

# **INSPECTION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR OF ALL EMPLOYEES WORKING AT HEALTHCARE INSTITUTIONS IN ASPECT OF DEMOGRAPHICAL CHARACTERISTICS**

**SAĞLIK KURUMLARINDA ÇALIŞAN TÜM GÖREVLİLERİN  
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN ÖRGÜTSEL  
VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**

**Arzu TÜRKMEN<sup>1</sup>**

## **Abstract**

The purpose of this study is to research organizational citizenship behaviour level of all employees working in Bandırma Public Hospital affiliated to Public Hospitals Union in terms of demographic characteristics. On this purpose, all employees working in Bandırma Public Hospital forms the basis of our study (N=936 persons). Research has been made with the survey technique and research type is cross-sectional research. Sampling group determined with the method of stratified sampling is n=257 persons. Croanbach alpha value of the scale of "Inter-organizational citizenship behaviour" used in research is 0,875. Organizational citizenship behaviour in the research has been examined in terms of inter-organizational cooperation, inter-organizational knowledge exchange, inter-organizational gentleman-likeness, and inter-organizational adaptability and has been reviewed with the sub-dimensions of age, gender, marital status, education, occupational seniority and duty. As the result of the research, it has been detected that there is a meaningful relationship between the organizational citizenship behaviour and demographic characteristics.

**Keywords:** Medical staff, organizational citizenship behaviour.

## **Özet**

Bu çalışmanın amacı; Kamu Hastaneler Birliğine bağlı Bandırma Devlet Hastanesi kurum çatısı altında görev yapan tüm görevlilerin demografik özellikler açısından örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin araştırılmasıdır. Bu amaçla Bandırma Devlet Hastanesinde görev yapan tüm görevliler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır(N=936 kişi). Araştırma survey tekniği ile yapılmış olup araştırma tipi kesitsel araştırmadır. Tabakalı örneklem yöntemi ile belirlenen örneklem grubu n= 257 kişidir. Araştırmada kullanılan "Örgütler arası vatandaşlık davranışı" ölçeğinin Croanbach alpha değeri=0,875'tir. Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütler arası yardımlaşma, örgütler arası bilgi paylaşma, örgütler arası centilmenlik, örgütler arası uyum boyutlarıyla ele alınmış olup, sosyo- demografik özellikler açısından yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve görev alt boyutlarıyla ele alınmıştır. Çalışmanın sonucunda; örgütsel vatandaşlık davranışıyla demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık çalışanı, örgütsel vatandaşlık davranışı.

<sup>1</sup> [arzu.turkmen75@hotmail.com](mailto:arzu.turkmen75@hotmail.com)

## **Giriş**

Globalizasyonun etkisi ile hızlı değişimlerin yaşandığı bir süreçten geçmekteyiz. Örgütlerde modern yaşantının bir gerekliliği olarak, bu sürece ayak uydurmak durumundadır. Örgütler arası yaşanan bu kıyasıya rekabet, örgütleri dönüşümcül ve dinamik bir yapıya zorlamaktadır. Örgütlerin temel taşı, insan faktörüdür. İnsan faktörü organizasyonun verimliliğini ve etkinliğini müspet veya menfi etkileyebilmektedir. Bu yönüyle insan faktörü, organizasyonun yararına davranışlar sergilemesi üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Alan çalışmasının gerçekleştirildiği Bandırma Devlet Hastanesi, Kamu Hastaneler Birliğine bağlı sağlık hizmeti veren bir kurumdur. Sağlık kurumları diğer sektörlerdeki kurumlardan farklı olarak kompleks ve hassas bir hizmet sunumu gerçekleştiren, insan unsurunun daha fazla öne çıktığı alanlardan biridir. Sağlık çalışanlarının sağlık hizmetlerini etkin, verimli ve kaliteli biçimde sunulabilmesi için; biçimsel rol ve mesuliyetlerinin ötesinde davranış ve tutum sergilemesi gereklidir. Bu açıdan sağlık profesyonelleri mesleğine ve örgütün değerlerine sıkı sıkı bağlı, işine sahip çıkan, duygu ve düşüncelerini davranışa dönüştürebilen bireyler olarak mesleklerini icra etmelidir. Bu bağlamda son zamanlarda sık sık gündeme oturan “örgütsel vatandaşlık davranışı” kavramı, sağlık sektöründe irdelenmelidir. “Örgütsel vatandaşlık davranışı”nın merkezinde, bireyleri zorunlulukların dışında istenenden daha fazla rol ve sorumlulukların yapılması düşüncesi yatar.

Literatüre bakıldığında birçok sektörde araştırmalara konu olmasına rağmen, sağlık alanında yeterli çalışma bulunmamaktadır. Bu noktadan feyz alınarak başlatılmış olan araştırma, Balıkesir İli Kamu Hastaneler Birliği Bandırma Devlet Hastanesi kurum çatısı altında görevlilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin keşifsel durum tespit çalışmasıdır. Çalışmanın ikinci bölümünde konuya ilişkin literatür çalışmalarına, üçüncü bölümde araştırma metodolojisine ve bulgulara, dördüncü bölümde ise; sağlık çalışanlarının sosyo- demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait tutumlarına ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

## **2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Literatür**

Örgütsel vatandaşlık terimi ilk olarak 1930’ lu yıllarda Chester Barnard tarafından ele alınmıştır. Literatüre bakıldığı zaman kavramın terminoloji ve içeriğine dair birçok tanımın yapılmasına rağmen, kavram konusunda araştırmacılar arasında tam olarak fikir ortaklığı sağlanamadığı görülmektedir. Araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal ifadesinden ziyade, bu kavramın yapısına, bu yapıyı etkileyen faktör ve çıktılarına, konularla ilişkisine odaklanmışlardır(1).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışına ilişkin literatürde yer alan bazı çalışmalardan ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

Stamper L. C. , Dyne L. V. (2003) yılında altı farklı kurumda, 257 çalışanıyla yaptığı araştırmalarında; part time çalışanların tam zamanlı çalışanlara oranla daha az vatandaşlık davranışı gösterdiğini saptamışlardır.

Soo K, John W. O’ Neill, Hyun-Min Cho (2010) yılında 223 otel çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada; kötü çalışma ilişkisi algılayan ve kıskançlık duyguları besleyen kişilerde olumlu yönde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemediklerini ortaya koymuştur.

Köseoğlu, Gider, Ocak (2011) yılında 600 yataklı bir kamu hastanesinde çalışan 82 görevli hekim yüz yüze görüşme tekniği ile yaptığı anket çalışmada; bilgi paylaşımı tutumlarının cinsiyete, yaşa, pozisyona, unvana, kurumdaki ve yönetimdeki tecrübesine göre değişip değişmediğini test etmiştir. Bu çalışmanın sonucunda hekimlerin bilgi paylaşımını engelleyen faktörlere ilişkin tutumlarının pozisyona göre değişiklik gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Chang, CS, Chen, SY. , Lan, YT.(2011) yılında birinci basamak sağlık kurumu olan Tayvan'da bir sağlık kuruluşunda 323 hemşirenin örgütsel vatandaşlık algılarına ilişkin bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda; hemşirelerin hasta odaklı yaklaşımlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkileri olduğunu saptamışlardır.

Sökmen ve Boylu (2011) yılında Ankara İlinde otel işletmelerinde 147 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışının otel iş görenleri tarafından gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı ve bu davranışların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bu çalışmayı başlatmışlardır. Araştırma sonucunda kapsamdaki iş görenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiğini ve bu davranışların çalışanların cinsiyetine göre farklılaştığını ortaya koymuşlardır.

Paille, P. ve Grima, F.(2011)yılında Fransa'da eğitim – öğretim veren bir işletme okulunun 355 mezunu ile bir araştırma gerçekleştirmiş ve bu çalışmanın sonunda; centilmenlik, sivil erdem, başkalarına yardım etme ile negatif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Baykal, Altuntaş, Öztürk, Sökmen, İntepeler, Kantek (2011) yılında gerçekleştirdikleri çalışmada akademisyen hemşirelerin görev yaptıkları kurumlarda gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve bu davranışı etkileyen faktörlerin neler olduğunu ortaya koydukları araştırmanın sonucunda görev yapan katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme oranlarının çok yüksek olmadığı, en fazla bilgilendirme en az da yardım etme davranışını gösterdikleri belirlemişlerdir.

Finkelstein, Marcia A. , (2011) yılında yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile içsel ve dışsal motivasyon arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ve olumlu sosyal kişilik etkisi yarattığını ortaya koymuştur.

Murugesan Ramasamy and Natarajan Thamaraiselvan, (2011), Teig Bölgesinde 11 kısımda gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel vatandaşlık ile bilgi paylaşımı arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlar, kendi kurum kültürlerinin oluşturulması yönünde öneri sunmuşlardır.

Barbuto, John E. ; Storu, Joana S. P. (2011), tarım sektöründe yer alan üç işyerinde 439 çalışan ile yaptıkları çalışmada, kurum çalışanlarının motivasyon kaynaklarına açıklama getirmek, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini ortaya koymak istemişlerdir. Ortak değişken toplam varyansının %12'sinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olduğunu tespit etmişlerdir.

Ren-Tao Mio, Rie-Thi Shen, (2011), Çin' de 188 kamu kuruluşunda yapılan bir çalışmada, örgütsel vatandaşlık, takım etkinliği, cinsiyet faktörleri arasındaki ilişki incelenerek, üç faktör arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Huang vd. (2012) yılında merkezi Tayvan'da yer alan bir araştırma hastanesinde 352 hemşire üzerinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda hastanelerde örgütsel iklimin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini saptamışlardır.

Özyer, Dönmez, Ufuk,(2012) yılında yaptıkları araştırma bankacılık sektöründe çalışan bireylerin demografik özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini ortaya koyma amacıyla yapmışlardır. Çalışmalarında cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hiyerarşik konum ve çalışılan kurum ile hem genel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında hem de örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına varmışlardır.

Tsang, SS. , Chen, TY. , Wong, SF. , Tai, HL. (2012) yılında Tayvan'da bir tıp ünitesinde hemşirelerle gerçekleştirdiği çalışmasında; örgütsel vatandaşlık davranışının iş memnuniyetini artırdığını, iş stresini de azalttığını ortaya koymuştur.

**Türkmen, A. (2016). Sağlık Kurumlarında Çalışan Tüm Görevlilerin Demografik Özellikler Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi, s. 366-384.**

Wei Zheng; Mion Zhang ( 2012) yılında yaptıkları araştırmasında; 777 kişilik bir örneklem üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışını duygusal bağlılık ile algılanan ödül derece bağlantısını ele almışlardır. Çalışmanın sonucunda duygusal bağlılık ile kısmen bir ilişki, ödül derece bağlantısı ile doğrudan güçlendirilmiş ilişki tespit edilmiştir.

Dargahi, H. ; Alirezaie, S. ; Shaham, G. (2012), eğitim hastanesinde 510 hemşire üzerinde gerçekleştirilen çalışmada hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları yüksek olduğu bulunmuştur.

Salihoglu (2013) yılında, Çorum Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan personellerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda bireylerin demografik faktörlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özdevecioğlu, Akın (2013) yılında yaptıkları çalışmada; örgütlerarası vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü tipleri açısından fark olup olmadığını araştırmıştır. Kayseri İli'nde 224 işletme ve kamu kurumunda yürüttükleri çalışmanın sonucunda, örgüt kültürü tipleri, kurumların gösterdikleri örgütler arası vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Bahrami, Montazera faraj, Gazar ve Tafti (2013) İran'da bir araştırma hastanesinde örgütsel vatandaşlık davranışının demografik belirleyicilerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada ulaştıkları sonuç şöyledir: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tecrübesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Öztürk ve Özata (2013) Afyonkarahisar'da görev yapan 140 hemşire üzerinde yapılan çalışmanın amacı; hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ile tıbbi hataya eğilim arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Araştırma sonucunda hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ile tıbbi hataya eğilim arasında zayıf ancak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, örgütsel vatandaşlık davranışındaki artışın, tıbbi hataya eğilimi azalttığını saptamışlardır.

Polatçı, Cindiloğlu (2013) yılındaki çalışması; Çorum ilinde faaliyet gösteren 117 kişi özel hastane çalışanlarıyla başlatılmıştır. Çalışmanın amacı, kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ve duygusal bağlılığın bu iki değişken arasında aracılık rolünü belirlemektir. Analizler sonucunda, kişi-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğu, sonucuna ulaşmışlardır.

Bolino, Mark C. ; Klotz, Antony C. ; Turnley, William H. ; Harvey, J. (2013) yılında yaptıkları çalışmada pozitif ve negatif örgütsel vatandaşlık davranışlarını tanımlamışlardır.

Altuntaş ve Baykal ( 2014) yılında, İstanbul İli -Avrupa yakasında bulunan 100 yatak ve üzeri kapasiteli hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini ve etkileyen faktörleri saptamak amacıyla bir çalışma başlatmışlardır. Çalışma sonucunda hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışılan kurum, yaş, pozisyon, kurumsal deneyim, mesleği isteyerek seçme durumu, vardiya, çalışma şekli, işinden memnun olma ve işten ayrılmayı düşünme durumu gibi faktörlerin hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı türlerini etkilediği saptanmıştır.

Somayeh A, Yaghoob N, Rasaul B.(2014) yılında işyerinde maneviyat ile örgütsel vatandaşlık davranışını 248 kişilik bir örneklem büyüklüğünde çalışmış ve araştırmanın sonucunda bu iki kavram arasında bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Alparslan, Can ve Oktar (2014) yılında yaptıkları çalışmalarında; algılanan örgütsel destek düzeyi, örgütsel özdeşleşme ve yardım etme davranışı arasındaki ilişkiyi

incelemiştir. 152 hastane personeli üzerine yapılan araştırma sonucunda; algılanan örgütsel destek düzeyinin artması, örgütsel özdeşlemeyi pozitif yönde etkilemekte olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin çalışanlarda yardım etme davranışını ortaya çıkarabildiği sonucuna ulaşmışlardır.

Spence, Jeffrey R; Brown, Douglas J. ; Keeping, Lisa M. ; Lian, Huiwen (2014) yılında 210 kişi çalışan ve yetişkin, 173 kişi ise lisans öğrenci ile yaptıkları araştırmada, örgütsel vatandaşlık ile kişilik arasındaki bağ araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda kişilerin zamanla değişkenlik gösterebilen, dinamik bir yapıda, olumlu yönde, örgütsel davranış eylemleri sergilediklerini, devlete karşı minnet duymalarının pozitif etkisini ortaya koymuşlardır.

Cheung, Millissa; Z. Peng, Kelly; Weng, Chi-Sum, (2014), Çalışmalarında süpervisor ile astları arasında örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen motifleri ortaya koymaya çalışmışlardır. 7 büyük şirket ve 176 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; duygusal ve egoist davranışların olumlu – olumsuz motifleri üzerinde durulmuştur.

Ching- Sheng Chang, (2014), örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet arasında ilişkiyi Tayvan'da 386 kişi üzerinde çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda, algılanan örgütsel adalet ve ılımlı kurumsal desteğin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilediğini, fedakâr ve özverili çalışmalar sergilediklerini ortaya koymuşlardır.

Clark, Olga I. ; Zicker, J. ; Jex, Steve M.(2014) ; hemşireler üzerinde yönetim taahhüdü ve emniyet ikliminin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkisi 94 hemşire üzerinde incelenmiş ve çalışmanın sonucunda; hemşirelerin sosyal davranışları daha fazla sergiledikleri ortaya konmuştur.

M. Brito Duarte (2015) yılında Aziz Marcos, Braga Hastanesi ve Alto Ave Hastanesi'nde yaptıkları çalışmada iki hastanede 420 hemşirenin üzerinde yaptığı çalışmada; örgütsel ve mesleki bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirdiğini bulmuştur.

Gyekye, Seth Ayim; Haybatollahi, Muhammed, (2015), Ganalı işçiler üzerinde örgütsel vatandaşlık, çalışma yaşı ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiş, yaşlı işçilerin genç işçilere göre, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri, yaşlı işçilerin genç işçilere göre iş tatmini daha yüksek bulunmuştur.

### **3. Metodoloji**

#### **3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Bandırma Devlet Hastanesinde görev yapan tüm görevliler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır(N=936 kişi). Tabakalı örneklem yöntemi ile belirlenen örneklem grubu n= 257 kişidir. Belirlenen kişilere dağıtılan anket formları ile veriler elde edilmiştir. Ulaşılan veriler şu şekildedir:

- Araştırmaya katılan çalışanların 126'sı ( %49,0) kadın, 131'i (%51,0) erkektir.
- Katılımcıların 14'ü ( % 5,4) 20-25 yaş aralığında, 41'i ( %16,0) 26-30 yaş aralığında, 50'si (%19,5) 31-35 yaş aralığında, 75'i (%29,2) 36-40 yaş aralığında, 53'ü ( % 20,6)41-45 yaş aralığında, 22'si (%8,6) 46-50 yaş aralığında, 2'si (%0,8 ) 50 yaşından büyük kişilerden oluşmaktadır.
- Medeni Durumlarına bakıldığında 181'i ( %70,4) evli, 31'i (12,1) bekâr, 45'i ( %17,5) dul/boşanmış kişilerden oluşmaktadır.

**Türkmen, A. (2016). Sağlık Kurumlarında Çalışan Tüm Görevlilerin Demografik Özellikler Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi, s. 366-384.**

- Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; 14'ü (%5,4) ortaöğretim, 188'i (%73,2) lise, 24'ü (%9,3) önlisans, 11'i (%4,3) lisans, 20'si(7,8) yüksek lisanstır.
- Katılımcıların mesleki kıdem yönünden çalışma süreleri değerlendirildiğinde; 10'u (%39) 1-5 yıl arasında, 45'i (%17,5) 6-10 yıl arasında, 73'ü (%28,4) 11-15 yıl arasında, 110'u (%42,8) 16-20 yıl arasında,19'u (%7,4) 20 yıldan fazla görev yapmaktadırlar.
- Katılımcıların mesleki unvan dağılımlarına baktığımızda; 93'ü (%63,2) hastabakıcı,15'i (%5,8) teknik personel, 78'i (%30,4) ebe-hemşire, 20'si(%7,8) sağlık memuru, 7'si (%2,7) röntgen teknisyeni, 8'i (%3,1) anestezi teknisyeni/ anestezi doktoru, 30'u(%11;7) doktor, 6'sı(%2,3) tıbbi sekreter olarak görev yapmaktadır. Verilerin detaylı olarak görüntüsü aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 1: Demografik Özelliklerin Dağılımı**

<b>YAŞ</b>	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	14	5,4	5,4	5,4
26-30	41	16,0	16,0	21,4
31-35	50	19,5	19,5	40,9
36-40	75	29,2	29,2	70,0
41-45	53	20,6	20,6	90,7
46-50	22	8,6	8,6	99,2
50 üzeri	2	,8	,8	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>CİNSİYET</b>	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ERKEK	131	51,0	51,0	51,0
KADIN	126	49,0	49,0	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>MEDENİ DURUM</b>	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
EVLİ	181	70,4	70,4	70,4
BEKAR	31	12,1	12,1	82,5
DUL/BOŞANMIŞ	45	17,5	17,5	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ORTAÖĞRETİM	14	5,4	5,4	5,4
LİSE	188	73,2	73,2	78,6
ÖNLİSANS	24	9,3	9,3	87,9
LİSANS	11	4,3	4,3	92,2
YÜKSEK LİSANS	20	7,8	7,8	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>MESLEKİ KIDEM</b>	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 YIL	10	3,9	3,9	3,9
6 -10 YIL	45	17,5	17,5	21,4
11-15 YIL	73	28,4	28,4	49,8
16-20 YIL	110	42,8	42,8	92,6
20 YIL ÜZERİ	19	7,4	7,4	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
<b>GÖREV</b>	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
DOKTOR	30	11,7	11,7	97,7
EBE/HEMŞİRE	78	30,4	30,4	72,4
SAĞLIK MEMURU	20	7,8	7,8	80,2
RÖNTGENTEKNİSYENİ	7	2,7	2,7	82,9
ANESTEZİ TEKNİSYENİ	8	3,1	3,1	86,0
TEKNİK PERSONEL	15	5,8	5,8	42,0
TIBBİ SEKRETER	6	2,3	2,3	100,0
HASTA BAKICI	93	36,2	36,2	36,2
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

### **3.2. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırma tipi kesitsel araştırmadır. Araştırma nicel araştırma yöntemi ile yapılmış olup, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket Autry ve arkadaşlarının 2008 yılında geliştirdikleri ve Mahmut Devecioğlu'nun derleyip Türkçeye çevirdiği "Örgütler arası Vatandaşlık Ölçeği" kullanılmıştır. Toplamda 23 sorudan oluşan anket, 6 adet sosyo-demografik soru bulunmaktadır (Özdevecioğlu, M. , 2009).

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ankette katılımcılar her davranışı gösterme sıklıklarını 5'li likert ölçeği doğrultusunda ankette verilen "Hiçbir zaman" 1, "Nadiren"2, "Bazen"3, "Genellikle" 4, "Her zaman"5 şeklinde işaretlemeleri istenmiştir.

Yapılan uygulama sonucunda anketin güvenirlik analizine ilişkin cronbach alpha katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.875 olarak bulunmuş olup, literatür de bu oran yüksek güvenilir değerler arasındadır.

**Tablo 2: Cronbach's Alpha Güvenirlik Testi**

Cronbach's Alpha	N
,875	23

### **Araştırmanın Hipotezleri**

Bu araştırma "Sağlık hizmeti sunan Bandırma Devlet Hastanesi kurum çatısı altında çalışan görevlilerin, örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri nedir?" sorusundan yola çıkılarak başlatılmıştır. Bu araştırmanın genel amacı; sağlık kurumlarında çalışan tüm görevlilerin demografik değişkenler açısından örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin ortaya çıkartılmasıdır. Bu genel çerçeve altında, araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- **H1:**Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- **H2:**Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, yaşa göre farklılık göstermektedir.
- **H3:**Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.
- **H4:**Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.
- **H5:**Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.
- **H6:**Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, görevlerine göre farklılık göstermektedir.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Araştırmada elde edilen datalar SPSS 22.0 (Statistical Packages For The Social Sciences) programı aracılığıyla depolanmış ve ilgili istatistiki yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya dahil edilmiş katılımcıların iki grup içeren demografik özellikleri olan cinsiyet durumlarının incelenmesi için bağımsız örneklem için t-testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup içeren diğer demografik özelliklerin incelenmesi için ise; varyans analizi kullanılmıştır. Varyansların eşit olmadığı durumlarda Tamhane testi, eşit olduğu durumlarda ise; Tukey testi kullanılmıştır.

### **Bulgular**

Araştırmada öncelikle demografik özelliklerin frekansları belirlenmiştir. Bunun üzerine çıkan sonuçlar altı temel demografik özellik olan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem ve eğitim durumlarına göre ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

**Tablo 3. Demografik Özelliklerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

	N	Mean	Std. Deviation
YAŞINIZ	257	3,72	1,368
CİNSİYETİNİZ	257	1,49	,501
MEDENİ DURUMUNUZ	257	1,47	,776
EĞİTİM DURUMUNUZ	257	2,36	,946
MESLEKİ KIDEMİNİZ	257	4,32	,977
GÖREVİNİZ	257	3,03	2,107
Valid N (listwise)	257		

“Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.” Birinci hipotezimize ilişkin t- testi sonuç tabloları aşağıda belirtilmiştir:

**Tablo 4: Cinsiyete Göre Grup İstatistikleri**

	CİNSİYETİNİZ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ÖVD_ÖLÇEK	ERKEK	131	4,0607	,36058	,03150
	KADIN	126	3,8596	,38463	,03427

**Tablo 5: Cinsiyet için Bağımsız Örneklem Testi**

	Levene 's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
ÖVD_ÖLÇEK	Equal variances assumed	1,376	,242	4,328	255	,000	,20118	,04649	,10963	,29273
	Equal variances not assumed			4,322	252,300	,000	,20118	,04655	,10951	,29285

Yapılan levene testi sonucunda, varyansların homojen olduğu görülmektedir(  $p>0.05$ ) Örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyete göre farklılaşmasına bakıldığında ise; erkeklerin kadınlara oranla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği görülmüş ve bu durum istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(  $p<0.05$ ).

**Tablo 6: Yaş Göre Farklılaşma Anova Testi**

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,629	6	250	,140

Kurumda çalışanların yaş gruplarına göre yapılan levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu görülmüştür(  $p>0.05$ ).



**Türkmen, A. (2016). Sağlık Kurumlarında Çalışan Tüm Görevlilerin Demografik Özellikler Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi, s. 366-384.**

Anova	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,447	6	,408	2,868	,010
Within Groups	35,547	250	,142		
Total	37,994	256			

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların yaş gruplarına göre birbirlerinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (p<0.05).

**Tablo 7: Tukey Testi ( Yaşa Gruplarına Göre)**

(I) YAŞINIZ	(J) YAŞINIZ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
20-25	26-30	,09491	,11672	,983	-,2521	,4419
	31-35	,08696	,11402	,988	-,2520	,4259
	36-40	,14116	,10978	,858	-,1852	,4675
	41-45	,16612	,11331	,765	-,1707	,5029
	46-50	,40316*	,12892	,032	,0200	,7864
	50 yaş üzeri	,58696	,28505	,380	-,2603	1,4343
26-30	20-25	-,09491	,11672	,983	-,4419	,2521
	31-35	-,00795	,07945	1,000	-,2441	,2282
	36-40	,04625	,07324	,996	-,1715	,2640
	41-45	,07121	,07843	,971	-,1619	,3043
	46-50	,30825*	,09966	,035	,0120	,6045
	50 yaş üzeri	,49205	,27306	,548	-,3196	1,3037
31-35	20-25	-,08696	,11402	,988	-,4259	,2520
	26-30	,00795	,07945	1,000	-,2282	,2441
	36-40	,05420	,06884	,986	-,1504	,2588
	41-45	,07916	,07434	,938	-,1418	,3001
	46-50	,31621*	,09647	,020	,0294	,6030
	50 yaş üzeri	,50000	,27192	,523	-,3083	1,3083
36-40	20-25	-,14116	,10978	,858	-,4675	,1852
	26-30	-,04625	,07324	,996	-,2640	,1715
	31-35	-,05420	,06884	,986	-,2588	,1504
	41-45	,02496	,06767	1,000	-,1762	,2261
	46-50	,26200	,09143	,067	-,0098	,5338
	50 yaş üzeri	,44580	,27017	,650	-,3573	1,2489
41-45	20-25	-,16612	,11331	,765	-,5029	,1707
	26-30	-,07121	,07843	,971	-,3043	,1619
	31-35	-,07916	,07434	,938	-,3001	,1418
	36-40	-,02496	,06767	1,000	-,2261	,1762
	46-50	,23704	,09563	,172	-,0472	,5213
	50 yaş üzeri	,42084	,27162	,715	-,3866	1,2282
46-50	20-25	-,40316*	,12892	,032	-,7864	-,0200
	26-30	-,30825*	,09966	,035	-,6045	-,0120
	31-35	-,31621*	,09647	,020	-,6030	-,0294
	36-40	-,26200	,09143	,067	-,5338	,0098
	41-45	-,23704	,09563	,172	-,5213	,0472
	50 yaş üzeri	,18379	,27849	,995	-,6440	1,0116
50 yaş üzeri	20-25	-,58696	,28505	,380	-1,4343	,2603
	26-30	-,49205	,27306	,548	-1,3037	,3196
	31-35	-,50000	,27192	,523	-1,3083	,3083
	36-40	-,44580	,27017	,650	-1,2489	,3573
	41-45	-,42084	,27162	,715	-1,2282	,3866
	46-50	-,18379	,27849	,995	-1,0116	,6440

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Varyansların eşit olması durumundan dolayı yapılan Tukey testi sonucuna göre;

- 46-50 yaş grubunda olan çalışanların 20-25 yaş grubunda olan çalışanlara göre örgütsel vatandaşlık algılarının daha düşüktür.
- 46-50 yaş grubunda olan çalışanların 26-30 yaş grubunda olan çalışanlara göre örgütsel vatandaşlık algılarının daha düşüktür.
- 46-50 yaş grubunda olan çalışanların 31-35 yaş grubunda olan çalışanlara göre örgütsel vatandaşlık algılarının daha düşüktür.

**Tablo 8: Medeni Duruma Göre Farklılaşma Anova Testi**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,569	2	254	,567

Kurumda çalışanların medeni durumlarına göre yapılan levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu görülmüştür(  $p>0.05$ ).

Anova	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,527	2	,763	5,318	,005
Within Groups	36,467	254	,144		
Total	37,994	256			

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların medeni durumlarına göre; birbirlerinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır(  $p<0.05$ ).

**Tablo 9: Tukey testi ( Medeni Duruma Göre)**

(I) MEDENİ DURUMUNUZ	(J) MEDENİ DURUMUNUZ	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
EVLİ	BEKAR	-,20280*	,07365	,017	-,3764	-,0292
	DUL-BOŞANMIŞ	,07901	,06312	,424	-,0698	,2278
BEKAR	EVLİ	,20280*	,07365	,017	,0292	,3764
	DUL-BOŞANMIŞ	,28181*	,08844	,005	,0733	,4903
DUL-BOŞANMIŞ	EVLİ	-,07901	,06312	,424	-,2278	,0698
	BEKAR	-,28181*	,08844	,005	-,4903	-,0733

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Varyansların eşit olması durumundan dolayı yapılan Tukey testi sonucuna göre;

Medeni durumu bekâr olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları, evli olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Medeni durumu bekâr olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları, dul-boşanmış olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 10: Eğitim Durumuna Göre Farklılaşma Anova Testi**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,150	4	252	,075

Kurumda çalışanların eğitim durumlarına göre yapılan levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu görülmüştür(  $p>0.05$ ).

Anova	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,113	4	,778	5,623	,000
Within Groups	34,881	252	,138		
Total	37,994	256			

Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların eğitim durumlarına göre birbirlerinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (p<0.05).

**Tablo 11: Tukey testi ( Eğitim Duruma Göre)**

(I) EĞİTİM DURUMUNUZ	(J) EĞİTİM DURUMUNUZ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ORTAÖĞRETİM	LİSE	-,08392	,10307	,926	-,3671	,1993
	ÖNLİSANS	,06444	,12512	,986	-,2793	,4082
	LİSANS	-,25522	,14990	,434	-,6671	,1566
	YÜKSEK LİSANS	-,41708*	,12964	,013	-,7733	-,0609
LİSE	ORTAÖĞRETİM	,08392	,10307	,926	-,1993	,3671
	ÖNLİSANS	,14836	,08064	,353	-,0732	,3699
	LİSANS	-,17131	,11541	,574	-,4884	,1458
	YÜKSEK LİSANS	-,33316*	,08750	,002	-,5736	-,0927
ÖNLİSANS	ORTAÖĞRETİM	-,06444	,12512	,986	-,4082	,2793
	LİSE	-,14836	,08064	,353	-,3699	,0732
	LİSANS	-,31966	,13546	,130	-,6919	,0525
	YÜKSEK LİSANS	-,48152*	,11264	,000	-,7910	-,1720
LİSANS	ORTAÖĞRETİM	,25522	,14990	,434	-,1566	,6671
	LİSE	,17131	,11541	,574	-,1458	,4884
	ÖNLİSANS	,31966	,13546	,130	-,0525	,6919
	YÜKSEK LİSANS	-,16186	,13966	,775	-,5456	,2219
YÜKSEK LİSANS	ORTAÖĞRETİM	,41708*	,12964	,013	,0609	,7733
	LİSE	,33316*	,08750	,002	,0927	,5736
	ÖNLİSANS	,48152*	,11264	,000	,1720	,7910
	LİSANS	,16186	,13966	,775	-,2219	,5456

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Varyansların eşit olması durumundan dolayı yapılan Tukey testi sonucuna göre;

- Eğitim durumu yüksek lisans olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algılarının eğitim durumu ortaöğretim olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Eğitim durumu yüksek lisans olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algılarının eğitim durumu lise olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Eğitim durumu yüksek lisans olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algılarının eğitim durumu ön lisans olan katılımcılara göre daha yüksektir.

**Tablo 12: Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşma Anova Testi**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,519	4	252	,042

Levene testi sonucunda varyansların homojen olmadığı görülmüştür(p<0.05)

Anova	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,980	4	,995	7,371	,000
Within Groups	34,014	252	,135		
Total	37,994	256			

Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışının katılımcıların mesleki kıdemlerine göre birbirinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0.05).

**Tablo 13: Tamhane Testi ( Mesleki Kıdem Durumuna Göre)**

(I) MESLEKİ KIDEMİNİZ	(J) MESLEKİ KIDEMİNİZ	Mean Difference (I-J)			95% Confidence Interval	
		Mean	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1 - 5 YIL	6 - 10	-,01594	,12844	1,000	-,3689	,3370
	11-15	,09381	,12388	,942	-,2466	,4342
	16-20	,20553	,12135	,440	-,1279	,5389
	20 YIL ÜZERİ	,47025*	,14353	,010	,0759	,8646
6 - 10	1 - 5 YIL	,01594	,12844	1,000	-,3370	,3689
	11-15	,10975	,06963	,514	-,0816	,3011
	16-20	,22148*	,06501	,007	,0428	,4001
	20 YIL ÜZERİ	,48619*	,10052	,000	,2100	,7624
11-15	1 - 5 YIL	-,09381	,12388	,942	-,4342	,2466
	6 - 10	-,10975	,06963	,514	-,3011	,0816
	16-20	,11173	,05546	,262	-,0407	,2641
	20 YIL ÜZERİ	,37645*	,09462	,001	,1165	,6364
16-20	1 - 5 YIL	-,20553	,12135	,440	-,5389	,1279
	6 - 10	-,22148*	,06501	,007	-,4001	-,0428
	11-15	-,11173	,05546	,262	-,2641	,0407
	20 YIL ÜZERİ	,26472*	,09128	,033	,0139	,5155
20 YIL ÜZERİ	1 - 5 YIL	-,47025*	,14353	,010	-,8646	-,0759
	6 - 10	-,48619*	,10052	,000	-,7624	-,2100
	11-15	-,37645*	,09462	,001	-,6364	-,1165
	16-20	-,26472*	,09128	,033	-,5155	-,0139

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Varyansların eşit olmaması durumunda yapılan Tamhane Testi sonuçlarına göre;

Mesleki kıdemleri 20 yıl üzeri yıl çalışanlarının örgütsel vatandaşlık algıları 1-5 yıl arasında çalışanlara göre daha düşüktür.

Mesleki kıdemleri 20 yıl üzeri yıl çalışanlarının örgütsel vatandaşlık algıları 6-10 yıl arasında çalışanlara göre daha düşüktür.

Mesleki kıdemleri 20 yıl üzeri yıl çalışanlarının örgütsel vatandaşlık algıları 11-15 yıl arasında çalışanlara göre daha düşüktür.

Mesleki kıdemleri 20 yıl üzeri yıl çalışanlarının örgütsel vatandaşlık algıları 16-20 yıl arasında çalışanlara göre daha düşüktür.

**Tablo 14: Mesleki Ünvana Göre Farklılaşma Anova Testi**

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,531	7	249	,811

  

Anova	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11,612	7	1,659	15,657	,000
Within Groups	26,382	249	,106		
Total	37,994	256			

Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların mesleki ünvanlarına göre birbirlerinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır( p<0.05).

**Tablo 15: Tukey Testi ( Mesleki Ünvana Göre)**

(I) GÖREVİNİZ	(J) GÖREVİNİZ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
DOKTOR	EBE/HEMŞİRE	,65251*	,06993	,000	,4387	,8663
	SAĞLIK MEMURU	,20435	,09396	,371	-,0829	,4916
	RÖNTGEN	,15155	,13663	,954	-,2661	,5692
	ANESTEZİ TEKNİSYENİ	,38370	,12952	,065	-,0122	,7796
	TEKNİK PERSONEL	,21159	,10293	,447	-,1031	,5262
	TIBBİ SEKRETER	,26232*	,14557	,619	-,1827	,7073
	HASTA BAKICI	,40327*	,06834	,000	,1944	,6122
EBE-HEMŞİRE	DOKTOR	-,65251*	,06993	,000	-,8663	-,4387
	SAĞLIK MEMURU	-,44816*	,08158	,000	-,6976	-,1988
	RÖNTGEN	-,50096*	,12843	,003	-,8936	-,1084
	ANESTEZİ TEKNİSYENİ	-,26881	,12084	,341	-,6382	,1006
	TEKNİK PERSONEL	-,44091*	,09177	,000	-,7214	-,1604
	TIBBİ SEKRETER	-,39019	,13790	,092	-,8117	,0314
	HASTA BAKICI	-,24924*	,04998	,000	-,4020	-,0965
SAĞLIK MEMURU	DOKTOR	-,20435	,09396	,371	-,4916	-,0829
	EBE-HEMŞİRE	,44816*	,08158	,000	,1988	,6976
	RÖNTGEN	-,05280*	,14294	1,000	-,4898	,3842
	ANESTEZİ TEKNİSYENİ	,17935	,1361	,892	-,2369	,5956
	TEKNİK PERSONEL	,00725	,11118	1,000	-,3326	,3471
	TIBBİ SEKRETER	,05797	,15151	1,000	-,4052	,5211
	HASTA BAKICI	,19892	,08023	,209	-,0463	,4442
RÖNTGEN	DOKTOR	-,15155	,13663	,954	-,5692	,2661
	EBE-HEMŞİRE	,50096*	,12843	,003	,1084	,8936
	SAĞLIK MEMURU	,05280	,14294	1,000	-,3842	,4898
	ANESTEZİ TEKNİSYENİ	,23214	,16846	,867	-,2828	,7471
	TEKNİK PERSONEL	,06004	,14899	1,000	-,3954	,5155
	TIBBİ SEKRETER	,11077	,18109	,999	-,4428	,6643
	HASTA BAKICI	,25172	,12757	,502	-,1383	,6417
ANESTEZİ TEKNİSYENİ	DOKTOR	-,38370	,12952	,065	-,7796	,0122
	EBE-HEMŞİRE	,26881	,12084	,341	-,1006	,6382
	SAĞLIK MEMURU	,17935	,13617	,892	-,5956	,2369
	RÖNTGEN	-,23214	,16846	,867	-,7471	,2828
	TEKNİK PERSONEL	-,17210	,14250	,929	-,6077	,2635
	TIBBİ SEKRETER	-,12138	,17579	,997	-,6587	,4160
	HASTA BAKICI	,01958	,11993	1,000	-,3470	,3862
TEKNİK PERSONEL	DOKTOR	-,21159	,10293	,447	-,5262	,1031
	EBE-HEMŞİRE	,44091*	,09177	,000	,1604	,7214
	SAĞLIK MEMURU	-,00725	,11118	1,000	-,3471	,3326
	RÖNTGEN	-,06004	,14899	1,000	-,5155	,3954
	ANESTEZİ TEKNİSYENİ	,17210	,14250	,929	-,2635	,6077
	TIBBİ SEKRETER	,05072	,15723	1,000	-,4299	,5314
	HASTA BAKICI	,19168	,09057	,407	-,0852	,4685
DOKTOR	DOKTOR	-,26232	,14557	,619	-,7073	,1827
	EBE-HEMŞİRE	,39019	,13790	,092	-,0314	,8117
	SAĞLIK MEMURU	-,05797	,15151	1,000	-,5211	,4052
	RÖNTGEN	-,11077	,18109	,999	-,6643	,4428

**Türkmen, A. (2016). Sağlık Kurumlarında Çalışan Tüm Görevlilerin Demografik Özellikler Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi, s. 366-384.**

TIBBİ SEKRETER	ANESTEZİ TEKNİSYENİ	,12138	,17579	,997	-,4160	,657
	TEKNİK PERSONEL	-,05072	,15723	1,000	-,5314	,4299
	HASTA BAKICI	,14095	,13710	,970	-,2782	,5601
HASTA BAKICI	DOKTOR	-,40327*	,06834	,000	-,6122	-,1944
	EBE-HEMŞİRE	,24924*	,04998	,000	,0965	,4020
	SAĞLIK MEMURU	-,19892	,08023	,209	-,4442	,0463
	RÖNTGEN	-,25172	,12757	,502	-,6417	,1383
	ANESTEZİ TEKNİSYENİ	-,01958	,11993	1,000	-,3862	,3470
	TEKNİK PERSONEL	-,19168	,09057	,407	-,4685	,0852
	TIBBİ SEKRETER	-,14095	,13710	,970	-,5601	,2782

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Varyansların eşit olması durumundan dolayı yapılan Tukey testi sonucuna göre;

- Görev unvanı ebe- hemşire olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları, görev unvanı doktor olan katılımcılardan daha düşüktür.
- Görev unvanı ebe- hemşire olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları, görev unvanı sağlık memuru olan katılımcılardan daha düşüktür.
- Görev unvanı ebe- hemşire olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları, görev unvanı röntgen teknisyeni olan katılımcılardan daha düşüktür.
- Görev unvanı ebe- hemşire olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları, görev unvanı anestezi teknisyeni olan katılımcılardan daha düşüktür.
- Görev unvanı ebe- hemşire olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları, görev unvanı teknik personel olan katılımcılardan daha düşüktür.
- Görev unvanı ebe- hemşire olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları, görev unvanı hasta bakıcı olan katılımcılardan daha düşüktür.

### Sonuç

Bu çalışmanın amacı; Kamu Hastaneler Birliğine bağlı Bandırma Devlet Hastanesi kurum çatısı altında çalışan tüm görevlilerin demografik özellikler açısından örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ortaya çıkartılmasıdır. Bunun için altı adet hipotezden yararlanılmıştır. Hipotezler Tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16: Hipotezlerin Durumu**

Hipotez	Durum	Anlamlılık
H1 (Cinsiyet)	Kabul	p<0.05
H2 ( Yaş)	Kabul	p<0.05
H3 (Medeni Durum)	Kabul	p<0.05
H4 (Eğitim Durumu)	Kabul	p<0.05
H5 (Mesleki Kıdem)	Kabul	p<0.05
H6 (Mesleki Unvan)	Kabul	p<0.05

H1 hipotezinin sonucuna göre; erkeklerin kadınlara oranla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği görülmüş ve bu durum anlamlı olarak bulunmuştur.

H2 hipotezinin sonucuna göre; örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların yaş gruplarına göre birbirlerinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle 46-50 yaş grubunda olan katılımcıların diğer katılımcılardan örgütsel vatandaşlık algılarının daha düşük olduğu ortaya çıkartılmıştır.

H3 hipotezinin sonucuna göre; örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların medeni durumlarına göre birbirlerinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle medeni durumu bekâr olan katılımcıların diğer katılımcılardan örgütsel vatandaşlık algılarının daha yüksek olduğu ortaya çıkartılmıştır.

H4 hipotezinin sonucuna göre; örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların eğitim durumlarına göre birbirlerinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle eğitim durumu yüksek lisans olan katılımcıların diğer katılımcılardan örgütsel vatandaşlık algılarının daha yüksek olduğu ortaya çıkartılmıştır.

H5 hipotezinin sonucuna göre; örgütsel vatandaşlık davranışının katılımcıların mesleki kıdemlerine göre birbirinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle mesleki kıdemleri 20 yılın üstünde olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık algıları daha düşüktür. Literatürde de örgütsel vatandaşlık davranışı görev süresi ile karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir.

H6 hipotezinin sonucuna göre; Örgütsel vatandaşlık davranışlarının katılımcıların mesleki ünvanlarına göre birbirlerinden farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle görev ünvanı ebe- hemşire olan katılımcıların diğer katılımcılardan örgütsel vatandaşlık algılarının daha düşük olduğu ortaya çıkartılmıştır.

### **Tartışma**

Literatürde de örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyet faktörü ile karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir (Li Wanxian, Wan Weiwu, 2007:225-234).

Sökmen ve Boylu (2011) yılında Ankara İlinde otel işletmelerinde 147 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışının otel iş görenleri tarafından gösterilen örgütsel vatandaşlık davranışı ve bu davranışların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda kapsamdaki iş görenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiğini ve bu davranışların çalışanların cinsiyetine göre farklılaştığını ortaya koymuşlardır.

Ren-Tao Mio, Rie-Thi Shen, (2011), Çin' de 188 kamu kuruluşunda yapılan bir çalışmada, örgütsel vatandaşlık, takım etkinliği, cinsiyet faktörleri arasındaki ilişki incelenerek, üç faktör arasında kuvvetli bir ilişki bulunmuştur.

Gyekye, Seth A. ; Haybatollahi, M. , (2015), Ganalı işçiler üzerinde Örgütsel vatandaşlık, çalışma yaşı ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiş, yaşlı işçilerin genç işçilere göre, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri, yaşlı işçilerin genç işçilere göre iş tatmini daha yüksek bulunmuştur.

Nasir, R. Mohammadi, M. S., Shadrazad, W.S.W., Fatimah, O., Khairudin, R., ve Halim, F.,(2011), yaptıkları çalışmada eğitim düzeyi yükseldikçe kişileri daha fazla örgütsel davranış sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Baş, G., Şentürk, C. (2011), yılında ilkokul öğretmenleriyle yaptığı çalışmasında çalışma yılı arttıkça uzmanlaşmanın olduğunu, meslekte deneyim kazanıldığını belirterek, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini tespit etmişlerdir.

Thomas W. H. NG, Daniel C. , Feldman. (2011) yılında yaptıkları çalışmalarında görev süresi ile örgütsel görevler açısından örgütsel vatandaşlık davranışını ele almışlardır. Çalışmanın sonunda görev süresi on yıla kadar olan zamanda örgütsel vatandaşlık davranışında artış gözlemlenirken, artan örgütsel görevlerle bu bağı azaldığını ortaya koymuşlardır.

Bahrami, Montazera Faraj, Gazar ve Tafti (2013) İran'da bir araştırma hastanesinde örgütsel vatandaşlık davranışının demografik belirleyicilerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada ulaştıkları sonuç şöyledir: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tecrübesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Köseoğlu, Gider, Ocak (2011) yılında 600 yataklı bir kamu hastanesinde çalışan hekimlerin bilgi paylaşımı tutumlarının cinsiyete, yaşa, pozisyona, unvana, kurumdaki ve yönetimdeki tecrübesine göre değişip değişmediğini test etmek amacıyla 82 görevli hekim üzerinde yüz yüze görüşme tekniği ile anket çalışması yapmışlardır.

Bu çalışmanın sonucunda hekimlerin bilgi paylaşımını engelleyen faktörlere ilişkin tutumlarının pozisyona göre değişiklik gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Özyer, Dönmez, Ufuk,(2012) yılında yaptıkları araştırma bankacılık sektöründe çalışan bireylerin demografik özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini ortaya koyma amacıyla yapmışlardır. Çalışmalarında cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hiyerarşik konum ve çalışılan kurum ile hem genel örgütsel vatandaşlık davranışı arasında hem de örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına varmışlardır.

Özdevecioğlu, Akın (2013) yılında yaptıkları çalışmada; örgütlerarası vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü tipleri açısından fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla başlatmışlardır. Kayseri ilinde 224 işletme ve kamu kurumunda yürüttükleri çalışmanın sonucunda, örgüt kültürü tipleri, kurumların gösterdikleri örgütler arası vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Mahnaz, M. A. , Mehdi, M. Jafar, K.M. And Abbolghasem, P. (2013), çalışmalarında mesleki statü, çalışma yılı, kurumda çalışılan yıl ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında çok düşük ilişki bulunduğunu saptamışlardır.

Altuntaş ve Baykal ( 2014) yılında, İstanbul İli –Avrupa yakasında bulunan 100 yatak ve üzeri kapasiteli hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini ve etkileyen faktörleri saptamak amacıyla bir çalışma başlatmışlardır Çalışma sonucunda hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışılan kurum, yaş, pozisyon, kurumsal deneyim, mesleği isteyerek seçme durumu, vardiya, çalışma şekli, işinden memnun olma ve işten ayrılmayı düşünme durumu gibi faktörlerin hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı türlerini etkilediği saptanmıştır.

### **Öneri**

Çalışma sonucunda Balıkesir İli Kamu Hastaneler Birliğine bağlı Bandırma Devlet Hastanesi'nde kurum çatısı altında çalışan tüm görevlilerin demografik özellikler ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütler arası vatandaşlık davranışı organizasyonların sağlıklı bir şekilde idame edilmesi ve kaliteli hizmet çıktıları için bir gerekliliktir. Emek yoğun bir hizmet sektörü olan sağlık işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışı, sağlık yöneticileri ve profesyonelleri tarafından önemle dikkate alınması gereken bir konudur.

### **KAYNAKLAR**

- Alparslan, A. , M., Can, A. ,Oktar , Ö.F. (2014) .Algılanan Örgütsel Desteğin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, 16(2): 115-128.
- Alptekin Sökmen ve Yasin Boylu (2011), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir Mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 10(1): 147 – 163
- Altuntaş, S. , Baykal, Ü. (2014) Organizational Citizenship Behavior in Nurses, *Journal Of Health and Nursing Management*, 2(1).
- Bahrami, M.A, Montazeralfaraj, R., Gazar, S.H. ve Tafti, A.D. (2013) “Demographic Determinants of Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employees”, *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5(4): 171-178.
- Barbuto, John E. ; Storu, Joana S. P. (2011), Work Motivation and Organizational Citizenship Behaviours, *Journal of Leadership Studies*, 5(1).



**Türkmen, A. (2016). Sağlık Kurumlarında Çalışan Tüm Görevlilerin Demografik Özellikler Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi, s. 366-384.**

- Baş, G., Şentürk, C. (2011), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1):44
- Baykal, Ü.İ., Altuntaş, S. , Öztürk, H., Sökmen, S. ,İntepeler, S. Ş. , Kantek, F. , (2011), Organizational Citizenship Behaviors of Academician Nurses and Affecting Factors, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (HEAD)* , 8(3): 52-58.
- Bolino, Mark C. ; Klotz, Antony C. ; Turnley, William H. ; Harvey, J. (2013), Exploring The Dark Side Of Organizational Citizenship Behaviours, 34(4).
- Chang, CS, Chen, SY. , Lan, YT.(2011). Raising Nurses Job Satisfaction Through Patient- Oriented Perception and Organizational Citizenship Behavior Nurs Res. , 60(1): 8-10.
- Cheung, Millissa; Z. Peng, Kelly; Weng, Chi-Sum, (2014), Supervisor Attribution Of Subordinates Organizational Citizenship Behaviour Motives, 29(8).
- Ching- Sheng Chang, (2014), Moderating Effects of Nurses Organizational Justice Between Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviours Evidence Baserd Practice, *World Views on Evidence Based Nursing*, 11(5).
- Clark, Olga l. ; Zicker, j. ; Jex, steve M.(2014), Role Definition as a Moderator Of The Relationship Between Safety Climate and Organizational Citizenship Behaviour Among Hospital Nurses, *Journal of Business and Psychology*, 29(1).
- Dargahi, H. ; Alirezaie, S. ; Shaham, G. (2012), Organizational Citizenship Behaviour Among Iranion Nurses, *Iranion Journal of Puplic Health*, 41(5):5-90).7
- Finkelstein, Marcia A. (2011), Intrinsinc and Extrinsic motivation and Organizational Citizenship Behaviour: A Functional Approach to Organizational Citizenship Behaviour, *Journal of Psychological Culture*, 2(1).
- Gyekye, Seth Ayim; Haybatollahi, Muhammed, (2015), Organizational Citizenship Behaviour, *International Journal Of Organizational Analysis*, 23(2).
- Hannom, R. , Jimmieson, N. , (2011), The Relationship Between Extra- Role Behaviors and Job Burnout for Primary School Teachers: A preliminary Model and Development of An Organization Citizienship Behavior Scale, s.9
- Huang, CC, You CS, Tsai MT. (2012). A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Jop Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors, *Nurs Ethics*; 19(4): 520-529.
- Köseoğlu , M. A. Gider, Ö. Ocağ, S. (2011) What are the Factors Affecting the Knowledge Sharing Attitudes?: A Research on a State Hospital, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1): 215-243.
- Li Wanxian, Wan Weiwu (2007) A Demographic Study On Citizenship Behavior as In-Role Orientation Personality and Individual Differences, 42(2): 225-234.
- Mahnaz, M. A. ; Mehdi, M. ; Jafar, K.M. And Abbolghasem, P. (2013), The Effect of Demografic Characteristics on Organizational Citizenship Behaviour İn The Selected Teaching İn Tehran, *African Journal of Business Management*, 7(34): 3330.
- M. Brito Duarte (2015). "Organizational and Professional Commitments: The Influence İn Nurses" Organizational Citizienship Behaviors, Tekhne, In Press, Correcte Proof.

- Murugesan Ramasamy and Natarajan Thamaraiselvan, (2011), Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviour, *Knowledge and Process Management*, 18(4): 278-284.
- Nasir, R. Mohammadi, M. S., Shadrazad, W.S.W., Fatimah, O., Khairudin, R., ve Halim, F.,(2011), Relationship Between Organizational Citizenship Behaviour and Task Performance, *The Social Science*, 6(4): 310.
- Özdevecioğlu, M. (2009), Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları: Teorik Çerçeve ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması.
- Özdevecioğlu, M., Akın, M. (2013). Yöneticilerin Örgüt Kültürü ve Örgütlerarası Vatandaşlık Davranışları Algılamaları Çankırı Karatekin University, *Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 3(2):112-131.
- Öztürk, Y.E. ve Özata, M. (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.
- Özyer, K. , Dönmez Orhan, D., Orhan, U. ( 2012) Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:27, Sayı:1, ss.181-204.
- Paille, P. ve Grima, F.(2011), Citizenship and Withdrawal in the Workplace Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Intention to Leave Current Job and Intention to Leave the Organization, *J Soc Psychol.* ; 151(4),485-493.
- Polatçı, S., Cindiloğlu, M. , (2013). Effects Of Person-Organization Fit On Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role Of Affective Commitment, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,18(3): 299-318.
- Ren-Tao Mio, Rie-Thi Shen, (2011), The Moderating Role of Gender Organizational Citizenship Behaviour and Team Effectiveness, Institute Of Electrical and Electronics Engineers.
- Salihoğlu, G. H. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki-Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Yönelik Anket Uygulaması, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 5(1).
- Soo Kim, John W. O'Neill, Hyun-Min Cho (2010). When Does an Employee not Help Coworkers? The Effect of Leader – Member Organizationcitizenship Behavior, *International Journal of Hospitality Management*, 29(3): 530-537.
- Somayeh Ahmadi, Yaghoob Nami, Rasaul Barvarz.The Relationship Between Spirituality In The Workplace and Organizational Citizenship Behavior, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114(21): 262-264.
- Spence, Jeffrey R; Brown, Douglas J. ; Keeping, Lisa M. ; Lian, Huiwen (2014), Helpful Today But Now Tomorrow Feeling Grateful As a Predictor of Daily Organizational Citizenship Behaviours, *Personnel Psychology*, 67(3),
- Stamper L. C. , Dyne L. V. (2003), Organizational Citizenship: A comparison Between Part-time and Full –time Service Employees, *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 44(1): 33-42.
- Thomas W. H. NG, Daniel C. Feldman (2011). Affective Organizational Commitment and CitizenSHIP Behavior: Linear and Non-linear Moderating Effects of Organizationaltenure, *Journal of Vocational Behavior*, 79(2): 52-537.

*Türkmen, A. (2016). Sağlık Kurumlarında Çalışan Tüm Görevlilerin Demografik Özellikler Açısından Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi, s. 366-384.*

Tsang, SS. , Chen, TY. , Wong, SF. , Tai, HL. (2012). Nursing Work Stress: The Impacts of Social Network Structure and Organizational Citizenship Behaviors, J. , *Nurs Res.* 20(1):9-18.

Wei Zheng; Mion Zhang ( 2012), Performance Appraisal Process and Organizational Citizenship Behaviour, *Journal of Managerial Psychology*, 27(7): 21.