



JOEEP

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

An Adaptation of Organizational Citizenship Behavior Scale to Turkish: Validity and Reliability Study

Oya Sancar ^{a,*} & Ş. Burak Bekaroğlu ^b

^a Arş. Gör., İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, 34440, İstanbul/Türkiye
ORCID: 0000-0003-1615-5704

^b Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, 34854, İstanbul /Türkiye
ORCID: 0000-0002-0799-367X

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 25 Temmuz 2020

Düzeltilme tarihi: 14 Kasım 2020

Kabul tarihi: 03 Aralık 2020

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Davranış

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Rol Davranışı

Ekstra Rol Davranışı

Hastane Çalışanları

ARTICLE INFO

Article history:

Received: July 25, 2020

Received in revised form: November 14, 2020

Accepted: December 03, 2020

Keywords:

Organizational Behavior

Organizational Citizenship Behavior

Role Behavior

Extra Role Behavior

Hospital Employees

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Van Dyne ve LePine tarafından 1998 yılında geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmasıdır. Araştırma örneklemini, İstanbul'da 8 özel hastanede görevli 301 çalışan oluşturmuştur. Ölçek uyarlaması kapsamında, öncelikle dilsel geçerliliği için çeviri, geri çeviri ve çevirilerin karşılaştırılması ve uzman değerlendirmesi adımları takip edilmiştir. Yapı geçerliliği açısından önce açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Orijinal ölçekteki gibi üç faktörlü bir yapı bulunan ölçeğin toplam varyans açıklayıcılığı %74,12'dir. Ardından bu üç faktörlü kuramsal model iki adımda doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve modelin iyi bir uyum sergilediği görülmüştür. Güvenilirlik katsayıları: Biçimsel rol davranışı için 0,94, örgütsel ses için 0,90, yardımseverlik için 0,90 ve ölçek geneli için de 0,96'dır.

ABSTRACT

The aim of this study is to adapt the Organizational Citizenship Behavior Scale developed by Van Dyne and LePine in 1998 into Turkish. The sample consisted of 301 employees working in 8 private hospitals in Istanbul. Within the scope of scale adaptation, primarily language validity study was conducted. For this, translation, back translation, comparison of translations, and expert evaluation steps were followed. In terms of construct validity, firstly, exploratory factor analysis was performed. A three-factor structure was found as in the original scale, which explained 74.12% of the total variance. Then, the hypothesized model with three factors was tested with confirmatory factor analysis in two steps and it was found that the model showed a good fit. Reliability coefficients were as follows: 0.94 for in-role behavior, 0.90 for organizational voice, 0.90 for helping, and 0.96 for the scale total.

1. Giriş

Örgütsel vatandaşlık davranışının pratik önemi, örgütsel kaynakların dönüşümünü, kaynakların reformunu, örgütün

etkinliğini ve işletme verimliliğini artırabilmesidir (Zhu, 2013). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütte çalışanların tamamen kendi inisiyatiflerine bağlıdır ve temelde iki grupta toplanabilir. Bunlardan ilki, kurumun yapısına,

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: bbekaroglu@marmara.edu.tr

uygulamalarına ve hedeflerine aktif katılım sağlamadığı. İkincisi ise, kurumun uygulamalarına zarar verecek davranışlardan kaçınma olarak ortaya çıkmaktadır. Her iki davranış arasındaki farka bakıldığında ilkinde çalışanın örgüte gönüllü katkı sağlamasından bahsedilirken, diğer tarafta örgüte zarar vermeme davranışı görülmektedir. Çalışanların işletmede kendilerinden beklenen sorumluluklarının ötesine geçen davranışlar sergilemeleri, etkili kurumlar açısından bir gereklilik olarak algılanmaktadır. Genel olarak literatürde sadece gerekenin ötesinde sergilenen iş davranışları olarak nitelenen örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumların işleyişlerine çok önemli katkılar sağlamaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

Çalışanların sadece bireysel olarak üretken olmaları değil aynı zamanda çevrelerindeki kişilere yardımcı da olarak üretkenliğe katkıda bulunmaları gerekir. Örgütsel vatandaşlık davranışı organizasyonel verimliliği, yenilikçiliği ve rekabet avantajını desteklemesi yönünden önem taşımaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapılan ilk araştırmalar, bir kuruluşun bütünü için fayda sağlayacak iki temel davranışı tanımlamıştır. Bunlardan biri, dolaylı olarak belirli bir bireye yardımcı olan ve kuruma katkıda bulunan özgecildir. Diğeri ise, kişinin kendi iyiliği için “doğru ve uygun” şeyler yapması olarak tanımlanan ve bir bütün olarak kuruluşa fayda sağlayan davranış olan vicdanlılıktır. Bu alandaki son ampirik ve kavramsal çalışmalar, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını isteğe bağlı bir davranıştan ziyade, bir rol yükümlülüğü olarak görmeye daha eğilimli olduklarını göstermektedir (Leung, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışları her ne kadar ekstra rol davranışı olarak tanımlansa da, bu alanda yapılan sınıflandırmalar incelendiğinde, aslında biçimsel rol davranışları ile ekstra rol davranışlarının iç içe geçtiği bir durum söz konusudur. Basım ve Şeşen (2006) de örgütsel vatandaşlık ile ilgili yapılan çalışmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının net bir şekilde birbirinden ayrılmadığı ve kimi çalışmalarda iki boyuta indirgenildiğinin görüldüğünü ifade etmişlerdir. Bu noktadan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinde ayrışma geçerliliğinin olmadığı ve bunun kabul edilebilir bir durum olduğu ifade edilebilir (Basım ve Şeşen, 2006).

Bu çalışmada Van Dyne ve LePine tarafından 1998 yılında oluşturulan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılacaktır. Bunun için ölçeğin ilk olarak kapsam geçerliliğine bakılacak, sonrasında yapı geçerliliği ile ilgili olarak açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik katsayıları ile korelasyon analizi bulguları verilecektir.

2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Son yıllarda işletmelerin içerisinde bulunduğu sıkı rekabet koşulları, sürekli değişen çevreye adaptasyon ve bu adaptasyonu gerçekleştirmek için gereken esneklik ve yenilik kabiliyetlerinin önemini arttırdığı görülmektedir. Buna paralel olarak, uzun dönemde kurumların başarısını sürdürmelerine katkı sağlayan davranışlara olan ilgide de artış olduğu gözlemlenmektedir (İplik, 2015). Bu davranışlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı, “çalışanların yapmakla yükümlü olmadıkları ancak örgütün sürekliliği ve etkililiği üzerinde olumlu etkiler yapan davranışlar bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Söyük, 2017). Literatüre bu kavramı kazandıran Dennis Organ, örgütsel vatandaşlığı “isteğe bağlı olan, doğrudan veya açıkça resmî ödül sistemi tarafından tanınmayan ve toplamda kuruluşun etkin işleyişini teşvik eden bireysel davranışlar” olarak tanımlamıştır (Organ, 1997). Örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak toplantıya erken gelme, meslektaşlarıyla etkileşim kurmaya hazır olma, bir iş arkadaşının görevini yerine getirmesine yardımcı olma, hatalar hakkında bilgi paylaşma ve işyerinin dışında da organizasyon hakkında iyi konuşma gibi davranışlar gösterilebilir (Cheema vd., 2020). Örgütsel vatandaşlık kavramının ana düşüncesi, insanlar gibi işletmelerin de vatandaşlığı olduğu ve faaliyet gösterdiği topluma karşı bazı yükümlülüklerinin bulunduğudır (Yılmaz, 2016).

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına bakıldığında, literatürde pek çok kuramcı tarafından farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Ancak örgütsel vatandaşlık kavramını ilk tanımlayan kişi olan Dennis Organ’ın (Singh ve Kolekar, 2015), örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlandırmasının kendisinden sonraki bütün araştırmalara rehberlik edebilecek nitelikte olduğu ifade edilmektedir (Söyük, 2017). Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarını beş boyut altında toplamıştır. Bu boyutlar: Özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olarak sıralanmaktadır (Turnipseed, 2002). Özgecilik, çalışanın birlikte çalıştığı insanlara ve yeni personele gönüllü olarak yardım etmesi, işle ilgili sorunlarda aktif katkı sağlama ve karşılıksız yardım olarak ifade edilmektedir (Alper Ay, 2018). Vicdanlılık, işe devamlılık, dakiklik, kurum kaynaklarını koruma konusunda özen şeklinde kendini gösteren ve biçimsel rol davranışlarının ötesinde davranışlar bütünü olarak sıralanmaktadır (Karabey ve Battal, 2018). Bu boyutu biçimsel rol davranışlarından ayırt edebilmek, diğer boyutlara göre oldukça zordur (Söyük, 2017). Centilmenlik, işin getirdiği tüm zorluklara rağmen şikâyet etmemek ve durumu kabul etmek olarak tanımlanmaktadır (Karabey ve Battal, 2018). Nezaket, diğer çalışanların işlerini ilgilendirebilecek davranışlarda bulunmadan önce, bu kişilerin bilgilendirilmelerini içerir (Basım ve Şeşen, 2006). Sivil

erdem ise, örgüte bağlılığı ve geniş çapta ilgiyi temsil etmektedir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007).

Williams ve Anderson (1991), örgütsel vatandaşlık davranışını iki boyutta tanımlamıştır. Bu boyutlar: Örgüte yarar sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışları ve bireye yarar sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgüte yarar sağlayan davranışlar, çalışanın işe gelemediğinde haber vermesi, düzeni sağlamak için tasarlanan enformel kurallara uyum sağlama şeklinde tanımlanmıştır. Bireye yarar sağlayan davranışlar ise, işe gelemeyen kişilere yardım etme ve diğer çalışanlara ilgi gösterme gibi, dolaylı olarak organizasyona katkıda bulunan davranışlardır. Bu yönüyle örgüte yarar sağlayan davranışlar genel uyum boyutu olarak, bireye yarar sağlayan davranışlar ise özgecilik olarak tanımlanmıştır (Williams ve Anderson, 1991).

Diğer önemli bir sınıflandırma, Podsakoff vd. (2000) tarafından yapılan ve örgütsel vatandaşlık davranışını yedi boyutta inceleyen çalışmadır. Bu çalışmada boyutlar: Yardım etme davranışı, centilmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel uyum, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve kişisel gelişimdir (Podsakoff vd., 2000). Bu sınıflandırmada örgütsel uyum, diğer boyutlardan biraz daha farklı olarak, kurumun düzenleme, işleyiş ve prosedürlerine sadık olmak ve bunu içselleştirmek şeklinde tarif edilmektedir (İplik, 2015). Tüm bu sınıflandırmalara bakıldığında, Organ'ın (1988) sınıflandırmasında vicdanlılık boyutu, Podsakoff vd. (2000) tarafından yapılan sınıflandırmada örgütsel uyum ve Williams ve Anderson (1991) tarafından yapılan sınıflandırmada ise örgüte yarar sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışları, diğer boyutlardan farklı olarak biçimsel rol davranışlarına daha yakındır.

3. Biçimsel Rol Davranışı ve Ekstra Rol Davranışı

Biçimsel rol davranışı, bir örgütte temel anlamda düzen sağlayan ve örgütün ödül sistemi tarafından dikkate alınan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Arslantaş ve Pekdemir, 2007). Bu yönüyle biçimsel rol davranışı, sözleşmelerde yer alan, resmî örgüt yapısı içerisinde düzen, işleyiş ve prosedürlerin uygulanmasını sağlayan davranışlardır (İplik, 2015).

Ekstra rol davranışı ise, sözleşmelerde yer almayan, çalışanın konumu veya kuruluştaki rolüyle ilgili olmayan bir dizi eylemin toplamını ifade eder (Zhu, 2013). Ekstra rol davranışı, çalışanların yaratıcılığını ve bu yaratıcı fikirlerin oluştuğu sosyal ortamı destekleyerek, bir örgütün yanıt verebilirliğini ve esnekliğini artırmaktadır (Demerouti, 2015).

Bazı araştırmacılar, ekstra rol davranışının biçimsel rol davranışından ayırt edilebileceğini kuramsallaştırmış veya kanıtlamış iken, bazı araştırmacılar ise anlamlı şekilde ayırt edilip edilemeyeceklerini sorgulamışlardır. Ekstra rol ve biçimsel rol davranışlarını ayırt etmedeki zorluklar kabul

edilmektedir. Biçimsel rol davranışı gerekli veya beklenen bir davranıştır. Düzenli ve sürekli iş performansının temelini oluşturur. Çalışanlar bu davranışları yerine getiremezlerse, örgütsel ödül alamazlar (liyakat artışı vb.) ve işlerini kaybedebilirler. Biçimsel rol davranışının olmaması, kınamalara ve olumsuz finansal sonuçlara yol açar. Buna karşılık, ekstra rol davranışı olumlu ve isteğe bağlıdır (Van Dyne ve LePine, 1998) ve biçimsel rol davranışlarının etkisini arttırmaktadır (Guhr vd., 2019). Bireylerin çalışma koşullarını renklendirebilecek olumlu bir yönelimin biçimsel rol ve ekstra rol davranışlarını teşvik edebileceği düşünülmektedir. Özellikle bireyin iyimserliği, kendi yaşamından duyduğu memnuniyet ve mutluluk gibi faktörler, ekstra rol davranışı ile pozitif bir ilişki içerisindedir (Barbaranelli vd., 2019). Çünkü bu davranışlar bireysel iç motivasyona dayanmaktadır ve birey, ekip ve organizasyona dayandığı için de doğası gereği çok boyutludur (Srivastava ve Dhar, 2019). Çalışmamızda ekstra rol davranışı yardımseverlik ve örgütsel ses olarak iki boyutta ele alınmıştır. Yardımseverlik ve ses ekstra rol davranışının iki biçimidir. Yardımseverlik iş arkadaşlarına yardım etme ve onları destekleme davranışlarını temsil ederken örgütsel ses mevcut durumu iyileştirmek için sorgulamaya dayanır. Bu yönüyle, yardımseverlik davranışından daha fazla risk içermektedir. Örgütsel sesin sadece bireysel olarak konuşan kişiye değil, fakat aynı zamanda tüm örgüte de yarar sağladığı düşünülmektedir (Erdogan vd., 2020).

Örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD), biçimsel rol ve ekstra rol davranışı eksenlerinde tanımlamak, kuramsal olarak önemlidir. Fakat ÖVD'nin dinamik ve göreceli doğası nedeniyle, ampirik olarak ayırt etmek zordur. Bunun nedenleri üç ana faktör altında toplanabilir. Birincisi, rol veya ekstra rol olarak belirli bir davranışta bulunduğu kabul edilen özellikler, gözlemcinin beklentisinin bir fonksiyonu olabilir. İkincisi, gözlemlenen çalışanların özellikleri ile ilgilidir. Belirli bir davranış bir çalışanda rol, diğerinde ekstra rol olarak ifade edilebilir. Üçüncüsü ise, algılar zaman içinde değişebilir, bu nedenle başlangıçta biçimsel rol olarak etiketlenen bir davranış, daha sonra ekstra rol davranışı olarak da ifade edilebilir. Özetle, ÖVD'yi ampirik olarak takip etmek ve ölçmek zordur, çünkü istikrarlı değildir; ölçülmesi zordur ve farklı insanlar tarafından farklı şekilde tanımlanır (Belogolovsky ve Somech, 2010).

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Van Dyne ve LePine (1998) tarafından oluşturulan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanarak, orijinal versiyonu ile uygunluğunu tespit etmek, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanmak suretiyle de ölçeğin yapı geçerliliğini

sınamaktır. Yapılan literatür çalışmasına göre, söz konusu ölçeğin daha önce Türkçeye uyarlanmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın Türkçeye yeni bir ÖVD ölçeği kazandırması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda, dört adımda analizler gerçekleştirilmiştir. Birinci adımda, açıklayıcı faktör analizi (explanatory factor analysis) yapılarak, elde edilen boyutlar ve madde dağılımlarının, ölçeğin orijinal versiyonu ile tutarlı olup olmadığına bakılmıştır. İkinci adımda, elde edilen boyutların Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının yeterliliği değerlendirilmiştir. Üçüncü adımda, iki aşamalı yapılan doğrulayıcı faktör analizleri (confirmatory factor analyses) yardımıyla da açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen kuramsal modelin veriler ile uyum derecesine bakılmıştır. Dördüncü ve son adımda ise, ölçek boyutlarının kendi aralarındaki ikili korelasyonları analiz edilmiştir.

4.2. Ölçüm Aracı

Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Singh ve Kolekar (2015) tarafından yapılan ve çeşitli ÖVD ölçeklerinin test edildiği bir çalışmada, Van Dyne ve LePine tarafından geliştirilen bu ölçeğin ÖVD ölçeği olduğu ve geçerlilik ve güvenilirliklerinin raporlandığı görülmektedir.

Bu ölçekte araştırmacılar, ekstra rol davranışı ve biçimsel rol davranışını çoklu bir bakış açısıyla (kişinin kendisi, iş arkadaşı ve amir) değerlendirmeye almıştır (Van Dyne ve LePine, 1998). Ölçek biçimsel rol davranışı ve ekstra rol davranışlarından oluşmuş, ekstra rol davranışları ise yardımseverlik ve örgütsel ses tipolojisinde, iki boyutta ele alınmıştır. Böylece ölçeğin boyutları: Biçimsel rol davranışı, örgütsel ses ve yardımseverlik olmuştur. Araştırmacılar ölçeği oluştururken, kendilerinden önce ÖVD kuramcılarının yaptıkları sınıflandırmalardan uyarlamalar yapmışlardır. Buna göre, Organ ve Konovsky (1989) ile Smith vd. (1983) sınıflandırmalarından uyarlanan 7 maddeyle yardımseverlik boyutunu, Van Dyne vd. (1994) ile Whitley ve Cooper (1989) tarafından yapılan sınıflandırmalardan uyarlanan 6 maddeyle örgütsel ses boyutunu ve Williams ve Anderson'un (1991) Biçimsel Rol Davranışı Ölçeği'nden 4 maddeyle de biçimsel rol davranışı boyutu alınarak, toplam 17 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur (Van Dyne ve LePine, 1998). Ölçek, 1 = Kesinlikle Katılmıyorum ve 5 = Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipindedir.

Bu ölçeğin diğer ÖVD ölçeklerinden farkı, boyutları biçimsel rol davranışları ve ekstra rol davranışları şeklinde net bir ayrımla belirlemiş olmasıdır. Bu yönüyle ölçek, diğer ÖVD sınıflandırmalarına yeni bir boyut kazandırmakta ve hem biçimsel hem de ekstra rol davranışlarını göstermektedir.

4.3. Dilsel Geçerlilik ve Kapsam Geçerliliği

Çok kültürlü çalışmaların artmasına bağlı olarak, standardize edilmiş ölçüm araçlarına da ihtiyaç gittikçe artmaktadır. Eskiden bir ölçüm aracının bir dilden başka bir dile uyarlanması aslen dilbilim alanının konusu olarak görülürken, günümüzde sadece dilbilimsel açıdan değerlendirilmesi yeterli olmamakta, fakat bununla birlikte kültürel olarak da uyarlanması gerekmektedir (Çapık vd., 2018). Çeviri ve uyarlama süreçlerinde kullanılmak üzere, Brislin vd. (1973) tarafından beş adım içeren bir model oluşturulmuştur. Bu modelin adımları aşağıda verildiği gibidir (Aktaran: Demircioğlu, 2012; Basım ve Şeşen, 2006):

- (i). Çeviri,
- (ii). Çevirilerin karşılaştırılması,
- (iii). Geri çeviri,
- (iv). Geri çevirinin karşılaştırılması,
- (v). Uzman ile değerlendirme.

Orijinal ölçekte 3 aşamalı bir ölçüm bulunmaktadır. Bu ölçekte kişi hem kendini değerlendirmekte hem de iş arkadaşı ve amiri tarafından değerlendirilmektedir. Ölçeğin orijinal hâli bu yönüyle performans ölçümüne daha yakındır. Ancak bu çalışmada ise, diğer ÖVD ölçeklerinde olduğu gibi, kişinin yalnızca kendini değerlendirdiği kısmı dikkate alınmış, bu nedenle ölçekteki maddelerin öznesi orijinal ölçek formunda "bu iş arkadaşınız" iken, çeviri formunda özne "ben" olarak değiştirilmiştir. Soru formunun çevirisi, Türkçe ve İngilizce dillerine hâkim iki ayrı kişi tarafından yapılmıştır. Çeviriyi yapacak kişilere konuyla ilgili bilgileri olması için soru formunun amacı belirtilmiş, çeviri yapılırken mümkün olduğunca orijinal aslına sadık kalınarak çeviri yapılması ve bu yönde Türkçe kelime karşılıklarının kullanılması gerektiği belirtilmiştir. Yapılan Türkçe çeviriler karşılaştırılarak, her iki çeviride de her bir madde için anlaşılabilirlik, Türkçeye uyum ve kullanılan kelimeler yönünden değerlendirmeler yapılmıştır. Üzerinde uzlaşılan soru formunun, İngilizce dil yeterliliğine sahip bir kişi tarafından Türkçeden İngilizceye geri çevirisi yapılmıştır. Geri çevirisi yapılan soru formu, iki uzman tarafından orijinal aslı ile karşılaştırılmış, kelime uygunluğu açısından çeviri değerlendirilerek, örtüşme düzeyine bakılmıştır. Son olarak, soru formu sosyal bilimlerde alanında çalışan bir uzmanın görüşlerine sunulurken, değerlendirme yapması istenmiştir. Çeviri metni, uzman tarafından özellikle iş hayatına uygunluk ve maddelerdeki kelimelerin anlaşılabilirliği üzerinden değerlendirilmiş ve neticesinde de ölçeğin Türkçe çevirisinin uygunluğuna ve çalışmada kullanılabilirliğine karar verilmiştir.

4.4. Örneklem

Araştırma, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilen ve İstanbul'da faaliyet

gösteren 8 özel hastanede anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Hastanelerin klinik ve idarî birim çalışanlarına dağıtılan toplam 490 soru formundan 324'ü geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %66,1'dir. Bunlar içerisinde de eksik veya hatalı doldurulmuş 23 soru formunun analizlerden çıkarılması ile nihai araştırma örneklemini 301 katılımcıdan oluşmaktadır. Bu bağlamda 301 olan örneklem büyüklüğünün, katılımcı sayısının 17 olan madde sayısının asgari 5 katı olması zorunluluğunu, yaklaşık 18 katı ile yeterli düzeyde karşıladığı görülmektedir (Karagöz, 2019).

4.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, soru formlarının bir kısmının posta yoluyla ilgili hastanelerdeki sorumlu kişilere ulaştırılması, bir kısmının ise araştırmacının bizzat kendisi tarafından elden dağıtılıp toplanması yoluyla elde edilmiştir. Analize dâhil edilen verilere öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayıları (Cronbach alfa) hesaplanmıştır. Elde edilen açıklayıcı faktör analizi sonuçlarını doğrulamak için, verilere doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Ayrıca örnekleme dair tanımlayıcı

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	n	%n	Ort.	SS	Asgari	Azami
Cinsiyet						
Kadın	222	73,8				
Erkek	79	26,2				
Yaş (Yıl)			27,7	6,8	18	55
< 25	129	42,9				
25-34	124	41,2				
≥ 35	48	15,9				
Eğitim Durumu						
Lise	87	28,9				
Önlisans	110	36,5				
Lisans	75	24,9				
Lisansüstü	29	9,6				
Çalışılan Birim						
Klinik	211	70,1				
İdarî	90	29,9				
Meslek						
Hemşire/Ebe	116	38,5				
Hasta Kabul Yetkilisi	50	16,6				
İdarî Personel	50	16,6				
Tıbbî Sekreter	34	11,3				
Teknisyen	19	5,3				
Diğer	14	4,7				
Yardımcı Sağlık Personeli	12	4				
Doktor	6	2				
İş Tecrübesi (Yıl)			5,7	5,5	1	34,3
< 2	74	24,6				
2-4	98	32,6				
5-9	74	24,6				
≥ 10	55	18,3				

N = 301; Ort.: Ortalama; SS: Standart Sapma.

Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular;

istatistiklerin yanı sıra, ölçek boyutları arasında ikili korelasyon analizleri de yapılmıştır. Bu analizler için IBM SPSS 24.0 ile IBM SPSS AMOS 24.0 paket programları kullanılmıştır.

5. Bulgular

Araştırma örneklemini oluşturan 301 özel hastane çalışanın demografik bilgilerine ait tanımlayıcı istatistikler, Tablo 1'de verildiği gibidir.

Tablo 1'de yer alan demografik verilere bakıldığında, katılımcıların %73,8'i (n = 222) kadındır. Yaş aralığı 18 ile 55 yıl arasında değişirken, yaş ortalaması 27,7 (SS = 6,8) yıldır. Öğrenim düzeyi bakımından, katılımcıların üçte birinden fazlasını %36,5 (n = 110) ile önlisans mezunları oluştururken, bunu sırasıyla %28,9 (n = 87) ile lise, %24,9 (n = 75) ile lisans ve %9,6 ile de lisansüstü mezunları oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların %70,1'i (n = 211) klinik ve %29,9'u (n = 90) ise idarî birim çalışandır. Katılımcıların iş tecrübesi 1 ile 34,3 yıl arasında değişirken, ortalamasının 5,7 (SS = 5,5) yıl olduğu görülmektedir.

Yapı geçerliliğine ilişkin gerçekleştirilen analizler: Açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik katsayılarının

hesaplanması, doğrulayıcı faktör analizleri ve ikili korelasyon analizleridir.

5.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları ve Güvenilirlik Katsayıları

Açıklayıcı faktör analizinin uygunluğunu tespit için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Bartlett küresellik testlerine bakılmıştır. Temel bileşenler yöntemi ve oblimin döndürme tekniği uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, orijinal ölçekteki gibi özdeğerleri 1'in üzerinde üç faktör elde edilmiştir. Buna göre, KMO = 0,938 ve Bartlett küresellik testi $\chi^2 = 4499,79$, SD = 136, $p < 0,001$ bulunmuştur. Orijinal ölçekte bulunan 17 maddeden herhangi bir madde çıkartmaya gerek duyulmamış olmakla birlikte, orijinal ölçekte yardımseverlik boyutu altında yer

alan “İşi öğrenmeleri için birimdekilere yardımcı olurum” ve “Birimde çalışanlara onların iş sorumlulukları ile ilgili yardımcı olurum” ifadelerini içeren 6. ve 7. maddelerin, ölçeğin Türkçe uyarlamasında biçimsel rol davranışı boyutu altında toplandığı görülmektedir. Ölçeğin toplam varyans açıklayıcılığı %74,12'dir. Açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen boyutlar, ilgili maddeler ile faktör yükleri ve her bir boyuta ilişkin varyans açıklayıcılığı ile Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, Tablo 2'de verildiği gibidir.

Bu bulgular eşliğinde, ölçeğin hem boyutlar bazında, hem de ölçek genelinde oldukça yüksek güvenilirlik düzeylerine ($\alpha > 0,80$) sahip olduğu görülmektedir (Karagöz, 2019).

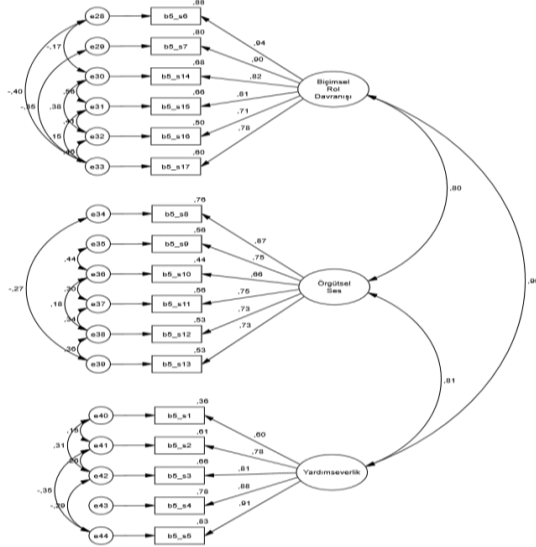
Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyut	Maddeler	Faktör Yükleri	Varyans Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Katsayıları (α)
Biçimsel Rol Davranışı	15. İşimin bir parçası olması beklenen görevleri yerine getiririm	0,895	59,59	0,94
	16. Çalıştığım birimde performans beklentilerini karşılarım	0,878		
	14. İş tanımında yer alan sorumlulukları yerine getiririm	0,874		
	17. Çalıştığım birimde sorumluluklarımı layığıyla yerine getiririm	0,720		
	7. Birimde çalışanlara onların iş sorumlulukları ile ilgili yardımcı olurum	0,606		
	6. İşi öğrenmeleri için birimdekilere yardımcı olurum	0,579		
Örgütsel Ses	10. İş konuları/sorunları hakkında fikirlerimi birimdeki diğerleri ile fikrim farklı olsa da ve birimdeki diğer çalışanlar bana katılmasa bile paylaşırım	0,910	8,15	0,90
	9. Çalıştığım birimdeki sorunlar hakkında çekinmeden konuşurum ve dahil olmaları için birimdeki diğer çalışanları cesaretlendiririm	0,835		
	12. Çalıştığım birimde iş hayatının kalitesini etkileyecek konulara dahil olurum	0,817		
	11. Fikrimin birim için yararlı olabileceği durumlardaki konular hakkında bilgi veririm	0,799		
	13. Yeni proje fikirleri ya da prosedürlerdeki değişiklikler hakkında birim içerisinde çekinmeden konuşurum	0,719		
	8. Çalıştığım birimi etkileyen konularla ilgili olarak tavsiyelerde bulunur ve tavsiyeler geliştiririm	0,447		
Yardımseverlik	1. Çalıştığım birim için bir şeyler yapmaya gönüllü olurum	0,869	6,38	0,90
	3. Çalıştığım birime yardımcı olacak işlemlere katılırım	0,736		
	2. Çalıştığım birimdeki yeni personellerin yönlendirilmesine yardımcı olurum	0,661		
	4. Çalıştığım birimin yararı için birimde çalışanların işlerinde yardımcı olurum	0,515		
	5. Çalıştığım birime fayda sağlamak için dahil olurum	0,485		
Toplam			74,12	0,96

5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

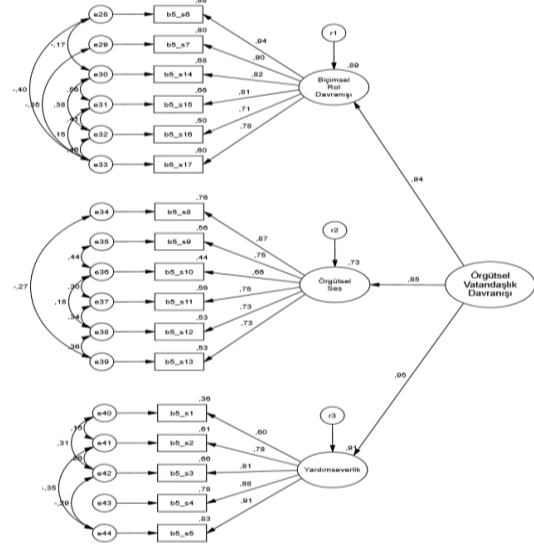
Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi ile belirlenen kuramsal model ile verilerin uyumlu olup olmadığını, yani kuramsal model ile ampirik verilerin birbirleriyle ne düzeyde örtüşüklerini sınamak amacıyla

Şekil 1a. Birincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi



kullanılan bir analiz yöntemidir (Erkorkmaz vd., 2012). Birincil ve ikincil seviye olmak üzere, iki aşamalı uygulanan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen modellerin grafik gösterimleri Şekil 1A ve Şekil 1B'de yer alırken, uyum istatistikleri ise Tablo 3'te verildiği gibidir.

Şekil 1b. İkincil Seviye Doğrulayıcı Faktör Analizi



Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizleri Uyum İstatistikleri*

Model	χ^2	SD	χ^2 / SD ($\leq 5,0$)	CFI ($\geq 0,95$)	GFI ($\geq 0,90$)	RMSEA ($\leq 0,08$)	PCLOSE ($> 0,050$)
Birincil Seviye	199,38	97	2,05	0,98	0,93	0,06	0,094
İkincil Seviye	199,38	97	2,05	0,98	0,93	0,06	0,094

χ^2 : Ki-Kare Uyum Testi; SD: Serbestlik Derecesi; CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; GFI: İyi Uyum İndeksi; RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; PCLOSE: Yakın Uyum Olasılık Değeri.

*Norm değerler parantez içlerinde gösterilmektedir.

Bu bulgulara göre, doğrulayıcı faktör analizi modellerine ait uyum istatistikleri norm değerler ile karşılaştırıldıklarında, her iki modelin de veriler ile iyi derecede uyum sergilediği görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011).

5.3. İkili Korelasyon Analizi Bulguları

Oluşturulan Türkçe ölçeğin boyutlarının kendi aralarındaki ikili korelasyon analizi bulguları, ortalama ve standart sapma değerleri ile birlikte Tablo 4'te verildiği gibidir.

Tablo 4. İkili Korelasyon Analizi Bulguları

Boyutlar	Ort.	SS	1	2
1. Biçimsel Rol Davranışı	4,29	0,53		
2. Örgütsel Ses	4,10	0,56	0,718***	
3. Yardıms severlik	4,16	0,58	0,776***	0,685***

N = 301; Ort.: Ortalama; SS: Standart Sapma.

***p < 0,001.

Korelasyon analizi bulgularına göre, ölçeğin biçimsel rol davranışı boyutu ile yardıms severlik ve örgütsel ses boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yüksek düzeyde ($0,70 < r < 0,90$) ve örgütsel ses boyutu ile yardıms severlik boyutu arasında da yine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde orta düzeyde ($0,50 < r < 0,70$) korelasyonların olduğu görülmektedir (Mukaka, 2012). Bütün ölçek boyutları arasında tümü pozitif yönlü ve birbirine yakın korelasyon katsayılarının varolması, boyutlar arasında herhangi bir hiyerarşik sıralanmanın bulunmadığına işaret etmektedir (Rauschenberger vd., 1980).

6. Sonuç

ÖVD Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, öncelikle dilsel geçerlilik ve kapsam geçerliliği çalışmaları yapılmıştır. Bu bağlamda, çeviri, çevirilerin karşılaştırılması, geri çeviri, geri çevirinin

karşılaştırılması ve uzman ile değerlendirme aşamaları tamamlanmıştır. Yapı geçerliliğine yönelik ölçümlerde ise, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışmanın İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerle sınırlı olması, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%74) kadın olması, katılımcıların yaş dağılımları açısından bakıldığında yalnızca %15,9'unun 35 yaş ve üstü çalışanlardan oluşması araştırmanın kısıtlılıkları olarak değerlendirilmiştir.

Yapı geçerliliğine yönelik analiz sonucunda toplam varyansın %74,12'sini açıklayan, orijinal ölçekte olduğu gibi üç boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda genel olarak %40-%60 arası varyans açıklayıcılık oranları kabul gördüğünden, ölçeğin Türkçeye uyarlamasının toplam varyans açıklayıcılığı oldukça iyi bir düzeydedir. Açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen faktör yapısına, iki aşamalı doğrulayıcı faktör analizleri uygulanarak, modelin uyum testleri yapılmıştır.

Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, ölçeğin orijinalindeki gibi 17 maddeli ve 3 boyutlu yapısı korunmuş, herhangi bir madde çıkartılmamıştır. ÖVD Ölçeği, biçimsel rol davranışı, örgütsel ses ve yardımseverlik olmak üzere, toplam 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerin faktörlere göre dağılımları incelendiğinde: 7, 6, 14, 15, 16 ve 17. maddelerin biçimsel rol davranışı boyutu altında, 8, 9, 10, 11, 12 ve 13. maddelerin örgütsel ses boyutu altında, 1, 2, 3, 4 ve 5. maddelerin de yardımseverlik boyutu altında toplandığı görülmektedir. Madde dağılımlarında iki maddenin orijinal ölçüğe göre farklı bir boyut altında toplandığı görülmüştür. Orijinal ölçekte yardımseverlik boyutu altında toplanan 6. ve 7. maddeler, Türkçe ölçekte açıklayıcı faktör analizi sonrasında biçimsel rol davranışı boyutu altında toplanmıştır. Bu durum, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını bir rol yükümlülüğü olarak gördüğü ve örgütsel vatandaşlık çalışmalarında boyutlar arasında net bir ayrımın çizilemediği yönündeki literatürü desteklemektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için kullanılan iç tutarlılık yöntemi sonucunda, ölçeğin güvenilirlik katsayıları biçimsel rol davranışı boyutu için 0,94, örgütsel ses boyutu için 0,90, yardımseverlik boyutu için 0,90 ve ölçek geneli için de 0,96 olarak gerçekleşmiştir. Sonuç olarak, bu araştırma Türkçeye uyarlaması yapılan ÖVD Ölçeği'nin araştırmalarda kullanılabilirlikte yeterlilikte geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır. Gelecekteki çalışmalarda ölçeğin sağlık sektörü dışında faaliyet gösteren başka kuruluşlarda da test edilmesinin, ölçeğin genel amaçlı kullanılabilirliğini daha da güçlendirmesi beklenmektedir.

Kaynakça

- Alper Ay, F. (2018). *Örgütsel Davranışta ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Arslantaş, C.C., & Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 261-286.
- Barbaranelli, C., Paciello, M., Biagioli, V., Fida, R., & Tramontano, C. (2019). Positivity and behaviour: the mediating role of self-efficacy in organisational and educational settings. *Journal of Happiness Studies*, 20, 707-727. DOI: 10.1007/s10902-018-9972-4
- Basım, N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 914-923. DOI: 10.1016/j.tate.2009.10.032
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. İçinde: Lonner, W. J., & Berry, J. W. (Ed.), *Field Methods in Cross-Cultural Research* (pp. 137-164). Beverly Hills, California: Sage Publishing.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: the mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9-21. DOI:10.1002/csr.1769
- Çapık, C., Gözüm, S., & Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199-210.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Gevers, J.M.P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.09.001
- Demircioğlu, E. (2012). *Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği'nin Uyarlama Çalışması ve Faktör Yapısının*

- Farklı DeđiŐkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Erdogan, B., Karaeminođulları, A., Bauer, T. N., & Ellis, A. M. (2020). Perceived overqualification at work: implications for extra-role behaviors and advice network centrality. *Journal of Management*, 46(4), 583-606. DOI:10.1177/0149206318804331
- Erkorkmaz, ., Etikan, İ., Demir, O., zdamar, K., & Sanisođlu, S.Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri*, 33(1), 210-223.
- Guhr, N., Lebek, B., & Breitner, M. H. (2019). The impact of leadership on employees' intended information security behaviour: an examination of the full-range leadership theory. *Information Systems Journal*, 29(2), 340-362. DOI:10.1111/isj.12202
- İplik, F.N. (2015). *rgtsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İslamoğlu, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (2. basım). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Karabey, C.N., & Battal, F. (2018). Profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki iliŐkiler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(4), 2249-2263.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS AMOS META Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (2. basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Leung, A.S.M. (2007). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*, 79(1-2), 43-55. DOI: 10.1007/s10551-007-9392-6
- Meydan, C.H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal EŐitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mukaka, M.M. (2012). Statistics corner: a guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. *Malawi Medical Journal*, 24(3), 69-71.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behaviour: its construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Podsakoff, P. (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. DOI: 10.1016/s0149-2063(00)00047-7
- Rauschenberger, J., Schmitt, N., & Hunter, J.E. (1980). A test of the need hierarchy concept by a Markov model of change. *Administrative Science Quarterly*, 25(4), 654-670.
- Singh, N., & Kolekar, B.D. (2015). Testing reliability of organizational citizenship behavior scale (OCBS) for non-teaching staff in academics. *International Journal of Management*, 6(9), 55-66.
- Syk, S. (2017). *Sağlık İŐletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2019). Authentic leadership and extra role behavior: a school based integrated model. *Current Psychology*, 38, 684-697. DOI:10.1007/s12144-017-9634-4
- Turnipseed, D.L. (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*, 55, 1-15.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119. DOI: 10.2307/256902
- Williams, L.J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. DOI: 10.1177/014920639101700305
- YaŐhođlu, M.M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keŐfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İŞletme Fakültesi Dergisi*, 46, zel Sayı, 74-85.
- Yılmaz, İ. (2016). Kurumsal sosyal sorumluluk, sosyal performans ve finansal performans. İçinde: HoŐtut, S., & Van Het Hof, S.D. (Ed.), *Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelim ve YaklaŐımlar*. (s.17-38). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Zhu, Y. (2013). Individual behavior: in-role and extra-role. *International Journal of Business Administration*, 4(1), 23-27.