boyut 6 ifadeden oluşmakta, ölçekte toplam 18 ifade bulunmaktadır. Duygusal Bağlılık boyutunda 3, Normatif Bağlılık boyutunda ise 1 ifade olumsuz olduğu için ters kodlama yapılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999)’un çalışmalarından yararlanılarak hazırlanan; Türkçe’ye uyarlaması Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” (Organizational Citizenship Behaviour Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin, “Diğergamlık”, “Vicdanlılık”, “Nezaket”, “Centilmenlik” ve “Sivil Erdem” olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar Organ (1988) tarafından ortaya konan örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarıyla da uyumluluk göstermektedir. Diğergamlık boyutunda 5, Vicdanlılık boyutunda 3, Nezaket boyutunda 3, Centilmenlik boyutunda 4 ve Sivil Erdem boyutunda 4 ifade bulunan ölçek, toplam 19 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan her iki ölçekte de ifadeler, 5’li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmiş olup; “kesinlikle katılmıyorum” (1) ile “kesinlikle katılıyorum” (5) arasında değer almaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nde alt boyutlardan alınacak yüksek puanlar daha fazla duygusal, devam ve normatif bağlılık hissedildiğini göstermekte (Çetin ve diğerleri 2011); kısaca değerler arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır (Wasti, 2000b). Benzer şekilde Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği’nde de ortalama puanlar “5” değerine yaklaştıkça ilgili boyutun düzeyi en yükseği, “1” değerine yaklaştıkça en düşüğü göstermekte (Ürek 2015), dolayısıyla değerler arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi artmaktadır. Araştırmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ne ilişkin ölçülen Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,683; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği’ne ilişkin ölçülen Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0,819 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır. 1’e yaklaştıkça uyumun ve tutarlılığın yüksek olduğunu gösteren Cronbach Alfa katsayısının 0,80 ile 1,00 arasındaki değerleri ise ölçümün yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterir (İslamoğlu 2011). Cronbach Alfa katsayısının 0,60 ile 0,79 arasında değer alması durumunda ise ölçek oldukça güvenilirdir (Alpar 2012). Buna göre çalışmada kullanılan her iki ölçeğin de güvenilir olduğu söylenebilir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini incelemek, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini belirlemek için betimleyici istatistiklerden (frekans, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler); varyansların homojenliğini test etmek için Levene Test İstatistiğinden; tanımlayıcı özellikler ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında fark olup olmadığını belirlemek için Bağımsız Örneklem t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis testlerinden yararlanılmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğu ayrı ayrı yapılan Mann-

Whitney U testi ile Post Hoc testlerinden Tukey LSD testi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ayrıca örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki ilişkiyi özetlemek ve matematiksel olarak ifade edebilmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20.0 istatistik paket programı kullanılmış olup, anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı, Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu, özel ve üniversite hastaneleri ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle, bu araştırmanın sonuçlarının diğer hastanelere genellenemez olması sınırlılıklardan biridir. Ayrıca anket formu sadece yönetici pozisyonundaki kişilere uygulandığından diğer sağlık çalışanları kapsam dışı bırakılmıştır.

III. BULGULAR

Bu bölümde, katılımcılara ilişkin tanımlayıcı özelliklere, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev, görev yeri, yaş ve kurumda çalışma süresi gibi tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bilgiler ile sayısal ve yüzdesel dağılımlar Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler, Sayısal ve Yüzdesel Dağılımlar

Değişkenler			f	%	
Cinsiyet	Kadın		45	45,0	
	Erkek		55	55,0	
Medeni Durum	Evli		69	69,0	
	Bekâr		31	31,0	
Öğrenim Durumu	Lise ve dengi		10	10,0	
	Ön lisans		30	30,0	
	Lisans		38	38,0	
	Lisansüstü		22	22,0	
Görev	Başhekim/Başhekim Yrd.		11	11,0	
	Müdür		23	23,0	
	Müdür Yrd.		17	17,0	
	Şef		21	21,0	
	İdari Personel		28	28,0	
Görev Yeri	İdari ve Mali İşler Müdürlüğü		43	43,0	
	Başhekimlik		12	12,0	
	Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü		10	10,0	
	İnsan Kaynakları Müdürlüğü		18	18,0	
	Destek Hizmetleri Müdürlüğü		17	17,0	
Toplam			100	100,0	
Diğer Sürekli Değişkenler					
	n	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Yaş	100	37,87	9,46	17	64
Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)	100	7,16	7,38	1	37

Katılımcıların %55'i erkek, %69'u evli, %30'u ön lisans ve %38'i lisans mezunudur. Ayrıca %43'ü İdari ve Mali İşler Müdürlüğü'nde görev yapmaktayken; % 23'ü müdür, % 21'i şef ve % 28'i idari personeldir. Araştırmaya katılanların yaş ortalamaları $37,87 \pm 9,46$ olup, yaşları 17 ile 64 arasında değişmektedir. Kurumda çalışma süreleri en az 1 yıl, en çok 37 yıl olup; çalışma süresi ortalaması $7,16 \pm 7,38$ yıl olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne İlişkin Bulgular

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne ve ölçeğe ilişkin alt boyutlara ilişkin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ve Alt Boyutlara İlişkin Betimleyici İstatistikler

	n	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Duygusal Bağlılık	100	3,61	0,76	1,00	5,00
Normatif Bağlılık	100	3,43	0,80	1,00	5,00
Devamlılık Bağlılığı	100	2,87	0,83	1,00	5,00
Genel Örgütsel Bağlılık	100	3,30	0,53	1,33	4,67

Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın “Duygusal Bağlılık” ($3,61 \pm 0,76$) alt boyutuna; en düşük ortalamanın ise “Devamlılık Bağlılığı” ($2,87 \pm 0,83$) alt boyutuna ait olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda çalışanların duygusal bağlılıklarının devamlılık ve normatif bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Genel Örgütsel Bağlılık ortalaması ise $3,30 \pm 0,53$ olup; bu değerler ile Kaya, Balay ve Tınaz (2014)'a göre katılımcılarda orta düzeyde bir bağlılık söz konusudur (Tablo 2).

Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı özelliklerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve ölçeğe ilişkin alt boyut ortalamalarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Tanımlayıcı Bilgilerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Ölçeğe İlişkin Alt Boyut Ortalamalarına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Tür	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Genel Örgütsel Bağlılık
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Cinsiyet	Kadın	3,43±0,79	3,33±0,85	2,96±0,85	3,24±0,61
	Erkek	3,75±0,71	3,51±0,74	2,80±0,81	3,35±0,46
		t = - 2,132	t = - 1,148	t = 0,936	t = - 1,096
		p = 0,036*	p = 0,254	p = 0,352	p = 0,276
Medeni Durum	Evli	3,71±0,80	3,39±0,83	2,72±0,81	3,27±0,55
	Bekâr	3,38±0,62	3,51±0,72	3,20±0,78	3,36±0,48
		t = 2,002	t = - 0,707	t = - 2,755	t = - 0,792
		p = 0,048*	p = 0,481	p = 0,007*	p = 0,430
Öğrenim Durumu	Lise ve dengi	3,42±0,57	3,08±0,48 (Sıra Ort:35,20)	3,02±0,80	3,17±0,41
	Ön Lisans	3,52±0,61	3,28±0,60 (Sıra Ort:44,52)	2,92±0,97	3,24±0,49
	Lisans	3,62±0,92	3,43±0,94 (Sıra Ort:52,41)	2,82±0,79	3,29±0,65
	Lisansüstü	3,79±0,74	3,77±0,78 (Sıra Ort:62,32)	2,82±0,72	3,46±0,37
		F= 0,757	KW=7,917	F= 0,199	F= 0,996
		p=0,521	p=0,048*	p=0,897	p=0,398
Görev	Başhekim/ Başhekim Yrd.	3,53±0,70	3,35±0,75	3,17±0,38 (Sıra Ort:60,59)	3,35±0,41
	Müdür	3,85±0,71	3,72±0,78	2,68±0,64 (Sıra Ort:41,85)	3,42±0,44
	Müdür Yrd.	3,99±0,84	3,59±0,98	2,43±0,94 (Sıra Ort:36,74)	3,34±0,60
	Şef	3,43±0,67	3,19±0,62	2,93±1,02 (Sıra Ort:54,95)	3,18±0,50
	İdari Personel	3,34±0,75	3,29±0,78	3,13±0,76 (Sıra Ort:58,66)	3,25±0,62
		F=3,042	F=1,722	KW=9,963	F=0,630
		p=0,021*	p=0,151	p=0,041*	p=0,642
Görev Yeri	İdari ve Mali İşler Müdürlüğü	3,79±0,73	3,42±0,83	2,72±0,99 (Sıra Ort:46,16)	3,31±0,58
	Başhekimlik	3,56±0,67	3,39±0,73	3,17±0,34 (Sıra Ort:60,63)	3,37±0,39
	Sağlık Bakım Hizm. Müdürlüğü	3,82±1,04	3,95±1,08	2,43±0,69 (Sıra Ort:33,60)	3,40±0,67
	İnsan Kaynakları Müdürlüğü	3,39±0,88	3,19±0,73	2,99±0,68 (Sıra Ort:54,86)	3,19±0,54
	Destek Hizmetleri Müdürlüğü	3,28±0,44	3,41±0,53	3,16±0,68 (Sıra Ort:59,65)	3,28±0,40
		F=2,026	F=1,538	KW=7,952	F=0,343
		p=0,097	p=0,197	p=0,093	p=0,848

$\bar{x}$: Ortalama; SS: Standart Sapma; Sıra Ort.:Sıra Ortalaması (Mean Rank); KW: Kruskal Wallis; *p<0,05.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ortalamalarına bakıldığında, erkeklerde “duygusal bağlılık” (3,75±0,71), “normatif bağlılık”(3,51±0,74) ve “genel örgütsel bağlılık”(3,35±0,46) ortalamalarının kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. “Devamlılık bağlılığı” alt boyutunda ise kadınların ortalamaları (2,96±0,85) erkeklerden

daha yüksektir. Ayrıca cinsiyet değişkeni ile sadece duygusal bağlılık alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p=0,036<0,05$). Buna göre erkeklerin kadınlara göre daha fazla duygusal bağlılığa sahip oldukları söylenebilir (Tablo 3).

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ortalamalarına bakıldığında, evlilerin “duygusal bağlılık” ($3,71\pm0,80$) alt boyut ortalamasının bekârlardan daha yüksek olduğu; ancak bekârların da “normatif bağlılık” ($3,51\pm0,72$), “devamlılık bağlılığı” ($3,20\pm0,78$) ve “genel örgütsel bağlılık” ($3,36\pm0,48$) düzeyi ortalamalarının evlilere kıyasla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca medeni durum değişkeni ile duygusal bağlılık ($p=0,048<0,05$) ve devamlılık bağlılığı ($p=0,007<0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Buna göre evlilerin bekârlara göre daha fazla duygusal; bekârların ise evlilere göre daha fazla devamlılık bağlılığına sahip oldukları söylenebilir (Tablo 3).

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre örgütsel bağlılık ortalamalarına bakıldığında, duygusal ($3,79\pm0,74$), normatif ($3,77\pm0,78$) ve genel örgütsel bağlılık düzeyinde ($3,46\pm0,37$) en yüksek ortalamaların lisansüstü mezunlarına ait olduğu görülmektedir. Devamlılık bağlılığı alt boyutunda ($3,02\pm0,80$) ise lise ve dengi mezunların ortalamaları en yüksek değerdedir. Ayrıca öğrenim durumu değişkeni ile normatif bağlılık alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark varken ($p=0,048<0,05$); diğer boyutlarda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla ayrı ayrı yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı olan farkın lise ve dengi okullardan mezun olanlar ile lisansüstü mezunları arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre lisansüstü mezunlarının normatif bağlılıklarının lise ve dengi okullardan mezun olanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir (Tablo 3).

Katılımcıların görevine göre örgütsel bağlılık ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamaların duygusal bağlılık alt boyutunda ($3,99\pm0,84$) müdür yardımcısı, devamlılık bağlılığı alt boyutunda ($3,17\pm0,38$) başhekim/başhekim yardımcısı, normatif bağlılık alt boyutu ($3,72\pm0,78$) ile genel örgütsel bağlılık düzeyinde ($3,42\pm0,44$) ise müdür olarak çalışan katılımcılara ait olduğu saptanmıştır. Ayrıca görev değişkeni ile duygusal bağlılık ($p=0,021<0,05$) ve devamlılık bağlılığı ($p=0,041<0,05$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutunda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olan farkın müdür yardımcısı ve idari personel olarak görev yapan çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre müdür yardımcılarının duygusal bağlılıkları idari personelden daha yüksektir. Devamlılık bağlılığına ilişkin farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla ayrı ayrı yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre anlamlı olan bu farkın idari personel ile müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapan çalışanlar arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre idari personelin devamlılık bağlılığının müdür ve müdür yardımcılarının daha fazla olduğu söylenebilir (Tablo 3).

Katılımcıların görev yerine göre örgütsel bağlılık ortalamalarına bakıldığında, duygusal ($3,82\pm1,04$), normatif ($3,95\pm1,08$) ve genel örgütsel bağlılık ($3,40\pm0,67$) düzeylerinde en yüksek ortalamaların Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü’nde görev yapan çalışanlara ait olduğu saptanmıştır. Başhekimlikte görevli çalışanların ise devamlılık bağlılığı ($3,17\pm0,34$) diğer birim çalışanlarına göre daha yüksektir. Görev yeri değişkeni ile genel örgütsel bağlılık ve alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tablo 3).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutları ile katılımcıların yaşı ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Yaş ve Kurumda Çalışma Süresi Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi

Değişkenler		1	2	3	4	5	6
1.Yaş	r p N	1 100	0,513** 0,000 100	0,154 0,125 100	-0,027 0,786 100	-0,159 0,113 100	-0,022 0,825 100
2. Kurumda Çalışma Süresi	r p N		1 100	0,203* 0,043 100	0,063 0,536 100	0,038 0,710 100	0,149 0,140 100
3. Duygusal Bağlılık	r p N			1 100	0,362** 0,000 100	-0,212* 0,034 100	0,553** 0,000 100
4. Normatif Bağlılık	r p N				1 100	0,342** 0,001 100	0,853** 0,000 100
5.Devamlılık Bağlılığı	r p N					1 100	0,590** 0,000 100
6.Genel Örgütsel Bağlılık	r p N						1 100

**Korelasyon, 0,01 düzeyinde anlamlıdır.*Korelasyon, 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonucunda, yaş ile kurumda çalışma süresi; genel örgütsel bağlılık düzeyi ile hem duygusal bağlılık hem de devamlılık bağlılığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Duygusal bağlılık ile kurumda çalışma süresi ve normatif bağlılık; normatif bağlılık ile aynı zamanda devamlılık bağlılığı arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü, zayıf bir ilişki gözlenmiştir. Ayrıca duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı, negatif yönlü, düşük düzeyde bir ilişki söz konusuysa; genel örgütsel bağlılık düzeyi ile normatif bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 4).

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne İlişkin Bulgular

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'ne ve ölçeğe ilişkin alt boyutlara ilişkin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ve Alt Boyutlara İlişkin Betimleyici İstatistikler

	n	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Diğergamlık	100	4,15	0,71	1,40	5,00
Vicdanlılık	100	3,41	0,42	2,00	4,33
Nezaket	100	4,14	0,68	2,67	5,00
Centilmenlik	100	4,27	0,60	2,75	5,00
Sivil Erdem	100	4,18	0,64	2,25	5,00
Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	100	4,03	0,45	2,61	4,73

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyut ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın "Centilmenlik" ($4,27 \pm 0,60$) alt boyutuna; en düşük ortalamanın ise "Vicdanlılık" ($3,41 \pm 0,42$) alt boyutuna ait olduğu saptanmıştır. Ortalamalar beşe yaklaştıkça ilgili boyutun düzeyi en yükseği, bire yaklaştıkça en düşüğü gösterdiğinden katılımcıların

centilmenlik davranışı sergileme eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Genel örgütsel vatandaşlık davranışı ortalaması ise $4,03 \pm 0,45$ olup, ortalamanın üstünde bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme durumu söz konusudur (Tablo 5).

Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve ölçeğe ilişkin alt boyut ortalamalarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Tanımlayıcı Bilgilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Ölçeğe İlişkin Alt Boyut Ortalamalarına Göre Karşılaştırılması

	Tür	Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem	Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Cinsiyet	Kadın	4,13 $\pm$ 0,66	3,43 $\pm$ 0,46	4,11 $\pm$ 0,72	4,12 $\pm$ 0,61	4,03 $\pm$ 0,68	3,96 $\pm$ 0,46
	Erkek	4,16 $\pm$ 0,76	3,39 $\pm$ 0,37	4,16 $\pm$ 0,66	4,39 $\pm$ 0,57	4,31 $\pm$ 0,58	4,08 $\pm$ 0,48
		t= -0,211	t = 0,426	t = -0,381	t = -2,276	t = -2,236	t = -1,315
		p = 0,834	p = 0,671	p = 0,704	p=0,025*	p =0,028*	p =0,192
Medeni Durum	Evli	4,30 $\pm$ 0,52 (S.Ort.55,70)	3,44 $\pm$ 0,43	4,31 $\pm$ 0,66	4,43 $\pm$ 0,50 (S.Ort.57,74)	4,26 $\pm$ 0,60	4,15 $\pm$ 0,41
	Bekâr	3,81 $\pm$ 0,95 (S.Ort.38,92)	3,34 $\pm$ 0,39	3,75 $\pm$ 0,58	3,90 $\pm$ 0,66 (S.Ort.34,39)	4,01 $\pm$ 0,70	3,76 $\pm$ 0,43
		MWU=710,500	t = 1,064	t = 4,088	MWU=570,000	t =1,854	t =4,236
		p = 0,007*	p = 0,290	p=0,000*	p =0,000*	p =0,067	p =0,000*
Öğrenim Durumu	Lise ve dengi	4,04 $\pm$ 0,51	3,37 $\pm$ 0,40	4,20 $\pm$ 0,76	4,08 $\pm$ 0,68	3,80 $\pm$ 0,67	4,18 $\pm$ 0,64
	Ön Lisans	4,18 $\pm$ 0,71	3,42 $\pm$ 0,45	3,84 $\pm$ 0,64	4,29 $\pm$ 0,60	4,13 $\pm$ 0,71	3,90 $\pm$ 0,48
	Lisans	4,18 $\pm$ 0,64	3,34 $\pm$ 0,42	4,19 $\pm$ 0,72	4,28 $\pm$ 0,57	4,23 $\pm$ 0,64	3,97 $\pm$ 0,48
	Lisansüstü	4,11 $\pm$ 0,93	3,53 $\pm$ 0,35	4,42 $\pm$ 0,51	4,28 $\pm$ 0,64	4,34 $\pm$ 0,45	4,05 $\pm$ 0,45
		F=0,139	F=0,999	F=3,483	F=0,363	F=1,822	F=0,862
		p=0,937	p=0,397	p=0,019*	p=0,780	p=0,148	p=0,464
Görev	Başhekim/ BaşhekimY.	3,78 $\pm$ 1,21 (S.Ort.44,0)	3,45 $\pm$ 0,45	4,33 $\pm$ 0,52	4,11 $\pm$ 0,62	4,32 $\pm$ 0,34	4,00 $\pm$ 0,50
	Müdür	4,49 $\pm$ 0,40 (S.Ort.65,96)	3,45 $\pm$ 0,28	4,38 $\pm$ 0,67	4,61 $\pm$ 0,34	4,47 $\pm$ 0,58	4,28 $\pm$ 0,26
	Müdür Yrd.	4,36 $\pm$ 0,38 (S.Ort.57,15)	3,45 $\pm$ 0,37	4,41 $\pm$ 0,61	4,43 $\pm$ 0,53	4,43 $\pm$ 0,51	4,22 $\pm$ 0,33
	Şef	4,19 $\pm$ 0,65 (S.Ort.51,12)	3,43 $\pm$ 0,50	3,95 $\pm$ 0,68	4,45 $\pm$ 0,65	4,17 $\pm$ 0,68	4,04 $\pm$ 0,52
	İdari Pers.	3,86 $\pm$ 0,72 (S.Ort.35,86)	3,32 $\pm$ 0,47	3,84 $\pm$ 0,68	3,80 $\pm$ 0,49	3,76 $\pm$ 0,62	3,72 $\pm$ 0,41
		KW=15,32	F=0,443	F=3,627	F=9,329	F=5,973	F=7,194
		p=0,004*	p=0,777	p=0,009*	p=0,000*	p=0,000*	p=0,000*

$\bar{x}$: Ortalama; SS: Standart Sapma; S. Ort.:Sıra Ortalaması (MeanRank); MWU: Mann-Whitney U Test; KW: Kruskal Wallis Test; *p<0,05.

Tablo 6. Tanımlayıcı Bilgilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Ölçeğe İlişkin Alt Boyut Ortalamalarına Göre Karşılaştırılması - Devamı

Tür		Diğergamlık	Vicdanlılık	Nezakət	Centilmenlik	Sivil Erdem	Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Görev Yeri	İd.Ml.İş.Müd	4,34±0,63	3,47±0,35	4,23±0,73 (S.Ort.54,50)	4,31±0,62 (S.Ort.53,02)	4,24±0,58	4,12±0,44
	Başhekim.	3,80±1,16	3,44±0,43	4,33±0,49 (S.Ort.57,21)	4,08±0,60 (S.Ort.40,71)	4,29±0,33	3,99±0,48
	Sağ.Bak.Hiz.M üd.	4,48±0,32	3,50±0,32	4,40±0,64 (S.Ort.61,75)	4,70±0,26 (S.Ort.71,85)	4,48±0,49	4,31±0,22
	İns.Kay. Müd	4,03±0,67	3,41±0,39	4,02±0,70 (S.Ort.45,64)	4,15±0,52 (S.Ort.43,08)	4,00±0,76	3,92±0,40
	Des.Hiz.Müd	3,85±0,52	3,18±0,57	3,75±0,53 (S.Ort.34,18)	4,15±0,70 (S.Ort.46,32)	3,99±0,81	3,78±0,53
		F=3,169	F=1,783	KW=9,093	KW=8,808	F=1,497	F=3,179
		p=0,017*	p=0,139	p=0,059	p=0,066	p=0,209	p=0,017*

$\bar{x}$: Ortalama; SS: Standart Sapma; S. Ort.:Sıra Ortalaması (MeanRank); MWU: Mann-Whitney U Test; KW: Kruskal Wallis Test; *p<0,05.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarına bakıldığında, “vicdanlılık” alt boyutu dışındaki tüm boyutların ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi ortalamalarının erkeklerde kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kadınların ise “vicdanlılık” alt boyut ortalaması (3,43±0,46) erkeklere göre daha yüksektir. Ayrıca cinsiyet değişkeni ile “centilmenlik” (p=0,025<0,05) ve “sivil erdem” (p=0,028<0,05) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır (Tablo 6).

Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarına bakıldığında, hem genel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyine hem de tüm alt boyutlara ilişkin ortalamaların evlilerde bekârlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca medeni durum değişkeni ile “Diğergamlık” (p=0,007<0,05), “Nezakət” (p=0,000<0,05), “Centilmenlik” (p=0,000<0,05) ve “Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” (p=0,000<0,05) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. Buna göre evlilerin bekârlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilir (Tablo 6).

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi ortalamalarına bakıldığında, diğergamlık alt boyutunda ön lisans ve lisans mezunlarının ortalamaları eşit olup en yüksek değere sahiptir. “Centilmenlik” (4,29±0,60) alt boyutunda en yüksek ortalama değer ön lisans mezunlarına aiten; “vicdanlılık” (3,53±0,35), “nezakət” (4,42±0,51) ve “sivil erdem” (4,34±0,45) alt boyutlarında lisansüstü mezunlar; genel örgütsel vatandaşlık davranışında (4,18±0,64) ise lise ve dengi mezunlar en yüksek ortalama değere sahiptir. Ayrıca öğrenim durumu değişkeni ile sadece “nezakət” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark varken (p=0,019<0,05); diğer boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olan farkın, ön lisans ile lisansüstü mezunları arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, lisansüstü

mezunlarının ortalaması daha yüksek olduğundan “nezaket” davranışı sergileme eğilimlerinin ön lisans mezunlarına göre daha fazla olduğu söylenebilir (Tablo 6).

Katılımcıların görevine göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi ortalamalarına bakıldığında, “nezaket” ($4,41 \pm 0,61$) alt boyutunda en yüksek ortalama değer müdür yardımcısı olarak görev yapan personele aittir; diğer boyutlarda ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi ortalamasında en yüksek değer müdür olarak çalışan personele aittir. Ayrıca görev değişkeni ile “vicdanlılık” alt boyutu dışındaki tüm boyutlar ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla ayrı ayrı yapılan Mann-Whitney U ve Post-Hoc testi sonuçlarına göre anlamlı olan bu farkın, tüm boyutlarda ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinde idari personel ile hem müdür hem de müdür yardımcısı olarak çalışan personel arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre idari personelin diğergamlık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin müdür ve müdür yardımcılarında daha düşük olduğu söylenebilir (Tablo 6).

Katılımcıların görev yerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi ortalamalarına bakıldığında, tüm boyutlarda ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinde en yüksek ortalama “Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü” çalışanlarına aittir. Ayrıca görev yeri değişkeni ile “diğergamlık” ($p=0,017 < 0,05$) ve “genel örgütsel vatandaşlık davranışı” ($p=0,017 < 0,05$) sergileme düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Anlamlı olan bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonuçlarına göre “diğergamlık” alt boyutunda İdari Mali İşler Müdürlüğü ile Destek Hizmetleri Müdürlüğü; genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinde ise Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü ile Destek Hizmetleri Müdürlüğü arasında fark olduğu saptanmıştır. Her iki durumda da Destek Hizmetleri Müdürlüğü’nde görev yapmakta olan çalışanların diğergamlık ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi daha düşüktür (Tablo 6).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutları ile katılımcıların yaşı ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Yaş, Kurumda Çalışma Süresi Değişkenleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8
1.Yaş	r	1	0,513**	0,231*	0,128	0,279**	0,452**	0,458**	0,428**
	p		0,000	0,021	0,205	0,005	0,000	0,000	0,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
2. Kurumda Çalışma Süresi	r		1	0,173	0,107	0,037	0,141	0,148	0,164
	p			0,086	0,290	0,715	0,161	0,141	0,103
	N		100	100	100	100	100	100	100
3.Diğergamlık	r			1	0,457**	0,341**	0,612**	0,327**	0,754**
	p				0,000	0,001	0,000	0,001	0,000
	N			100	100	100	100	100	100
4.Vicdanlılık	r				1	0,274**	0,413**	0,432**	0,640**
	p					0,006	0,000	0,000	0,000
	N				100	100	100	100	100
5. Nezaket	r					1	0,478**	0,425**	0,704**
	p						0,000	0,000	0,000
	N					100	100	100	100
6. Centilmenlik	r						1	0,604**	0,846**
	p							0,000	0,000
	N						100	100	100
7. Sivil Erdem	r							1	0,750**
	p								0,000
	N							100	100
8.Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	r								1
	p								
	N								100

**Korelasyon, 0,01 düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon, 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonucunda, yaş ile diğergamlık ve nezaket; diğergamlık ile ayrıca nezaket ve sivil erdem; nezaket ile ayrıca vicdanlılık alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yaş ile kurumda çalışma süresi, centilmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi; vicdanlılık ile diğergamlık, centilmenlik, sivil erdem ve genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi; centilmenlik ile diğergamlık, nezaket ve sivil erdem; nezaket ile sivil erdem arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi ile diğergamlık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki vardır (Tablo 7).

3.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerine Ait Alt Boyutlara İlişkin Korelasyon Analizi

Değişkenler		Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı
Diğergamlık	r	0,418**	0,166	- 0,176
	p	0,000	0,098	0,080
	N	100	100	100
Vicdanlılık	r	0,236*	0,263**	-0,043
	p	0,018	0,008	0,674
	N	100	100	100
Nezaket	r	0,365**	0,235*	-0,259**
	p	0,000	0,019	0,009
	N	100	100	100
Centilmenlik	r	0,267**	0,146	-0,225*
	p	0,007	0,148	0,024
	N	100	100	100
Sivil Erdem	r	0,308**	0,175	-0,140
	p	0,002	0,082	0,164
	N	100	100	100

**Korelasyon, 0,01 düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon, 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi sonucunda, duygusal bağlılık ile vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü, zayıf bir ilişki söz konusu iken; diğergamlık alt boyutu ile pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Normatif bağlılık ile sadece vicdanlılık ve nezaket alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmakta olup, bu ilişki pozitif yönlü ve zayıf düzeydedir. Devamlılık bağlılığında ise sadece nezaket ve centilmenlik alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunurken, bu ilişki negatif yönlü ve zayıf düzeydedir (Tablo 8).

Örgütsel bağlılık boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek ve aralarındaki matematiksel ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır (Tablo 9).

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Boyutları – Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Regresyon Analizi

Değişken	Katsayı	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	3,327	0,268	-	12,430	0,000
X ₁ (Duygusal Bağlılık)	0,178	0,061	0,300	2,937	0,004
X ₂ (Normatif Bağlılık)	0,136	0,061	0,238	2,239	0,027
X ₃ (Devamlılık Bağlılığı)	-0,142	0,056	-0,258	-2,543	0,013
r=0,506 R²=0,256 (F=11,014; p=0,000)					

Regresyon analizi tablosuna bakıldığında, hem katsayıların hem de modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=11,014; p=0,000). Bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenin % 25'ini açıklamaktadır (R²=0,256). Beta değerlerine bakıldığında en yüksek değer X₁ değişkenine ait olduğu görülmektedir (0,300). Buna göre, örgütsel vatandaşlık davranışına en fazla etki eden değişken duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkeninin bağımlı değişken üzerindeki etkisi pozitif iken, devamlılık bağlılığı değişkeninin etkisi negatiftir (Tablo 9). Verilere ilişkin korelasyon matrisindeki VIF değerleri (1,349; 1,459; 1,327) 10'u geçmediğinden çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır.

Modele ilişkin regresyon denklemi aşağıdaki gibidir: (Regresyon Denklemi 1.)

$$\text{Örgütsel Vatandaşlık Davranışı} = 3,327 + 0,178 X_1 + 0,136 X_2 - 0,142 X_3$$

Elde edilen regresyon denkleminde göre, duygusal bağlılık değişkenindeki bir birimlik artış Örgütsel Vatandaşlık Davranışı değişkeninde 0,178'lik bir artışa, normatif bağlılık değişkenindeki bir birimlik artış Örgütsel Vatandaşlık Davranışı değişkeninde 0,136'lık bir artışa ve devamlılık bağlılığı değişkenindeki bir birimlik artış ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışı değişkeninde 0,142'lik bir azalışa neden olmaktadır.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişki, kavramların alt boyutları da dikkate alınarak sağlık kurumları yönetimi açısından incelenmiştir. Çalışmanın ortaya çıkardığı önemli sonuçlardan biri örgütsel vatandaşlık davranışına örgütsel bağlılığın etkisidir. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışına en fazla etki eden örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılıktır.

Meyer ve diğerleri (2002) çalışmalarında örgütsel vatandaşlık ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif bir korelasyona, devamlılık bağlılığı arasında sıfıra yakın bir korelasyon bulmuşlar, diğer bir anlatımla örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılığın devamlılık alt boyutu arasında istatistiksel bir ilişki bulamamışlardır. Bu çalışmada da benzer bir şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif bir korelasyon bulunmuş, ancak Meyer ve diğerlerinin (2002) çalışmasından farklı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devamlılık bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Huang, You ve Tsai (2012) 450 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışında artışa neden olduğu sonucuna varmışlardır. Doğrul (2013) bir meslek yüksekokulunda çalışmakta olan 60 kişiyle yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasının sonucunda duygusal bağlılık ile sivil erdem arasında ve devamlılık ile vicdanlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunda varmıştır. Ünüvar (2006) 60 firmanın 300 çalışanıyla yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Benzer bir çalışmada örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında yüksek korelasyon katsayıları bulgulanmıştır (Akbaş 2010).

Örgütler çalışanlarının bağlılık düzeylerini arttırmak ve korumak için çeşitli stratejiler belirlemeli ve uygulamalıdır. Ancak bu stratejiler oluşturulurken örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan devamlılık ve duygusal bağlılığın çalışanların kişisel özelliklerinden etkilenirken; normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışının kültürel farklılıklardan etkilenebileceği de dikkate alınmalıdır. Devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılık kişilerin kendileriyle ilgili faktörlerden etkilenirken, ahlaki faktörlerden etkilenen normatif bağlılık kişilerin yaşadığı toplumun kültürüyle ilgili faktörlerden de etkilenmektedir. Bu nedenle Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutuna ait geçerlilik ve güvenilirlik değerleri farklı kültürlerde farklı sonuçlar çıkarabileceği bu tür çalışmalarda dikkate alınmalıdır (Özkalp, Kirel 2013). Bunlara ek olarak örgütsel vatandaşlık davranışı da kültürel farklılıklardan etkilenebileceği olgusu yine benzer çalışmalarda dikkate alınması önerilmektedir (Cohen, 2006).

Bret Becton ve arkadaşlarına göre (2009), kişilerin örgütsel bağlılık gibi konulardaki tutum ve algıları işe alma sürecinin başında şekillenmektedir. Bu nedenle işe alım sürecinde

adaylar örgütsel bağlılıkları açısından incelenerek, kendilerini işverenlerine adayacak işyerlerine bağlılıkları yüksek olan adaylara işe alımda öncelik verilebilir. Benzer bir şekilde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı yüksek olan çalışanların işleri ile ilgili sorumluluk alma istekleri, işlerine yönelik fedakârlıkta bulunma eğilimleri ve diğer çalışanlara yardımcı olma istekleri daha fazla olacağından; bu tip çalışanların örgütte bulunması örgütün başarısına, devamlılığına ve zorluklarla savaşılabilesine katkısı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu gibi nedenlerle daha işe alım sürecinde örgütsel vatandaşlık gösterme eğilimi yüksek adayların işe alım süreçlerinde tercih edilmesi işletmeler için önemlidir. Allen ve arkadaşları (2004) mülakat yöntemi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı gösterebilecek adayları işe alım süreçlerinde belirlemenin bir yolu olarak önermişlerdir. İşe alım sürecinin ötesinde, sağlık kurumlarında insan kaynakları departmanlarının politikaları; çalışanların yaratıcılık, motivasyon ve aralarında iş bölümünü destekleyecek olan örgütsel bağlılık gibi konuları teşvik edici olmalıdır (Top ve diğerleri 2015).

Kişisel özellikler duygusal bağlılığın belirleyicilerinden biri olduğu için insan kaynakları birimleri tarafından işe alım süreçlerinde ve rol dağılımında işin gereklerine uygun kişilerin seçilmesi duygusal bağlılık boyutunu dolayısıyla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu olarak etkileyecektir ve çalışanların iş tatmininin artmasına sebep olacaktır. Örgütün çalışanlarına daha fazla yatırım yapması ve çalışanların iş tatmininin artması, çalışanların örgütten ayrılmalarının psikolojik maliyetini arttıracığı için çalışanların devamlılık bağlılığına olumlu katkıda bulunurken, örgütsel sosyalizasyon ise normatif bağlılığın geliştirilmesi için önerilmektedir (Özutku 2008).

Bu çalışma kapsamında Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu, özel ve üniversite hastanelerinde çalışmakta olan yöneticiler ve idari personele ulaşılmaya çalışılmış ve bu kapsamda 100 kişiye ulaşılmış, araştırma bu 100 kişiyle sınırlı kalmıştır. Bundan sonra konu ile ilgili başka illerde daha çok kişiye ulaşılarak yapılacak benzer çalışmaların sonuçların genellenebilmesi için yararlı olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Acar A. Z. (2006) Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 7(1): 1–14.
2. Akbaş T. T. (2010) Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi**, Ankara.
3. Allen T. D., Fecteau J. D. and Fecteau, C. L. (2004) Structured Interviewing for OCB: Construct Validity, Faking, and the Effects of Question Type. **Human Performance** 17(1): 1-24.
4. Alpar R. (2012) **Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenilirlik**. Detay Yayıncılık, Ankara.
5. Arlı M. ve Nazik H. (2001) **Bilimsel Araştırmaya Giriş**. Gazi Kitabevi, Ankara.
6. Arslan R., Efe, D. ve Aydın E. (2013) Duygusal Zekâ Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi** 5(3): 169-180.

7. Aslan Ş. (2008) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 15(2): 163-178.
8. Bahrami M. A., Aghaei A., Barati O., Tafti A. D. and Ezzatabadi M. R. (2016) Job Motivating Potential Score and Its Relationship with Employees' Organizational Commitment among Health Professionals. **Osong Public Health and Research Perspectives**.
9. Meydan, C.H. ve Basım H. N. (2015) Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** 15(1): 99-116.
10. Basım H.N. ve Şeşen H. (2006) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi** 61(4): 83-101.
11. Becker H. (1960) Notes on the Concept of Commitment. **American Journal of Sociology** 66(1): 32-42.
12. Bret Becton, J., Matthews M. C., Hartley D. L. and Whitaker D. H. (2009) Using Biodata to Predict Turnover, Organizational Commitment, and Job Performance in Healthcare. **International Journal of Selection and Assessment** 17(2): 189-202.
13. Can A. (2017) **SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi**. Pegem Akademi, Ankara.
14. Cohen A. (2006) The Relationship between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture. **Journal of Vocational Behavior** 69 (1): 105-118.
15. Çetin F., Basım H. N. ve Aydoğan O. (2011) Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** 25: 61-70.
16. Demir M. Ö. (2012) **Sosyal Bilimlerde İstatistiksel Analiz: SPSS 20**. Detay Yayıncılık, Ankara.
17. Doğrul M. A. (2013) Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu'nda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi**, Afyon.
18. Farh J. L., Earley P. C. and Lin S. C. (1997) Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. **Administrative Science Quarterly** 42(3): 421-444.
19. Ford R. C., Sivo S. A., Fottler M. D., Dickson D., Bradley K. and Johnson L. (2006) Aligning Internal Organizational Factors with a Service Excellence Mission: An Exploratory Investigation in Health Care. **Health Care Management Review** 31(4): 259-269.
20. Gautam T., Van Dick R., Wagner U., Upadhyay N. and Davis A. J. (2005) Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal. **Asian Journal of Social Psychology** 8(3): 305-314.

21. Graham J. W. and Van Dyne L. (2006) Gathering Information and Exercising Influence: Two Forms of Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior. **Employee Responsibilities and Rights Journal** 18(2): 89-109.
22. Huang C. C., You C. S. and Tsai M. T. (2012) A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. **Nursing Ethics** 19(4): 513-529.
23. İslamoğlu A. H. (2011) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri** (2.Basım) Beta Basım Yayım, İstanbul.
24. Kanter R. M. (1968) Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. **American Sociological Review** 33(4): 499-517.
25. Kaya A., Balay R. ve Tınaz S. (2014). Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetmelik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki. **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi** 15(2): 79-97.
26. Kim W. G., Leong J. K. and Lee Y. K. (2005) Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant. **International Journal of Hospitality Management** 24(2): 171-193.
27. Love K. G. (2013) Demographic Differences in Organizational Commitment to the University of College of Business Administration Students: An Application of the Allen and Meyer Model. **College Student Journal** 47(1): 192 – 201.
28. Meyer J. P. and Allen N. J. (1984) Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Implications. **Journal of Applied Psychology** 69(3): 372 – 378.
29. Meyer, J.P. and Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review**, 1, 61 – 89.
30. Meyer J. P., Allen N. J. and Smith C. A. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology** 78(4): 538-551.
31. Meyer J. P., Stanley D. J., Herscovitch L. and Topolnytsky L. (2002) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. **Journal of Vocational Behavior** 61(1): 20-52.
32. Morrison E. W. (1994) Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. **Academy of Management Journal** 37(6): 1543-1567.
33. Awamleh N. A. (1996) Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study. **Journal of Management Development** 15(5): 65–74.
34. Organ D. W. (1988) **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Lexington Books , Lexington, Massachusetts.

35. Organ D. W. (1990) The Subtle Significance of Job Satisfaction. **Clinical Laboratory Management Review** 4(1): 94-98.
36. Organ D. W. and Ryan K. (1995) A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. **Personnel Psychology** 48(4): 775-802.
37. Özkalp E. ve Kirel Ç. (2013) **Örgütsel Davranış**. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
38. Özler E. D. (2012) **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
39. Özutku H. (2008) Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Istanbul University Journal of the School of Business** 37(2): 79-97.
40. Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Paine J. B. and Bachrach D. G. (2000) Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management** 26(3): 513-563.
41. Robbins S. P., Judge T. ve Erdem İ. (2013) **Örgütsel Davranış**. Nobel, Ankara.
42. Smith C. A., Organ D. W. and Near J. P. (1983) Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. **Journal of Applied Psychology** 68(4): 653.
43. Şenturan Ş. (2014) **Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış**. Beta, İstanbul.
44. Tokgöz E. ve Seymen O. A. (2013) Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. **Öneri Dergisi** 10(39): 61-76.
45. Top M. (2012) Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi** 41(2): 258-277.
46. Top M., Akdere M. and Tarcan M. (2015) Examining Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Trust in Turkish Hospitals: Public Servants Versus Private Sector Employees. **The International Journal of Human Resource Management** 26(9): 1259-1282.
47. Ünüvar T. G. (2006) İş Özellikleri, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bütünleşik Bir Modeli. **Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi**, Ankara.
48. Ürek D. (2015) Sağlık Kurumlarında Lider-Üye Etkileşim Düzeyi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.
49. Wasti S. A. (2000a) Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Nevşehir.

50. Wasti S. A. (2000b) Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. İçinde Z. Aycan (ed.), **Türkiye’de Yönetim, liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları** (ss. 201-224).Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
51. Wasti S. A. (2002) Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context. **International Journal of Intercultural Relations** 26(5): 525-550.
52. Wiener Y. and Vardi Y. (1980) Relationships between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach. **Organizational Behavior and Human Performance** 26(1): 81-96.
53. Williams L. J. and Anderson S. E. (1991) Job Satisfaction and Organizational Commitment As Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behaviors. **Journal of Management** 17(3): 601–617.
54. Williams S. and Shiaw W. T. (1999) Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions. **The Journal of Psychology** 133(6): 656-668.
55. Van Dyne L., Graham J. W. and Dienesch R. M. (1994) Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. **Academy of Management Journal** 37(4): 765-802.
56. Van Yperen N. W., Berg A. E. and Willering M. C. (1999) Towards a Better Understanding of the Link between Participation in Decision-Making and Organizational Citizenship Behaviour: A Multilevel Analysis. **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 72(3): 377-392.
57. Vey M. A. and Campbell J. P. (2004) In Role or Extra Role Organizational Citizenship Behaviour: Which are we Measuring? **Human Performance**,17(1): 119-135.