



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 10 Sayı: 48 Volume: 10 Issue: 48

Şubat 2017 February 2017

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

HEKİMLERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DÜZEYLERİNİN KURUMDA ÇALIŞMAKTAN MEMNUNİYET DURUMLARININ VE KURUMDA KALMA NİYETLERİNİN İNCELENMESİ*

THE ANALYSIS OF PHYSICIANS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP POSITIONS, STATE OF BEING CONTENT WITH WORKING CONDITIONS AND INTENTIONS OF REMAINING IN INSTITUTIONS

Hatice ULUSOY**

Sinem SARIÇOBAN***

Öz

Araştırmanın amacı bir kamu hastanesinde çalışan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin sosyo- demografik özellikleri, kurumda çalışmaktan memnuniyet düzeyleri ve kurumda kalma niyetine göre incelenmesidir. Araştırma Haziran-Temmuz 2015 tarihleri arasında Sivas'ta bir devlet hastanesinde çalışan hekimler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve "Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği (ÖVDÖ)" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini hastanede çalışan tüm hekimler, örneklemini ise araştırmanın yapıldığı dönemde aktif olarak çalışan 67 hekim oluşturmuştur. Çalışmaya katılan hekimlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi puan ortalaması 5,81±0,62'dir. Çalışmada pratisyen (X=6,12±0,89), bekâr (X=5,89±0,97) ve bu kurumda çalışmaktan çok memnunum diyen hekimlerin (X=1,12±0,40) "yardım etme" alt boyutunda ve cerrahi birimlerde çalışan hekimlerin "kurumu övme" alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0,05). Çalışmaya katılan hekimlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi toplam puan ortalaması yüksek bulunurken, kurumdan memnun olma ve kurumda kalma niyeti arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin arttığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hekim, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Memnuniyeti, Kurumda Kalma Niyeti.

Abstract

The aim of this study was to analyze organizational citizenship level of the physicians working in a public hospital according to some demographic variables, level of job satisfaction and intention to remain. The research was done upon the physicians working in a public hospital in Sivas between the dates June-July 2015. In this descriptive research, personal information form and Organizational Citizenship Level Scale were used as means of data collection. While the population consisted of all the physicians working in the hospital the sample consisted of 67 physicians working actively during the data collection period. The mean score of the organizational citizenship behavior level of all the physicians was 5,81±0,62. In the sub-dimension of 'helping others', practitioners physicians (X=6,12±0,89), single physicians (X=5,89±0,97) and physicians stating that they were very satisfied with working in this hospital (X=1,12±0,40) have had the highest scores (p<0,05). Physicians who were working in surgical units, have had the highest scores in the sub-dimension of "to praise the institution" (p<0, 05). While the total mean score of the organizational citizenship level of the physicians, had been found high, it was determined that the organizational citizenship level was increasing as their satisfaction with working and their intention to remain in the hospital increased.

Keywords: Physician, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Intention to Remain.

1. GİRİŞ

Sağlık hizmetleri; toplumun sağlığını korumak, geliştirmek, hastalık oluşumunu önlemek, hastalık ve sakatlık durumunda tıbbi ve sosyal rehabilitasyon hizmeti sunmak ve insanların nitelikli ve mutlu bir yaşam sürmesini sağlamak amacıyla sağlık kurumları ve sağlık profesyonelleri tarafından verilen hizmetlerdir (Kavuncubaşı, 2010; Tengilimoğlu, 2009).

Genel anlamda görev tanımında yer almayan, ceza veya ödüle bağlı olmayan ve yerine getirildiği zaman örgüte faydası olan davranışlar olarak bilinen **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)** kavramı ilk kez 1983 yılında Organ ve arkadaşları tarafından kullanılmıştır. Organ ve arkadaşları ÖVD'yi, resmi ödüllendirme sisteminde açıkça veya dolaylı olarak tanımlanmayan, yapılması isteğe bağlı olan ve örgüt fonksiyonlarının etkili olmasını sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır (Organ, 2006). Özler (2010) ise örgütsel vatandaşlığı, "bireylerin herhangi bir karşılık veya ödül beklemezsizin sergiledikleri ve yerine getirilmediği zaman cezayla karşılık bulmayan; iş ve görev tanımlarında belirtilmeyen ve biçimsel rollerin dışında kalan; çalışanların kendilerinden beklenilenden çok daha fazlasını ortaya koymak için ekstra çaba gösterdikleri ve sonuçları itibariyle çalışana ve örgüte olumlu katkılar sağlayan davranışlar" şeklinde tanımlamıştır.

* Bu çalışma, 10.Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresinde sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

** Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü.

*** Arş. Gör., Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü.

Gürbüz (2006)'e göre, rekabetin ön planda olduğu iş yaşamında sadece görev tanımında yer alan işlerin yerine getirilmesi örgütlerin devamlılığını sağlayabilmeleri açısından yeterli değildir. Bu nedenle örgütlerin başarılı olabilmeleri için çalışanların görev tanımlarının dışında kalan ve kendi rızalarına bağlı olarak gerçekleştirdikleri davranışlar etkili rol oynamaktadır.

ÖVD'nin literatürde kabul gören beş boyutu vardır. Bu boyutlar; diğergamlık (özgecilik), vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdemdir. Aşağıda bu boyutlar kısaca açıklanmıştır.

- **Diğergamlık:** Diğergamlık literatürde özgecilik, alturizm, fedakârlık ve başkalarını düşünme olarak da kullanılmaktadır. Diğergamlık ilk olarak örgüt üyelerine yardım etme yaklaşımı ile ilgilidir. İşi yoğun olan veya işe yeni başlayan iş arkadaşlarına kişinin kendi iradesiyle gönüllü olarak veya herhangi bir yardım istenmeden yapılan davranışları içerir. Yaygın örgütsel amaçlara yönelik çalışmalarda böyle davranışlar sağlık çalışanlarına yardım edebilir (Chahal ve Mehta, 2010). Bu tür davranışlar ile çalışma performansı artar, iş birliği kuvvetlenir ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi sağlanır (Demirel ve ark., 2011).
- **Vicdanlılık:** Çalışanın yapmakla yükümlü olduğu görevlerin ötesine geçerek genel olarak kurumun yararına olacak davranışları, emir veya yaptırıma maruz kalma korkusu olmadan yerine getirmesidir (Gürbüz ve ark. 2014). Fazla mesaiye kalma, iş yerindeki zamanını etkin kullanma, mola sürelerini yerinde kullanma ve mola sürelerinde aşırıya kaçmama, denetlemenin olmadığı zamanlar da dâhil olmak üzere verilen görevleri zamanında ve doğru bir şekilde yerine getirme, kurumun kurallarına uyma gibi davranışlar vicdanlılık boyutuna örnek gösterilebilir (Berberoğlu, 2013).
- **Centilmenlik (Sportmenlik):** Organ (1990) centilmenliği, kurumlarda olan aksaklıklara karşı şikâyet etmeyerek hoşgörülü olma isteği olarak tanımlamıştır (Podsakoff ve ark., 2000). İşyerinde olan problemleri sebepsiz yere büyütmekten, vaktinin önemli bir kısmını işinden şikâyet ederek geçirmekten, işyerinde saygısızca davranmaktan kaçınmak centilmenliğe örnek olarak verilebilir (Öztürk ve Özata 2013). Centilmenlik davranışını sergileyen kişiler, sadece diğerleri tarafından rahatsız edildiklerinde yakınlar değil aynı zamanda bir şeyler yolunda gitmediği zaman bile olumlu tutumlar sergileyen, diğerleri kendi tavsiyelerini desteklemediği zaman kırılmayan, çalışma grubunun iyiliği için fedakârlık yapmaya istekli olan ve kendi fikirlerinin reddedilmesini önemsemeyenlerdir (Podsakoff ve ark., 2000).
- **Nezaket:** Kurum içerisinde iş gereklilikleri nedeniyle sürekli etkileşim halinde olması gereken ve birbirlerinin yaptıkları işten ve aldıkları karardan etkilenen personelin, harekete geçmeden önce bilgilendirme, hatırlatma ve uyarma gibi davranışları ifade etmektedir (Öztürk ve Özata, 2013; Bağcı, 2014; Meydan ve Basım, 2015). Nezaket, sorunları önleme açısından önemli rol oynar. Kurumda olumlu iklimin ortaya çıkıp iş performansının artırılabilmesi amacıyla, personellerin karşılıklı olarak olumlu iletişim davranışları göstermesi gerekir (Meydan ve ark., 2011).
- **Sivil Erdem:** Personelin, kurumu için yüksek düzeyde sorumluluk hissetmesi, öncelikli olarak kurumunun çıkarlarını gözetmesi, kurumla ilgili olması ve kurum içerisindeki faaliyetlere gönüllü olarak katılması davranışlarını ifade eder. Kurumdaki toplantılara katılma, kurumuna destek verme, yönetime aktif olarak katılma, örgütsel gelişmeleri ve değişimleri izleme, kurumunun sorunları ile alakalı olma ve düşüncelerini ifade etme ve kurumunun imajı ile ilgili durumlarda endişe gösterme davranışları örnek olarak gösterilebilir (Kılınç, 2012).

Türkiye'de sağlık sektöründe ÖVD ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların örnekleminin genellikle hemşireler ve diğer sağlık personelleri üzerinde yoğunlaştığı ve genellikle hemşirelerin ÖVD düzeylerinin orta veya yüksek olarak bulunduğu görülmektedir. Yıldız (2014)'ın Kars ilindeki hastanelerde görev yapan 147 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öztürk ve Özata (2013)'nın 140 hemşire ve sağlık memuru üzerinde yaptığı çalışmada, erkeklerin, bekârların ve sözleşmeli personelin örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır. Polatçı ve Cindiloğlu (2013)'nin 3 özel hastanede görev yapan toplam 177 idari personel ve sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmanın sonucunda ise çalışanların ÖVD düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Yurt dışında yapılan çalışmalarda da benzer şekilde hemşirelerin ÖVD düzeyi yüksek veya orta düzeyde bulunmuştur. Boerner ve arkadaşlarının Almanya'da bir hastanede çalışan 182 hekim ve hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada hekim ve hemşirelerin yüksek düzeyde ÖVD davranışı gösterdiği bulunmuştur. Clark ve arkadaşlarının (2013) ABD'de 94 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmanın sonucunda hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur. Chen (2013)'in Tayvan'da 167 erkek hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel vatandaşlık düzeyi orta düzeyde bulunmuştur.

Literatürde ÖVD ile kurumda kalma arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma vardır. Yapılan çalışmalarda ÖVD ile kurumda kalma niyeti arasında genellikle pozitif ilişkinin olduğu bulunmuştur (Çelik ve Çıra, 2013; Acar, 2014; Coyne ve Ong, 2007).

Ülkemizde ÖVD ile memnuniyet arasındaki ilişkiyi inceleyen ve örnekleme sağlık personeli olan çalışmaların sayısının benzer şekilde oldukça az olduğu görülmüştür. Hekimlerde ÖVD ve iş memnuniyetini inceleyen çalışmaya ise rastlanamamıştır. Özlük (2015)'ün hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş doyumu ile ÖVD arasında pozitif ilişkinin olduğu bulunmuştur. Yine Demirel ve Özçınar (2009)'ın plastik, dağıtım ve pazarlama sektörlerinde çalışan 154 kişi üzerinde yaptığı çalışmada; Yeşilyurt ve Koçak (2014)'in 352 otel çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada ve Çıtak (2010)'ın farklı bakanlıklarda çalışan 164 kamu personeli üzerinde yaptığı çalışmada ÖVD ile iş memnuniyeti arasında pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür.

Yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, örnekleme sağlık personeli olan çalışmaların ülkemize göre daha fazla olduğu görülmüştür. Lin ve Chanq (2015)'in 386 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada; Intaraprasong ve arkadaşlarının (2012) 296 üniversite hastanesi çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada; Huang ve arkadaşlarının (2012) 352 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada ve yine Boerner ve arkadaşlarının (2005) 70 hekim ve 112 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada ÖVD ile iş memnuniyeti arasında pozitif ilişki olduğu yani ÖVD artarsa iş memnuniyeti de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemizde bu alanda hekimlerle yapılan çalışma sayısı ise oldukça azdır. Bu çalışmalarda hekimlerin ÖVD düzeyleri genellikle hemşirelere göre daha düşük bulunmuştur Kılınç ve Ulusoy'un (2014) bir üniversite hastanesinde 317 hekim ve hemşire ile yaptığı çalışmada ve Alp'in (2015) 150 sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin ÖVD düzeylerinin hekimlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

ÖVD örgütte çalışan bireylerin iş tatminleri, motivasyon düzeyleri, performansları ve örgütsel bağlılıkları ile ilişkili bir kavramdır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeyleri arttıkça iş ortamındaki çatışmalar azalır, çalışan performansı ve verimlilik artacaktır. Yöneticiler için de çalışanların olumlu, istendik ve faydalı davranışlar sergilemesi örgütün amaçlarına ulaşması açısından önemlidir (Kılınç, 2012). Bu bağlamda yoğun çalışma saatleri, aşırı iş yükü ve stresli çalışma ortamları ile sağlık sisteminin merkezinde yer alan, hizmetlerin kapsamını, miktarını ve boyutunu yani hangi hizmetin nerede, nasıl ve ne miktarda verileceğini, kararlarıyla belirleyen grup olan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin belirlenmesi önem taşımaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Sivas'ta bir devlet hastanesinde çalışan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin sosyo- demografik özellikleri, kurumda çalışmaktan memnuniyet düzeyleri ve kurumda kalma niyetlerine göre incelenmesidir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın yapıldığı Haziran-Temmuz 2015 tarihleri arasında hastanede toplam 181 hekim çalışmaktaydı. Ancak 85 hekim yıllık izin, doğum izni, Bakanlık içi diğer kurumlara görevlendirme gibi nedenlerden dolayı ilgili dönemde hastanede bulunmamaktaydı. Bu nedenle tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmanın evrenini ilgili dönemde Hastanede aktif olarak çalışan toplam 96 hekim oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gitmeden evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. 67 hekim çalışmaya katılmayı kabul etmiştir. Çalışmaya katılım oranı %69,8'dir.

Çalışmaya başlamadan önce gerekli yazılı izinler Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü aracılığıyla Sivas Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğinden alınmıştır. Veri toplama işlemine geçilmeden önce hekimlerle yüz yüze görüşülerek çalışmanın amacı ve çalışma hakkında açıklamalar yapılmış, soruları yanıtlanmış ve çalışmaya katılımın gönüllü olduğu vurgulanmıştır.

1.1. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu" ve "Hekimlerde Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği" (ÖVDÖ) kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır ve hekimlerin yaş, cinsiyet, unvan, çalışma yılı, çalışma birimi, aylık toplam gelir, günde bakılan ortalama hasta sayısı gibi değişkenleri içeren toplam 16 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca hekimlerin kurumda çalışmaktan memnuniyet düzeyleri ve kurumdaki ayrılma niyetlerini ölçen 2 soru da yer almıştır.

Hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyini ölçmek amacıyla Topçu ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen "Hekimlerde Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplam 19 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

1. Yardım Etme (4 soru)
2. Vicdanlılık (7 soru)
3. Bilgilendirme ve Katılım (4 madde)

4. Kurumu Övme (4 madde)

Alt boyutların Cronbach Alpha'sı 0.89, toplam ölçek Cronbach Alpha'sı ise 0.90'dır. 7'li Likert tipinde yapılandırılmış olan ölçek, 1=Hiçbir Zaman, 7=Her Zaman şeklinde puanlandırılmıştır. Alınan yüksek puanlar, yüksek düzeyde ÖVD özelliğini göstermektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS. 22 programı kullanılmıştır. Veriler ANOVA, frekans ve yüzdeler, ortalamalar ve t testi yapılarak değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1: Hekimlerin Sosyo- Demografik ve İş Özelliklerinin Dağılımı

Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş		
30 ve altı	14	20,9
31-40 arası	32	47,8
41 ve üzeri	16	23,9
Cinsiyet		
Kadın	22	32,8
Erkek	45	67,2
Medeni Durum		
Evli	55	82,1
Bekâr	12	17,9
Unvan		
Uzman Hekim	53	79,1
Pratisyen Hekim	14	20,9
Meslekte Çalışma Yılı		
0-5 yıl	13	19,4
6-10 yıl	21	31,3
11-15 yıl	16	23,9
16 yıl ve üzeri	17	25,4
Bu Hastanede Toplam Çalışma Yılı		
0-4 yıl	43	64,2
5-10 yıl	15	22,4
11 ve üzeri	8	11,9
Çalışılan Birim		
Cerrahi Tıp Bilimleri	25	37,3
Dâhili Tıp Bilimleri	41	61,2
İdari Görev		
Evet	3	4,5
Hayır	64	95,5
Aylık Gelir Düzeyi		
5.000 TL ve altı	10	14,9
6.000-9.000 TL arası	31	46,3
10.000 TL ve üzeri	15	22,4
Haftalık Ortalama Çalışma Süresi		
0-50 saat	47	70,1
51-100 saat	14	20,9
101 saat ve üzeri	5	7,5
Günde Bakılan Ortalama Hasta Sayısı		
50 ve altı	14	20,9
51-100	30	44,8
01-200	10	14,9
201 ve üzeri	6	9,0
Mesleği İsteyerek Tercih Etme		
Evet	59	88,1
Hayır	8	11,9
Kurumda Çalışmaktan Memnuniyet		
Çok Memnunum	7	10,4
Memnunum	45	67,2
Ne memnunum ne memnun değilim	10	14,9
Memnun değilim	5	7,5
Kurumda Kalma İsteği		
Evet	16	23,9
Hayır	50	74,6
Toplam	67	100,0

Tablo 1'de görüldüğü gibi çalışmaya katılan 67 hekimin %67,2'si erkek, %47,8'i 31-40 yaş arasında, %82,1'i evlidir, %79,1'i uzman hekimdir ve %61,2'si dâhili tıp bilimlerinde görev yapmaktadır. Hekimlerin %31,3'ünün toplam mesleki çalışma yılı 6-10 yıl arasında; %64,2'sinin bu hastanede çalışma yılı 0-4 yıl arasındadır. Hekimlerin %46,3'ünün aylık geliri 6.000-9.000 TL arasında olup (min: 3.500 TL- max: 12.000TL); %70,1'inin haftalık ortalama çalışma saati 0-50 saat (min:40- max:170) ve %44,8'inin günde baktığı hasta sayısı 51-100 (min: 10- max:350) arasındadır. Hekimlerin %88,1'i mesleğini isteyerek seçmiştir, %77,6'sı

bu hastanede çalışmaktan memnun veya çok memnun iken %74,6'sı meslek yaşantısını bu kurumda tamamlamayış dūřünmemektedir.

Tablo 2: Hekimlerin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlerinin Ortalamaları

	N	Ort.	SS	Min.	Max.
Yaş	66	36,05	6,78	24,00	50,00
Meslekte Çalışma Yılı	67	11,54	7,08	0,00*	27,00
Bu Hastanede Çalışma Yılı	66	4,42	4,84	0,00*	20,00
Aylık Gelir	61	7368,85	2091,45	3500,00	12000,00
Günde Bakılan Hasta Sayısı	65	99,42	70,72	10,00	350,00
Haftalık Çalışma Saati	66	55,94	32,49	8,00	170,00

*1 ay

Tablo 2'de görüldüğü üzere hekimlerin yaş ortalamaları 36,05±6,78; toplam çalışma yılı ortalamaları 11,54 ±7,08; bu hastanede çalışma yılı ortalamaları 4,42±4,84, aylık gelir ortalamaları 7368,85±2091; günde baktıkları ortalama hasta sayıları 99,42±70,72; haftalık çalışma saati ortalamaları 55,94±32,49 olarak saptanmıştır.

Tablo3: Hekimlerin ÖVD Ölçek Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının dağılımı

Alt boyutlar	Ort ±SD	Min-Max
Yardım etme	5,75±0,71	3,75-7,00
Vicdanlılık	6,02±0,59	4,57-7,00
Bilgilendirme ve katılım	5,90±0,77	4,00-7,00
Kurumu övme	5,41±1,05	2,25-7,00
Toplam	5,81±0,62	3,84-6,89

Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin değerlendirilmesinde, toplam puanda 7'ye yakın puan alınması hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olduğunu, 1'e yakın puan alınması hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 3 incelendiğinde "vicdanlılık" örgütsel davranış alt boyutunda puan ortalamalarının (6,02±0,59) en yüksek düzeyde olduğu; "kurumu övme" (5,41±1,05) örgütsel vatandaşlık alt boyutunun ise en düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Hekimlerin ÖVD toplam puan ortalaması ise 5,81±0,62'dir.

Tablo 4: Hekimlerin Yaşlarına Göre ÖVD Ölçek Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=66)

Alt Boyutlar	30 yaş ve altı (n=14)	31-40 yaş (n=35)	41 yaş ve üzeri (n=17)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
1. Yardım Etme	5,76±1,09	5,71±0,55	5,86±0,65
2. Vicdanlılık	5,95±0,73	5,97±0,58	6,13±0,52
3. Bilgilendirme ve Katılım	5,85±0,88	5,80±0,80	6,10±0,61
4. Kurumu Övme	5,23±1,49	5,31±0,93	5,73±0,87
Toplam	5,74±0,88	5,74±0,58	5,98±0,44

Tablo 4 incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak 41 yaşından büyük olan hekimlerin ölçek toplam puanı ve alt boyut puan ortalamaları diğer yaş gruplarından daha yüksektir (5,98 ±0,44). Alt boyutlar incelendiğinde en yüksek alt boyut ortalaması yine 41 yaşından büyük olan hekimlerin "vicdanlılık" (6,13 ±0,52) alt boyutu olarak bulunmuşken; 30 yaşından küçük olan hekimlerin "kurumu övme" (5,23 ±1,49) örgütsel vatandaşlık alt boyutu en düşük alt boyut olarak bulunmuştur.

Tablo 5: Hekimlerin Medeni Durumlarına Göre ÖVD Ölçek Toplam Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	Evlü (n=55)	Bekâr (n=12)
	Ort ± SD	Ort ± SD
1. Yardım Etme	5,72±0,64	5,89±0,97*
2. Vicdanlılık	6,00±0,57	6,13±0,71
3. Bilgilendirme ve Katılım	5,90±0,73	5,89±0,98
4. Kurumu Övme	5,35±1,04	5,68±1,11
Toplam	5,78±0,59	5,93±0,78

*p=0,004

Tablo 5'e göre bekâr hekimlerin "yardım etme" alt boyutu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Medeni durum ile ÖVD düzeyi incelendiğinde, genel olarak bekâr hekimlerin daha yüksek ÖVD puanına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 6: Hekimlerin Unvanlarına Göre ÖVD Ölçek Toplam Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	Uzman (n=53)	Pratisyen (n=14)
	Ort ± SD	Ort ± SD
1. Yardım Etme	5,66±0,62	6,12±0,89*
2. Vicdanlılık	6,00±0,62	6,11±0,49
3. Bilgilendirme ve Katılım	5,83±0,77	6,17±0,74

4. Kurumu Övme	5,26±1,05	5,98±0,87
Toplam	5,73±0,62	6,10±0,57

*p=0,022

Tablo 6 incelendiğinde pratisyen hekimlerin “yardım etme” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p<0,05). Diğer alt boyutlar ve toplam puan incelendiğinde hekimlerin unvanına göre örgütsel vatandaşlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamasına karşın ölçek toplam puanına göre pratisyen hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin uzman hekimlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (6,10±0,57). Pratisyen hekimlerde “bilgilendirme ve katılım” (6,17±0,74) örgütsel davranış boyutu en yüksek puanlı alt boyut olarak bulunmuşken en düşük puanlı alt boyut uzman hekimlerde “kurumu övme” (5,26±1,05) boyutudur. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla beraber tüm boyutlarda ve toplam puanda pratisyen hekimlerin puan ortalamaları uzman hekimlere göre daha yüksektir (p>0,05).

Tablo 7: Hekimlerin Çalıştıkları Birime Göre ÖVD Ölçek Toplam Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyutlar	Cerrahi Tıp Bilimleri (n=25)	Dâhili Tıp Bilimleri (n=41)
	Ort ± SD	Ort ± SD
1. Yardım Etme	5,89±0,72	5,64±0,67
2. Vicdanlılık	6,15±0,56	5,95±0,61
3. Bilgilendirme ve Katılım	5,99±0,63	5,82±0,84
4. Kurumu Övme	5,82±0,72*	5,12±1,13
Toplam	5,99±0,52	5,68±0,66

*p=0,045

Tablo 7’ye göre “yardım etme” alt boyutunda cerrahi birimlerde çalışan hekimler istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmuştur (p<0,05). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla beraber tüm alt boyutlarda ve toplam puanda cerrahi birimlerde çalışan hekimlerin puan ortalamaları dâhili birimlerde çalışan hekimlere göre daha yüksektir (p>0,05).

Tablo 8: Hekimlerin Kurumda Çalışmaktan Memnun Olma Durumuna Göre ÖVD Ölçek toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=67)

Alt Boyutlar	Çok Memnunum (n=7)	Memnunum (n=45)	Ne Memnunum Ne Memnun Değilim (n=10)	Memnun Değilim (n=5)
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD
1. Yardım Etme	6,17±0,67*	5,78±0,71	5,70±0,51	5,05±0,69
2. Vicdanlılık	5,95±0,55	6,13±0,55	5,68±0,63	5,80±0,78
3. Bilgilendirme ve Katılım	6,50±0,70	5,92±0,71	5,62±0,81	5,50±1,01
4. Kurumu Övme	5,71±1,43	5,45±0,98	5,22±0,82	5,00±1,61
Toplam	6,06±0,57	5,87±0,62	5,57±0,53	5,41±0,71

*p=0,032

Tablo 8 incelendiğinde kurumda çalışmaktan çok memnunum diyen hekimlerin “yardım etme” örgütsel vatandaşlık alt boyutu istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (p<0,05). Hekimlerin kurumda çalışmaktan memnun olma durumu azaldıkça ÖVD düzeyi de azalmaktadır. Alt boyutlar açısından incelendiğinde ise “kurumda çalışmaktan memnun değilim” seçeneğini işaretleyen hekimlerin “kurumu övme” (5,00±1,61) alt boyutu en düşük iken, kurumda çalışmaktan çok memnun olan hekimlerin “bilgilendirme ve katılım” (6,50±0,70) örgütsel vatandaşlık alt boyutu en yüksek olarak bulunmuştur.

Tablo 9: Hekimlerin Kurumda Kalma İsteğine Göre ÖVD Ölçek toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=67)

Alt Boyutlar	Evet (n=16)	Hayır (n=50)
	Ort ± SD	Ort ± SD
1. Yardım Etme	5,85±0,67	5,74±0,72
2. Vicdanlılık	5,97±0,63	6,04±0,59
3. Bilgilendirme ve Katılım	5,96±0,77	5,90±0,77
4. Kurumu Övme	5,67±0,81	5,33±1,12
Toplam	5,88±0,58	5,80±0,64

Tablo 9’a göre meslek yaşantısını kurumunda tamamlamayı düşünen hekimlerin ÖVD düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0,05). Ancak tablo incelendiğinde meslek yaşantısını kurumunda tamamlamayı düşünen hekimlerin ÖVD düzeyinin daha yüksek (5,88±0,58) olduğu görülmektedir. Alt boyutlar bakımından incelendiğinde ise en yüksek alt boyut ortalaması mesleğini kurumda tamamlamak istemeyen hekimlerin “vicdanlılık” (6,04±0,59) alt boyutundadır. Genel olarak bakıldığında “vicdanlılık” alt boyutu dışında, mesleğini kurumunda tamamlamak isteyen hekimlerin ÖVD düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmamızda ÖVD ile yaş, cinsiyet, toplam mesleki çalışma yılı, kurumda toplam çalışma yılı, aylık gelir, ortalama haftalık çalışma saati, günde bakılan ortalama hasta sayısı, hekimlerin mesleğini isteyerek seçip seçmemesi, hekimlerin kurumda kalma niyeti ve idari görevlerinin olup olmaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

4. TARTIŞMA

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, Sivas ilinde bulunan bir devlet hastanesinde görev yapan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyi genel olarak yüksek ($5,81\pm 0,62$) bulunmuştur. Bulgumuza benzer şekilde Ülker (2007)'in hekim ve hemşireler üzerinde ve Şener (2010)'in Ankara'da bir devlet hastanesinde yapmış olduğu çalışmalarda da hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyi yüksek bulunmuştur. Çalışmaya katılan hekimlerin günde baktıkları ortalama hasta sayısının oldukça yüksek olmasına rağmen örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olması, hekimler açısından olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Alt boyutlar ele alındığında ise en çok gösterilen davranış vicdanlılık olmuştur. Kullanılan ölçekte yer alan vicdanlılık alt boyutu ifadelerine bakılırsa bu sonuç ile hekimlerin işe devam konusunda duyarlı oldukları, görevlerini yerine getirirken özenli oldukları ve iş arkadaşları ile uyumlu çalışma konusuna önem verdikleri söylenebilir. En az gösterilen örgütsel vatandaşlık alt boyut davranışı ise kurumu övme olarak bulunmuştur.

Yaş ile örgütsel vatandaşlık düzeyi karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamasına karşın ($p>0,05$); tüm alt boyutlarda ve toplam puanda 41 yaş ve üstündeki hekimlerin alt boyut puanları diğer yaş gruplarındaki hekimlere göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4). Ayrıca, yaş arttıkça yardım etme ve kurumu övme boyutunda daha fazla ÖVD gösterildiği saptanmıştır. Bulgumuza benzer şekilde Oral'ın (2012) yapmış olduğu çalışmada da yaşı büyük olan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. 41 yaş ve üstündeki hekimlerin diğer hekimlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık göstermesinin nedeni yaş ilerledikçe kurumu sahiplenme ve kuruma olan aidiyet duygusunun artması olabilir.

Cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık düzeyi karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Bulgumuza benzer şekilde Güler (2009)' ve İlisu (2012)'nin yapmış olduğu çalışmalarda da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak Oral (2012)'in yapmış olduğu çalışmada cinsiyet ile ÖVD arasında anlamlı bir fark bulunmuş olup kadın sağlık personelinin örgütsel vatandaşlık düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmamızda cinsiyet ile ÖVD arasında anlamlı bir fark bulunmamasına karşın erkek hekimlerin yardım etme ve vicdanlılık davranışları; kadın hekimlerin ise bilgilendirme ve katılım ve kurumu övme davranışları daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca göre kadın ve erkek hekimlerin ÖVD düzeylerinin benzer olduğu düşünülebilir.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık düzeyi ele alındığında, bekâr hekimlerin daha fazla "yardım etme" davranışı sergilediği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışmamızın bulgularına benzer şekilde Güler'in (2009) yapmış olduğu çalışmada bekâr sağlık çalışanlarının ÖVD alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Ancak Kılınç ve Ulusoy'un (2014), İlisu (2012) ve Şener'in (2010) yapmış olduğu çalışmalarda bulgumuzdan farklı sonuçlar elde edilmiştir ve medeni durum ile ÖVD arasında anlamlılık bulunmamıştır. Çalışmamızın bulgularında bekâr hekimlerin tüm alt boyutlarda evli hekimlerden daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Yani bekâr hekimlerin kurumlarına karşı daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları geliştirdiği söylenebilir.

Unvan ile örgütsel vatandaşlık düzeyi karşılaştırıldığında pratisyen hekimlerin uzman hekimlere göre daha fazla "yardım etme" ÖVD'si sergilediği bulunmuştur ($p<0,05$). Ayrıca genel duruma bakıldığı zaman pratisyen hekimlerin ÖVD düzeyinin ve kurumu övme alt boyut puanının uzman hekimlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Kılınç ve Ulusoy'un (2014) yapmış olduğu çalışmada öğretim üyesi hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin araştırma görevlisi hekimlerden daha düşük olduğu bulunmuştur. Pratisyen hekimlerin yaşlarının daha genç olması (%71,4'ü pratisyen hekim) ve birbirlerine yardım etme ihtiyacı duyması gibi nedenlerle ÖVD puanlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan hekimlerin toplam çalışma yılına göre örgütsel vatandaşlık düzeyi ele alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Aynı şekilde Oral (2012) ve İlisu'nun (2012) sağlık personelleri üzerinde yaptığı çalışmalarda mesleki çalışma yılı ile ÖVD arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bulgularımızda çalışma süresi fazla olan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ve tüm alt boyutlarda çalışma yılı fazla olan hekimlerin ÖVD puanı daha yüksektir. Bu durum hekimlerin tecrübeli olmaları ve kurum içerisinde olumlu davranış sergilemeleri ile ilişkilendirilebilir.

Kurumda toplam çalışma süresi ile ÖVD düzeyi ele alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak bizim sonucumuzdan farklı olarak Oral (2012) ile Şener'in (2012) yaptığı çalışmalarda örgütsel vatandaşlık düzeyi ile kurumda toplam çalışma süresi arasında anlamlı bir fark

bulunmuştur. Çalışmamızda hastanede çalışma yılı ile örgütsel vatandaşlık düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunamamasına karşın hastanede çalışma yılı arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin arttığı saptanmıştır. Bu durum uzun yıllar aynı kurumda çalışmanın kurumu benimseme duygusunun gelişmesine sebep olmasıyla açıklanabilir.

Hekimlerin çalıştığı birimler ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, cerrahi tıp bilimlerinde çalışan hekimlerin daha fazla “kurumu övme” davranışı gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Yine çalışmamız bulgularına göre cerrahi tıp bilimlerinde çalışan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin dâhili tıp bilimlerinde çalışan hekimlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Cerrahi birimlerde çalışan hekimler dâhili tıp birimlerinde çalışan hekimlere göre daha fazla grup çalışması içerisinde bulunmaktadır. Bu nedenle bir gruba bağlı olarak çalışmanın ÖVD üzerinde de olumlu etkileri olduğu düşünülebilir ve cerrahi birimde çalışan hekimlerin bu nedenle ÖVD puanlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Hekimlerin aylık gelirleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyi arasındaki ilişki ele alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Ancak Kılınc ve Ulusoy (2014)'un yapmış olduğu çalışmada “vicdanlılık” alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmamızda hekimlerin aylık gelirleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamasına karşın aylık geliri yüksek olan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durumda elde edilen gelirin, kurum için yararlı davranışlar sergilemekte motivasyon aracı olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan hekimlerin haftalık çalışma saatleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri ele alındığında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Buna karşın haftalık çalışma saati yüksek olan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Hastanelerde en çok çalışan grubun pratisyen hekimler olduğu göz önüne alındığında, çalışmamızdaki önceki bulgularla tutarlı bir sonuç elde edilmiştir.

Hekimlerin günde baktıkları hasta sayısı ile örgütsel vatandaşlık düzeyi ele alındığında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Ancak daha fazla hasta bakan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmamız bulgularında yer alan “pratisyen hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olduğu” bulgusu (Tablo 5), bu bulgu ile ilişkilendirilebilir. Hekimlerin günde baktıkları ortalama hasta sayısının yüksek olmasına karşın ÖVD düzeylerinin yüksek olması şaşırtıcı bir bulgu olarak yorumlanabilir. Çok hasta bakmanın memnuniyeti olumsuz etkileyeceği düşünülmesine karşın performans sistemi açısından ele alındığında olumlu etkisinin olduğu düşünülebilir.

Mesleğini isteyerek/istemeyerek tercih etme durumuna göre örgütsel vatandaşlık düzeyi ele alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Çalışmamızda hekimlerin mesleklerini tercih etme durumları ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamasıyla birlikte ortalama puanları bakımından da bir farklılık bulunamamıştır.

Hekimlerin kurumda çalışmaktan memnun olma düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri ele alındığında kurumda çalışmaktan çok memnunum diyen hekimlerin “bilgilendirme ve katılım” alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Bu sonuca göre kurumda çalışmaktan çok memnun olan hekimlerin, düzenlenen toplantılara katılma konusunda duyarlı olduklarını ve yönetime katılma eğilimlerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Hekimlerin kurumda kalma niyetleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak kurumda kalmayı düşünen hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bulgumuza benzer şekilde Çelik ve Çıra'nın (2013) yapmış olduğu çalışmada da ÖVD düzeyi arttıkça kurumda kalma niyetinin arttığı görülmüştür. Kurumda kalmayı düşünen hekimlerin kurumlarından memnun oldukları düşünülebilir. Bu açıdan baktığımızda örgütsel davranış açısından daha olumlu davranış ve tutumlar sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. Ancak hekimlerin %74,6'sı kurumdan ayrılmayı düşündüğünü ve yine araştırmamız bulgularına göre hekimlerin %77,6'sı ise kurumda çalışmaktan memnun olduğunu ifade etmişlerdir (Tablo 1). Memnuniyet düzeyi yüksek olmasına karşın neredeyse aynı oranda hekimin kurumdan ayrılmayı düşünme nedeni kurumdan memnun oldukları halde ilden memnun olmamaları olabilir. Ayrıca uzmanlıklarını yeni alan hekimlerin mecburi hizmet nedeniyle bu kurumda olmaları mecburi hizmet süresince kurumdan memnun olmaları ancak sürenin bitiminde kurumdan ayrılmayı düşünmeleri de bu bulguya neden olmuş olabilir. Çok sayıda hekimin kurumdan ayrılmayı düşünmesi yöneticiler açısından ele alınması gereken bir durumdur. Yöneticilerin personeli kurumda tutmayı sağlayacak ve memnuniyet düzeyini arttıracak politikalar geliştirmesi kurumda sunulan hizmetin kalitesi açısından üzerinde durulması gereken bir konudur.

Araştırmaya katılan hekimlerin idari görevleri bakımından örgütsel vatandaşlık düzeyleri ele alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu bulgu hekimlerin idari

görevlerinin olup olmaması, ÖVD'yi etkilememektedir şeklinde yorumlanabilir. Bulgumuz Oral (2012) 'ın çalışması ile benzerlik göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, Sivas'ta bir devlet hastanesinde çalışan hekimlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Ayrıca istatistiksel olarak önemli olmamakla beraber hekimlerin kurumdan memnun olma ve kurumda kalma niyeti arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin arttığı saptanmıştır. Dolayısıyla yöneticilerin, hekimleri kurumda tutmayı başaracak ve memnuniyet düzeyini arttıracak politikalar geliştirmesi önerilmektedir.

6. ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI

Çalışmamızın sadece Sivas ilinde yapılması ve örneklemin sadece tek devlet hastanesinden seçilmesi dolayısıyla örneklem sayısının az olması araştırmanın kısıtlılıkları olarak kabul edilebilir.

KAYNAKÇA

- ACAR, Dilara (2014). *Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine ve İş Tatminine Etkileri ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı.
- ALP, A. Gül (2015). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma İletişim Alguları Arasındaki Farklılıklar: Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.
- ALTUNTAŞ, Serap, BAYKAL, Ülkü (2010). "Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik Güvenirliği", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(3): 7-16.
- BAĞCI, Zübeyir (2014). "Duygusal Zekâ ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2):259-279.
- BERBEROĞLU, Nazlı (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- BOERNER, Sabine, DÜTSCHKE, Elisabeth, SCHWAMMLE, Angelika (2005). "Doing Voluntary Extra Work? Organizational Citizenship Behavior in The Hospital - A Comparison Between Physicians and Nurses", *Gesundheitswesen*, 67(11): 770-776.
- CHAHAL, Hardeep, MEHTA, Shivani (2010). "Antecedents And Consequences Of Organisational Citizenship Behaviour (OCB): A Conceptual Framework In Reference To Health Care Sector", *Journal of Services Research*, 10(2): 25-44.
- CHEN, S., Hwang, YU, H. Yi, HSU, H. Yueh, LIN, F. Chen, LOU, J. Horng (2013). "Organisational Support, Organisational Identification and Organisational Citizenship Behaviour Among Male Nurses", *Journal of Nursing Management*, 21(8): 1072-1082.
- CLARK, Olga L., ZICKAR, Michael J., JEX, Steve M. (2013). "Role Definition as a Moderator of the Relationship Between Safety Climate and Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Nurses", *Journal of Business Psychology*, 29(1): 101-110.
- COYNE, Iain, ONG, Tanya (2007). "Organizational Citizenship Behaviour and turnover Intention: A Cross- Cultural Study", *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6): 1085-1097.
- ÇELİK, Mazlum, ÇIRA, Ahmet (2013). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(1): 11-20.
- ÇITAK, Zümrül (2010). *Motivasyon ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- DEMİREL, Yavuz, ÖZÇİNAR, M. Faruk (2009). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1): 129-145.
- DEMİREL, Yavuz, SEÇKİN, Zeliha, ÖZÇİNAR, M. Faruk (2011). "Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2): 33-48.
- GÜLER, Belgin (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgüt İç Çatışma Arasındaki İlişki: Sağlık Sektörü Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜRBÜZ, Sait (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1):48-75.
- HUANG, C. Chen, YOU, C. Sing, TSAI, M. Tien (2012). "A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors", *Nursing Ethics*, 19(4): 513-529.
- INTARAPRASONG, Bhusita, DİTYEN, Warunee, Kruqkrunjit, Peera, SUBHADRABANDHU, Thanya (2012). "Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Personnel at One University Hospital in Thailand", *Journal of the Medical Association of Thailand*, 95(6): 102-108.
- İLİSU, İlkay (2012). *Personel Güçlendirilmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.
- KİLİNÇ, Erhan (2012). *Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansı ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- KİLİNÇ, Erhan, ULUSOY Hatice (2014). "Investigation Of Organizational Citizenship Behavior, Organizational Silence And Employee Performance At Physicians And Nurses, And The Relationship Among Them", *Business Management Dynamics*, 3(11):25-34.
- LİN, C. Tzu, CHANG, C. Sheng (2015). "Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviours", *Research and Theory for Nursing Practice*, 29(3): 226-244.
- MEYDAN, C. Harun, BASIM, H. Nejat (2015). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Kontrol Odağı, Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Etkisi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1): 99-116.
- MEYDAN, C. Harun, ŞEŞEN, Harun, BASIM, H. Nejat (2011). "Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2): 41-62.
- ORAL, Nurdan (2012). *Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Sağlık Örgütünde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- ORGAN, Dennis W., PODSAKOFF, Philip, M., MACKENZIE, S. Bradley (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*, Sage Publications, 3.
- ÖZLER, Ergun, Derya (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ekin Yayınevi, Bursa, 103.

- ÖZLÜK, Bilgen (2015). *Hemşirelik Hizmetlerinde Yeniden Yapılanma Sürecinin Hemşireler tarafından Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelik Bilim Dalı.
- ÖZTÜRK, Y. Emre, ÖZATA, Musa (2013). "Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Tıbbi Hataya Eğilim Arasındaki İlişkinin Araştırılması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3):365-381.
- PODSAKOFF, Philip, M., MACKENZIE, Scott, B., PAİNE, J.Beth, BACHRACH, Daniel, 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.
- POLATCI, Sema, CİNDİLOĞLU, Mihriban (2013). "Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3): 299-318.
- ŞENER, Tolga (2010). *Hastanelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı.
- TOPÇU, İbrahim, Harmancı Seren, A. Kader, Kaya, Fatma, Karadal, Ahmet, Aytolan, Yıldırım (2012). "Hekimlerde Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği", *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi*, 9(2): 12-17.
- ÜLKER, Gönül (2007). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki: Bunların Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(14): 227-248.
- YEŞİLYURT, Hülya ve Koçak, Nilüfer (2014). "İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 303-324.
- YILDIZ, Sebahattin (2014). "Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(2): 199-210.