



SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞ YAŞAM KALİTESİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ¹

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND QUALITY OF WORK LIFE IN HEALTHCARE WORKERS

Suzan AKKÜYÜN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, sakkuyun53@gmail.com, orcid.org/0000-0003-2875-8510

Dr. Öğr. Üyesi. Fatma ÇİFTÇİ KIRAÇ

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, ciftcifatma50@gmail.com, orcid.org/0000-0001-5996-9068

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (17.02.2024-28.04.2024)

Öz

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev alan 400 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma deseni ve kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde, hemşire ve ebelerin, hekimlere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışında buldukları tespit edilmiştir. Gündüz çalışan katılımcıların hem gündüz hem gece çalışan katılımcılara göre daha yüksek iş yaşam kalitesi puanı aldıkları bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş yaşam kalitesinin genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesi alt boyutları arasında düşük seviyede bir ilişki vardır. İş yaşam kalitesi ile örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, vicdanlılık ve centilmenlik boyutları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının da arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanı, Örgütsel vatandaşlık davranışı, İş yaşam kalitesi

Abstract

In this study, it was aimed to determine the relationship between organizational citizenship behavior and quality of work life in health workers. The sample of the study consists of 400 healthcare professionals

¹Bu makale, "Akküyün, Suzan (2023), Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Yaşam Kalitesi İlişkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş" isimli tezden üretilmiştir.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

working at Kahramanmaraş Sütçü İmam University Medical Faculty Research and Application Hospital. Quantitative research design and convenience sampling method were used in the research. As a result of the findings of the research, it was determined that nurses and midwives exhibited more organizational citizenship behavior than physicians. It was found that participants who work during the day have higher quality of work life scores than those who work both day and night. There is a low level of relationship between organizational citizenship behavior and the sub-dimensions of quality of work life such as general well-being, ability to control work, working conditions and family work life balance. A weak positive relationship was found between quality of work life and the altruism, conscientiousness and sportsmanship dimensions of organizational citizenship behavior. It has been determined that as the quality of work life of health workers increases, organizational citizenship behavior also increases.

Keywords: Healthcare worker, Organizational citizenship behavior, Quality of work life

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme süreçleri ile birlikte artan rekabet ortamı işletmeleri rakiplerine karşı rekabet avantajı elde edebilmek için yeni stratejiler üretmeye zorlamaktadır. İşletmelerin verimliliğini etkileyen ve rekabet avantajı sağlayan en önemli faktörlerden biri de insan kaynağıdır. İşletmelerin performanslarını etkileyen faktörlerin başında gelen insan kaynağı, verimlilik ve karlılık hedefleri için önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda çalışanların verimliliğini ve tatminini artıran önemli unsurlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışları işletmelerin rekabet avantajı elde edebilmesi adına kilit bir faktördür. Örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi olarak ödüllendirmede açık ve net olarak kabul edilmeyen fakat toplu olarak organizasyonda işlerin verimli yürütülmesine katkıda bulunan bireylerin gönüllülüğüne dayalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Barbuto vd., 2001). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın üstlerine veya organizasyona karşı iş rollerinin veya zorunluluklarının dışında kendi rızasına dayalı davranışını temsil eder (Kaur ve Randhawa, 2021). Bu davranışlar zorla yaptırılan davranışlar değildir ve yapılmadığında yaptırımlar uygulanmamaktadır. Çalışanlar, bu davranışlar için resmi bir ödül beklentisinde değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışan performansı ve verimliliğini arttırmakta, kurumda mevcut bulunan kaynakların etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamakta, kurum içi bilgi paylaşımında sürekliliği ve kurumun dönüşümlere ayak uydurma kabiliyetini arttırmakta ve çalışan bireyler arasında etkin iş süreci sağlamaktadır (Yılmaz, 2009).

Çalışanların verimliliğine katkı sağlayan bir diğer önemli faktör ise iş yaşam kalitesidir. İş yaşam kalitesi, iş tatminini belirleyen bir unsur olsa da, bireyin refah, stres ve motivasyonunu da kapsayan geniş bir kavramdır (Zeng vd., 2011). İş yaşam kalitesi, iş ihtiyaçlarına, çalışma koşullarına, yönetimin davranışına, gelişim ve eğitim fırsatlarının yaratılmasına ve örgütsel bağlılığa dayalı memnuniyet gereksinimi olarak tanımlanmaktadır (Qudah vd., 2018). İş yaşam kalitesi, organizasyonel sonuçlara nispeten bireylere odaklanan, bunun sonucunda da hem bireyin hem de işletmenin performansını iyileştirmeyi hedefleyen bir yaklaşımdır (Hsu ve Kernohan, 2006). Görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi ve örgütsel vatandaşlık davranışları her sektörde çalışan personeller için önem arz etmektedir. Bu sektörlerden biri olan sağlık kurumları ise diğer sektörden ayrılan önemli özellikleri ve hata tolere edilememesi nedeniyle ön plana çıkmaktadır. Sağlık sektörünü diğer sektörlerden ayrı kılan ve daha dikkat isteyen bir sektör olması sebebiyle sağlık çalışanlarına iş yaşamında huzurlu, daha az stresli ve güvenilir çalışma koşullarının sunulması önemli bir husustur. Sağlık çalışanlarının bu davranışlarda bulunması sağlık hizmetlerinin kalitesini arttırmasının yanında sağlık turizmine ve hasta memnuniyetine de katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda bu çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş yaşam kalitesi ilişkisi incelenmiş ve sonuçları değerlendirilmiştir.

102

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaysad>

(AKKÜYÜN, S / ÇİFTÇİ KIRAÇ, F)



KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Küresel rekabet, vatandaşların beklentilerinin artması, organizasyon yapısındaki gelişmeler, insan odaklı yönetim alanında yaşanan önemli değişimler, kurum için insan kaynaklarının değerini artırmaktadır. Bu değişimlerle birlikte işletmeler, çalışanlarının performanslarını geliştirecek yollar ve yöntemler araştırmaktadırlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları da bu çabalara katkı sağlayan yöntemlerden biridir (Gilik, 2015). Örgütsel vatandaşlık davranışı resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça kabul edilmeyen, bütün organizasyonun verimli işlemesine yardımcı olan gönüllü olarak meydana gelen bireysel davranış olarak tanımlanabilir (Alessandri vd., 2021). 1950'ler de kabul edilen bu kavrama göre örgütsel vatandaşlık davranışında bulunan kişiler 'iyi askerler' olarak belirtilmiş ve tanımlanmıştır (Bateman ve Organ, 1983). Çalışanın mesai saati bitmesine rağmen işine devam etmesi, tatillerinde mecbur olmamasına rağmen hevesle mesaiye kalması, iş yerinde oluşabilen olumsuz durumları tolere edebilmesi, iş arkadaşlarına yardımcı olması, kuruma bağlı olması ve iş zorunlulukları dışında sorumluluklar üstlenmesi gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlar (Bolino vd., 2004). Çalışanın sorumlu olduğu davranışlar iş rolleriyle kısıtliyen örgütsel vatandaşlık davranışları, organizasyona zarar verebilecek ve istenmeyen durumlardan koruma, diğer kurum çalışanlarının önerilerine açık olma, yetenek ve hünnerleri geliştirme, etkin bir iletişim ağında olma gibi davranışları kapsamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, içinde bulunduğumuz çağda, oldukça değerlidir. Çalışanların, organizasyonu benimsemesi, iş arkadaşlarını aile olarak görmesi, kapasitesini mümkün olduğunca ortaya koyması ve tüm bunları yaparken ödül beklentisi olmadan yapması organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayan bir güçtür. Bu davranışlar hem kuruma hem de çalışanlara verimlilik ve etkililik konusunda olumlu katkılar sağlamaktadır (Srivastava ve Saldanha, 2008). Örgütsel vatandaşlık davranışları, kurumun çalışma ortamının verimliliğine ek olarak, kurumun genel verimliliğinde de önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir.

İş Yaşam Kalitesi

21. yüzyılda globalleşme ve bilgi teknolojileriyle birlikte iş gücü, organizasyonların gelişmesine katkıda bulunan önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Sağlıklı bir organizasyonda, çalışanların fiziksel ve mental sağlıklarını koruma ve iyileştirme yöntemi olarak iş yaşam kalitesi yer almaktadır. İş yaşam kalitesi, çalışanların maddi ödüller, iş güvenliği ve kariyer gibi unsurlarla organizasyondan ve iş koşullarından memnun olmasını sağlayan bir kombinasyonun bütünüdür (Qudah vd., 2018). İş yaşam kalitesi, çalışanların özgüven, benlik saygısı ve özgür hissettikleri organizasyon kültürünü temsil eder. Çalışanın organizasyondaki rolü ile yaşam beklentilerinin uyumlu olması ve bu beklentilerin karşılanmasıyla memnuniyet algısının oluşmasıdır (Hosseini vd., 2020). İş yaşam kalitesi, çalışanların ruhsal ve fiziki sağlıklarını olumlu etkileyen ve organizasyonel sorunların azaltılmasında etkili bir yoldur. İş yaşam kalitesi ile organizasyonel ve bireysel verimliliği artırma, çalışanların stres seviyelerini düzenleme ve daha sağlıklı bir yaşam elde etme hedeflenmektedir (Camargo vd., 2021). Organizasyonda iş yaşam kalitesinin yüksek olması, işe ve kararlara katılım, iş tatmininde artış, daha verimli performans, daha az işe devamsızlık ve daha az işten ayrılma, üretim ve hizmette kalite gibi faydalar sağlamaktadır (Khajehnasiri vd., 2021). İş yaşam kalitesi, iş yeri refahını, profesyonel ilerlemeyi, bireye saygı ve nezaketini vurgulayan, çalışanlar tarafından oluşturulan çalışma koşullarını temsil eder. İş yaşam kalitesi, çalışanların ruhsal ve fiziki sağlıklarını olumlu etkileyen ve organizasyonel sorunların azaltılmasında etkili bir yoldur. Günümüzde üretkenlik kavramı, daha fazla iş ortaya koymanın



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

ötesinde bir kavram olarak kabul edilmektedir. İş yaşam kalitesi, çalışanların daha sağlıklı, daha iyi yaşama, çalışma ve üretme gibi üretkenlik faktörleriyle ilişkilendirilmiş ve kurumun giderlerinin azaltılmasında iş yaşam kalitesinin katkısı öne çıkmıştır. İş yaşam kalitesi gelişmiş organizasyonlarda, işleri planlama ve uygulama süreçleri, personel ve uzmanların bu süreçlere katılım performansı daha fazladır.

YÖNTEM

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Kasım 2022 tarihinde görev alan sağlık çalışanlarından (hekim, hemşire, ebe, idari personel vb.) oluşmaktadır. Araştırma evreni 4500 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenebilmesi için Coşkun ve ark. (2017) tarafından oluşturulan örneklem büyüklükleri tablosundan faydalanılmış ve 4500 kişilik evrene karşılık olarak örneklem sayısı 360 olarak belirlenmiştir. Örneklem geçerliliğini artırmak amacıyla 400 kişiye ulaşılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Bu çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 07.07.2022 tarih ve 2022-29 sayılı ve karar ile etik kurul izin belgesi alınmıştır.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgileri içeren anket, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği, Vey ve Campbell (2004), Williams ve Shiaw (1999) tarafından oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 19 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdemdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,890 olarak tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği, Van Laar vd., (2007) tarafından oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Akar ve Üstüner (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek 23 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile iş yaşam dengesidir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,923 olarak tespit edilmiştir. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından yüz yüze görüşmeyle ve anket yöntemi uygulanarak toplanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak dâhil olmayı kabul eden katılımcıların sözel onamları alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde tanımlayıcı istatistiksel analizler, bağımsız gruplarda t-testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Dâhil Olan Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Erkek	201	50,3
Kadın	199	49,8
Hastanedeki Pozisyon	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hekim	104	26,0
Hemşire-Ebe	100	25,0
İdari Personel	96	24,0
Diğer	100	25,0
Öğrenim Düzeyi	Sayı (n)	Yüzde (%)
Lise ve altı	53	13,6
Ön lisans	97	24,9
Lisans	169	43,4
Lisansüstü	70	18,0
Gelir Durumu (TL)	Sayı (n)	Yüzde (%)
5500tl ve altı	40	10,1
5001-7500	29	7,3
7501-9500	83	20,9
9501 +	245	61,7
Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evli	247	62,1
Bekâr	151	37,8
Çalışma Saati	Sayı (n)	Yüzde (%)
40-50 saat arası	249	64,5
50 saat ve üzeri	137	35,5
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Var	205	51,6
Yok	192	48,4
Çalışma Şekli	Sayı (n)	Yüzde (%)
Gündüz	172	43,4
Gece	2	0,5
Gündüz-Gece	222	54,1
Yaş	Sayı (n)	Yüzde (%)
18-32	244	61,0
33-47	141	35,3
48 yaş ve üzeri	15	3,8
Toplam	400	100

Tablo 1’de katılımcıların demografik bilgileri verilmiştir. Katılımcıların 201’i erkek (%50,3), 199’u kadındır (%49,8). 104’ü hekim (%26,0), 100’ü hemşire-ebe (%25,0), 96’sı idari personel (%24,0) ve 100’ü diğer personellerdir (%25,0). 53’ü lise ve altı (%13,6), 97’si ön lisans (%24,9), 169’u lisans (%43,4) ve 70’i lisansüstü mezundur (%18,0). 40’ı 5500tl ve altı (%10,1), 29’u 5001-7500tl arası (%7,3), 83’ü 7501-9500tl arası (%20,9), 245’i 9500tl ve üzeri (%61,7) gelire sahiptir. 247’si evli (%62,1), 151’i ise bekârdır (%37,8). 249’u 40-50 saat arası (%64,5), 137’si 50 saat ve üzeri süre çalışmaktadır (%35,5). 205’inin çocuğu varken (%51,6), 192’sini çocuğu yoktur (%48,4). 172’si gündüz (%43,4), 2’si gece (%0,5) ve 222’si hem gün hem de gece çalışmaktadır (%54,1). 244’ü 18-32 (%61,0), 141’i 33-47 (%35,3) ve 15’i 48 yaş ve üzerindedir (%3,8).

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Verileri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Ait Analizler

Değişkenler		n	ort	ss	t/F /H	p	Post-Hoc
Cinsiyet	Erkek	201	83,60	15,41	-1,874	,062	
	Kadın	199	86,32	13,53			
Hastanedeki Pozisyon	1-Hekim	104	81,74	13,26	2,955	,032	1<2
	2-Hemşire- Ebe	100	87,09	14,52			
	3-İdari Personel	96	86,70	16,18			
	4-Diğer	100	84,46	13,77			
Gelir Durumu (TL)	1-5500tl ve altı	40	80,38	13,77	8,124	,044	
	2-5501-7500	29	84,53	14,19			
	3-7501-9500	83	83,40	15,95			
	4-9501 +	245	86,40	14,12			
Medeni Durum	Evli	247	85,08	15,11	,347	,729	
	Bekâr	150	84,58	13,38			
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	205	85,33	15,19	,522	,602	
	Yok	192	84,57	13,94			
Haftalık Çalışma Süresi	40-50 saat arası	249	86,29	14,49	2,035	,043	
	50 saat ve üzeri	137	83,17	14,27			
Çalışma Şekli	Gündüz	172	86,30	14,70	1,635	,103	
	Gündüz-Gece	222	83,89	14,39			
Öğrenim Durumu	1-Lise ve altı	53	82,76	16,37	,747	,525	
	2-Ön lisans	97	85,94	13,61			
	3-Lisans	169	85,68	14,07			
	4-Y. Lisans	70	84,16	15,70			

$p < 0,05$ $n=400$

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların demografik verileri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında bağımsız gruplarda t testi, ANOVA analizi ve Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, çalışma şekli ve öğrenim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$). Katılımcıların hastanedeki pozisyonu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu sonuca göre tukey testi yapılmış hemşire ve ebelerin, hekimlere göre daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı puanı aldıkları görülmüştür. Katılımcıların gelir durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Ancak yapılan games-howell testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Katılımcıların haftalık çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu sonuca göre 40-50 saat arası

çalışan katılımcıların, 50 saat ve üzeri çalışan katılımcılara göre daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı puanı aldıkları görülmüştür.

Tablo 3.Araştırmaya Katılanların Demografik Verileri ile İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine Ait Analizler

Değişkenler		n	ort	ss	t/F /H	p	Post-Hoc
Cinsiyet	Erkek	201	68,44	15,90	,521	,603	
	Kadın	199	67,58	17,10			
Hastanedeki Pozisyon	1-Hekim	104	65,09	15,07	1,813	,144	
	2-Hemşire-Ebe	100	70,02	15,94			
	3-İdari Personel	96	69,36	16,59			
	4-Diğer	100	67,75	18,08			
Gelir Durumu (TL)	1-5500tl ve altı	40	61,30	15,06	9,888	,020	1<3
	2-5501-7500	29	70,27	16,81			
	3-7501-9500	83	71,01	17,94			
	4-9501 +	245	67,83	16,02			
Medeni Durum	Evli	247	67,73	16,11	-,317	,751	
	Bekâr	150	68,27	17,01			
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	205	68,92	16,28	1,127	,260	
	Yok	192	67,05	16,76			
Haftalık Çalışma Süresi	40-50 saat arası	249	70,44	16,45	3,882	,000	
	50 saat ve üzeri	137	63,79	15,43			
Çalışma Şekli	Gündüz	172	71,09	16,71	3,481	,001	
	Gündüz-Gece	222	65,36	15,76			
Öğrenim Durumu	1-Lise ve altı	53	68,32	18,76	,743	,527	
	2-Ön lisans	97	70,03	16,50			
	3-Lisans	169	67,14	15,83			
	4-Y. Lisans	70	66,89	16,79			

$p < 0,05$ $n = 400$

Tablo 3'e göre katılımcıların demografik verileri ile iş yaşam kalitesi ortalamaları arasında bağımsız gruplarda t testi, ANOVA analizi ve Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Katılımcıların cinsiyeti, hastanedeki pozisyonu, medeni durumu, öğrenim durumu ve çocuk sahibi olma durumu ile iş yaşam kalitesi ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Katılımcıların gelir durumu ile iş yaşam kalitesi ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu sonuca göre games-howell testi yapılmış ve geliri 7501-9500tl arasında olan katılımcıların, geliri 5500tl altında olan katılımcılara göre daha yüksek iş yaşam kalitesi puanı aldıkları görülmüştür. Katılımcıların haftalık çalışma süresi ile iş yaşam kalitesi ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu sonuca göre 40-50 saat arası çalışan katılımcıların, 50 saat ve üzeri çalışan katılımcılara göre daha yüksek iş yaşam kalitesi puanı aldıkları

görülmüştür. Katılımcıların çalışma şekli ile iş yaşam kalitesi ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Bu sonuca göre gündüz çalışan katılımcıların hem gündüz hem gece çalışan katılımcılara göre daha yüksek iş yaşam kalitesi puanı aldıkları görülmüştür.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Analizler

	İş		İşi			Aile İş Yaşam Dengesi
	Kariyer Memnuniyeti	Genel İyi Olma	Kontrol Edebilme	Çalışma Koşulları	İş Yaşamında Stres	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	,458**	,285**	,352**	,321**	,021	,305**
	,000	,000	,000	,000	,675	,000

** $p<0,01$ * $p<0,05$ $n=400$

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı puanları ve iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları puanları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı puanı ile iş kariyer memnuniyeti puanı arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Örgütsel vatandaşlık davranışı puanı ile genel iyi olma puanı arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Örgütsel vatandaşlık davranışı puanı ile işi kontrol edebilme puanı arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Örgütsel vatandaşlık davranışı puanı ile çalışma koşulları puanı arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Örgütsel vatandaşlık davranışı puanı ile iş yaşamında stres puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,01$). Örgütsel vatandaşlık davranışı puanı ile aile iş yaşam dengesi puanı arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$).

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Analizler

	Diğerkâmlık	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem	Örgütsel Vatandaşlık Davrn.
İş Yaşam Kalitesi	,217**	,362**	,167**	,372**	,439**	,397**
	,000	,000	,001	,000	,000	,000

Tablo 5'e göre katılımcıların iş yaşam kalitesi puanları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği davranışı alt boyutları puanları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre iş yaşam kalitesi puanı ile diğerkâmlık puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$, $r=0,217$). İş yaşam kalitesi puanı ile vicdanlılık puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$, $r=0,362$). İş yaşam kalitesi puanı ile nezaket puanı arasında pozitif yönlü çok zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$, $r=0,167$). İş yaşam kalitesi puanı ile centilmenlik puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$, $r=0,372$). İş yaşam kalitesi puanı ile sivil erdem puanı arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$, $r=0,439$). İş yaşam kalitesi puanı ile örgütsel vatandaşlık davranışı puanı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$, $r=0,397$).



SONUÇ VE ÖNERİLER

İçinde bulunduğumuz yüzyılda, iş hayatıyla ilgili araştırmalarda kurumlardaki değişimler, çalışanların gönüllü davranışları, yenilikler ve esneklikler üzerinde durulmaktadır. Bu konuyla ilgili dikkat çeken araştırmalar aracılığıyla işletmeler, çalışanlarını kurumsal gelişim odaklı tutum ve davranışlara motive etmekte ve yönlendirmektedir (Lee vd., 2013). Yirmi birinci yüzyıldaki çeşitli çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı yaş, cinsiyet, pozisyon ve görev süresi gibi farklı demografik özelliklerle ilişkilendirilmiştir (Ocampo vd., 2018). Bu araştırmada bulunan sonuçlara göre sağlık çalışanlarının cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu, çalışma şekli ve öğrenim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçları destekler nitelikte, Allen ve Rush (2006) cinsiyet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir fark bulunamamışlardır. Uzonwanne (2014) ve Bakhshi ve ark. (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da medeni durum ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir fark ortaya koyulamamıştır. Taşkın (2021) tarafından yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve tüm alt boyutları ile çocuk sahibi olma durumu ortalamaları arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Berbaoui ve ark. (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların öğrenim durumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Katılımcıların hastanedeki pozisyonu, gelir durumu, haftalık çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuçlara göre hemşire ve ebelerin, hekimlere göre daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı puanı aldıkları görülmüştür. Bu sonuca paralel olarak, Alıcı (2016) ve Yıldız (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların hastanedeki pozisyonu ile örgütsel vatandaşlık ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. 40-50 saat arası çalışan katılımcıların, 50 saat ve üzeri çalışan katılımcılara göre daha yüksek örgütsel vatandaşlık puanı aldıkları görülmüştür.

Sağlık çalışanlarının cinsiyeti, hastanedeki pozisyonu, çocuk sahibi olma durumu, medeni durumu, öğrenim durumu ile iş yaşam kalitesi ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bulunan bu sonuçları destekler nitelikte Elmas (2021)'in yaptığı çalışmada cinsiyet ile iş yaşam kalitesi ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Nanjundeswaraswamy ve Swamy (2013) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının hastanedeki pozisyonu ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Shukla ve ark. (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da medeni durum ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Akpınar (2020) ve Anyaoku (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da öğrenim durumu ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Geliri 7501-9500tl arasında olan katılımcıların, geliri 5500tl ve altında olan katılımcılara göre daha yüksek iş yaşam kalitesi puanı aldıkları bulunmuştur. Bu sonuca paralel olarak, Dursun (2019) ve Gupta (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da iş yaşam kalitesi ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. 40-50 saat arası çalışan katılımcıların, 50 saat ve üzeri çalışan katılımcılara göre daha yüksek iş yaşam kalitesi puanı aldıkları görülmüştür. Torlak (2019) tarafından yapılan çalışmada haftalık çalışma saati daha az olan çalışanların daha yüksek iş yaşam kalitesi puanına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Gündüz çalışan katılımcıların hem gündüz hem gece çalışan katılımcılara göre daha yüksek iş yaşam kalitesi puanı aldıkları tespit edilmiştir. Bu sonuca benzer olarak Lebni ve ark.(2021) tarafından yapılan çalışmada da çalışma şekli ve iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Katılımcıların iş kariyer memnuniyeti arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma eğilimleri de artmaktadır. Ngadiman ve Ratmavati (2013) tarafından yapılan çalışmada da iş kariyer memnuniyetinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli bir etkisinin bulunduğunu ve olumlu sonuçlara yol açtığını saptamışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı puanı ile genel iyi olma puanı arasında pozitif yönlü düşük seviyede bir ilişki tespit edilmiştir. Kumar ve



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

ark.(2016)'nın çalışmasında da örgütsel vatandaşlık davranışı ve genel iyi olma arasında pozitif bir ilişki elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda çalışanlar iş yaşam kalitesinden memnun olduğu takdirde iş yaşamında daha uyumlu ve problemlere karşı daha çözüm odaklı olacaklardır. Bu sonuca benzer şekilde, Nair (2013) tarafından yapılan çalışmada iş yaşam kalitesi ile diğerkâmlık arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda, birey kendini ne kadar iyi hissederse olumlu davranışlarda bulunma kapasitesinin de o kadar arttığı söylenebilir. İş yaşam kalitesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü zayıf seviyede bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışan bireylerin iş yaşam kaliteleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır. Elnahas ve ark. (2020), Nafei (2015) ve Ghasemi ve ark. (2016) yapmış oldukları çalışmalarda bu sonucu destekler nitelikte örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak güçlü ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Kurum çalışanına, ihtiyaçlarına uygun şekilde çalışma ortamı, eğitim ve gelişim imkânları, kariyer fırsatları, çalışma saatlerinden esneklik ve iş sorumluluğu alma fırsatı sunduğunda veya bu imkânları sunmak için çalışmalar yaptığında çalışanları bilinçli veya bilinçsiz içinden gelen samimiyetle kuruma karşı bağlılıklar geliştirecek, minnet duygusu besleyecek ve bu duyguları örgütsel vatandaşlık davranışları olarak yansıtabilecektir. Literatür taraması sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışını ve iş yaşam kalitesini etkileyen farklı demografik değişkenlerin ele alınarak farklı örneklerde araştırmalar yapılması tavsiye edilmektedir.

Çatışma Beyanı: Herhangi bir çıkar çatışması söz konusu değildir.

Destek: Bu araştırmada herhangi biri kurumdan destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Akar, H., Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi kullanımının Türkçe uyarlaması, kullanım ve güvenilirlik çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (2), 159-176.
- Akpınar, C. (2020). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Yaşamı Kalitesi ve Çalışma Ortamı Algısının İş Doyum Düzeylerine Etkisinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Alessandri, G., Filosa, L., Eisenberg, N., & Caprara, G. V. (2021). Within-Individual Relations Of Emotional, Social, And Work Self-Efficacy Beliefs To Organizational Citizenship Behaviors. Journal of Research in Personality, 91, 104073, 110-119.
- Alicı, S. (2016). Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (2001). The Influence Of Ratee Gender On Ratings Of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Applied Social Psychology, 31(12), 2561-2587.
- Anyaoaku, E. N. (2016). Demographic Determinants Of Quality Of Work Life Of Librarians Working In Nigeria. International Journal Of Advanced Library And Information Science, 4(1), 312-323.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational Commitment As Predictor Of Organizational Citizenship Behavior. European Journal of Business and Management, 3(4), 78-86.
- Barbuto, J. E., Brown, L. L., Wilhite, M. S., & Wheeler, D. W. (2001). Testing the underlying motives of organizational citizenship behaviors, A field study of agricultural co-op workers. In 28th Annual National Agricultural Education Research Conference (pp. 539-553).
- Basım, H., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(4), 83-101.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction And The Good Soldier, The Relationship Between Affect And Employee "Citizenship". Academy Of Management Journal, 26(4), 587-595.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

<https://doi.org/10.5465/255908>

- Berbaoui, K., Silimani, I., & Sadek, Z. (2015). The Relationship Between Demographic Characteristics And Organizational Citizenship Behavior İn The National Company For Distribution Of Electricity And Gas. *International Journal Of Innovative Research İn Engineering & Management*, 2(6), 8-11.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Niehoff, B. P. (2004). The Other Side Of The Story, Reexamining Prevailing Assumptions About Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 14(2), 229-246. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.05.004>.
- Camargo, S. F., Almino, R. H. S. C., Diógenes, M. P., Oliveira Neto, J. P. D., Silva, I. D. S. D., Medeiros, L. C. D., ... & Camargo, J. D. D. A. S. (2021). Quality Of Working Life From The Perspective Of Different Groups Of Professionals Working İn A Maternity Hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 1467-1476. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Güncellenmiş 9. Baskı. Sakarya Yayıncılık.
- Dursun, T. N. (2019). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ile Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, İş Yaşam Kalitesi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki, Özel-Kamu Hastanelerinde Bir Alan Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elmas, E. (2021). Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Elnahas, N., Abed Ali Osman, F. A., & Elsayed Elsayad, S. M. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Quality of Work Life Among Nurses in Port Said Hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(1), 26-50. 10.21608/PSSJN.2020.21642.1012
- Ghasemi, M., Khodizae, N., Cherakhi, A. B., Rodbari, A., & Kohkan, Z. (2016). Analyze the Relationship between QWL and Organizational Citizenship Behavior Zabol University. *Journal of Global Pharma Technology*, 12(8), 387-393.
- Gilik, A. (2015). Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinin İncelenmesi, Bir Kamu Kurumu Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Gupta, B. (2016). A Study Of Impact Of Demographic Variables On Quality Of Work Life Among Employees Of Service Sector. *Pacific Business Review International Volume*, 9(4), 103-112.
- Hosseini, S. H., Arabi-Jeshvaghani, A., Akbarzadeh, A., & Habibi, M. (2020). Investigating The Role Of Moderating The Quality Of Working Life On The Relationship Between Psychological Capital And Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Services and Operations Management*, 36(4), 425-439. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2020.109008>
- Hsu, M. Y., & Kernohan, G. (2006). Dimensions Of Hospital Nurses' Quality Of Working Life. *Journal Of Advanced Nursing*, 54(1), 120-131. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03788.x>.
- Kaur, K., & Randhawa, G. (2021). Exploring The Influence Of Supportive Supervisors On Organisational Citizenship Behaviours, Linking Theory To Practice. *IIMB Management Review*, 33(2), 156-165. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.03.012>
- Khajehnasiri, F., Foroushani, A. R., Kashani, B. F., & Kassiri, N. (2021). Evaluation Of The Quality Of Working Life And Its Effective Factors İn Employed Nurses Of Tehran University Of Medical Sciences Hospitals. *Journal Of Education And Health Promotion*, 10:112. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_790_20.
- Kumar, M., Jauhari, H., & Singh, S. (2016). Organizational Citizenship Behavior & Employee Well-Being. *Indian Journal Of Industrial Relations*, 594-608.
- Lebni, J. Y., Toghroli, R., Abbas, J., Kianipour, N., Nejhadadgar, N., Salahshoor, M. R., ... & Ziapour, A.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- (2021). Nurses' Work-Related Quality Of Life And Its Influencing Demographic Factors At A Public Hospital In Western Iran, A Cross-Sectional Study. *International Quarterly Of Community Health Education*, 42(1), 37-45. <https://doi.org/10.1177/0272684X20972838>
- Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants Of Organizational Citizenship Behavior And Its Outcomes. *Global Business And Management Research*, 5(1), 54-65.
- Nafei, W. (2015). Meta-Analysis Of The Impact Of Psychological Capital On Quality Of Work Life And Organizational Citizenship Behavior, A Study On Sadat City University. *International Journal Of Business Administration*, 6(2), 42-59.
- Nair, G. S. (2013). A Study On The Effect Of Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior-With Special Reference To College Teachers Is Thrissur District, Kerala. *Integral Review*, 6(1), 35-46.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Quality Of Worklife Of Employees In Private Technical Institutions. *International Journal For Quality Research*, 7(3), 431-442.
- Ngadiman, A. E., & Ratmawati, D. (2013). Influence Of Transformational Leadership And Organization Climate To The Work Satisfaction, Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior On The Educational Personnel Of Sebelas Maret University, Surakarta. *European Journal Of Business And Management*, 5(10), 97-114.
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A Historical Review Of The Development Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Its Implications For The Twenty-First Century. *Personnel Review*, 47(4), 821-862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Qudah, S., Davies, J., & Deakin, R. (2018). Can We Get More Satisfaction? Improving Quality Of Working Life Survey Results In UK Universities. *Perspectives, Policy And Practice In Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/13603108.2018.1534758>.
- Shukla, K., Shahane, S., & D'Souza, W. (2017). Role of demographic and job-related variables in determining work-related quality of life of hospital employees. *Journal of postgraduate medicine*, 63(1), 4. <https://doi.org/10.4103/0022-3859.192794>
- Srivastava, K., & Saldanha, D. (2008). Organizational Citizenship Behavior. *Industrial Psychiatry Journal*, 17(1), 1-3.
- Taşkın, G.B. (2021). Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişisine Yönelik Bir Araştırma, Darülaceze Başkanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Torlak, O., & Koc, U. (2007). Materialistic attitude as an antecedent of organizational citizenship behavior. *Management Research News*.
- Uzonwanne, F. C. (2014). Organizational Citizenship Behaviour And Demographic Factors Among Oil Workers In Nigeria. *Journal Of Humanities And Social Science*, 19(8), 87-95.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton, S. (2007). The Work Related Quality Of Life Scale For Healthcare Workers. *Journal Of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33. <https://doi.org/10.1080/13538320903343057>
- Vey, M. A., & Campbell, J. P. (2004). In-Role Or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior, Which Are We Measuring. *Human Performance*, 17(1), 119-135.
- Williams, S., & Shiaw, W. T. (1999). Mood And Organizational Citizenship Behavior, The Effects Of Positive Affect On Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions. *The Journal Of Psychology*, 133(6), 656-668. <https://doi.org/10.1080/00223989909599771>
- Yıldız, H. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi. Sosyal Bilimler



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

Enstitüsü.

- Yılmaz, K. (2009). Özel Dershane Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 471-490.
- Zeng, X., Chaiear, N., Klainin, P., Khiewyoo, J., Koh, D., Hien, P. W. H., & Lee, S. Y. (2011). Work-Related Quality of Life Scale Among Singaporean Nurses. *Asian Biomedicine*, 5(4), 467-474. <https://doi.org/10.5372/1905-7415.0504.061>.