



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra AKGÜMÜŞ

**Samsun
Ocak-2019**



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra AKGÜMÜŞ

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Gülpembe OĞUZHAN**

**Samsun
Ocak-2019**

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Esra AKGÜMÜŞ tarafından Dr. Öğr. Üyesi Gülpembe OĞUZHAN Danışmanlığında hazırlanan “Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından /..... /..... tarihinde yapılan sınav ile Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :
(Unvanı, Adı Soyadı, Üniversite)

Üye :
(Unvanı, Adı Soyadı, Üniversite)

Üye :
(Unvanı, Adı Soyadı, Üniversite)

Üye :
(Unvanı, Adı Soyadı, Üniversite)

Üye :
(Unvanı, Adı Soyadı, Üniversite)

ONAY

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

..... / /.....

Unvanı Adı SOYADI
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda ve hazırlanmasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Sayın Gülpembe Oğuzhan'a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Araştırmanın veri toplama aşamasında, daha fazla çalışana ulaşmamı sağlayan, tüm ilgi ve yardımlarını benden esirgemeyen Hitit Üniversitesi Çorum Erol Olçok Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan meslektaşım Gülfıdan Hayta'ya teşekkür ederim.

Araştırmamın her aşamasında maddi ve manevi desteklerini üzerimden eksik etmeyen, çalışma süresince gerekli sabrı fazlasıyla gösteren ve hep yanımda olan sevgili aileme ve canım eşime şükranlarımı ve teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Amaç: Sağlık sektöründe yer alan sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir.

Materyal ve Metot: Araştırmanın evrenini Çorum İli merkezindeki kamu hastanelerinde çalışan 1110 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Belirlenen örneklem sayısı 286 olup, 429 çalışana anket uygulanmıştır. Ankette psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri yer almaktadır. Psikolojik sermaye alt boyutları (umut, dayanıklılık, öz yeterlilik, iyimserlik) ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları (özgecilik, nezaket, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Bulgular: Çalışanların psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ($r=0,528$, $p=0,000$). Psikolojik sermayenin tüm alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı tüm alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, aylık gelir, sağlık sektöründe çalışma süresi ve şimdiki kurumundaki çalışma süresi değişkenlerine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında ise yaş, medeni durum, eğitim durumu, sağlık sektöründe çalışma süresi ve şimdiki kurumundaki çalışma süresi değişkenlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Sonuç: Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyinin artışı durumunda, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi de artış gösterebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel vatandaşlık; Psikolojik sermaye; Sağlık çalışanları

Esra AĞGÜMÜŞ, Yüksek Lisans Tezi
Ondokuz Mayıs Üniversitesi - Samsun, Ocak-2019

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH ON HEALTH WORKERS

Aim: The history of psychological capital and organizational citizenship behavior of health care professionals in the health sector and the relationship between them.

Material and Method: The population of the study consisted of 1110 health workers working in public hospitals in the center of Çorum. The number of the sample was 286 and 429 employees were interviewed. The survey includes psychological capital and organizational citizenship behavior scales. The Pearson Correlation test was conducted to examine the relationship between the sub-dimensions of psychological capital (hope, resilience, self-efficacy, optimism) and organizational citizenship behavior sub-dimensions (altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, civil virtue).

Results: There was a positive and moderate relationship between the psychological capital of the employees and organizational citizenship behavior ($r = 0.528$, $p = 0.000$). There was a significant and positive relationship between all sub-dimensions of psychological capital and all sub-dimensions of organizational citizenship behavior. A significant difference was found in psychological capital perceptions of employees according to age, marital status, educational status, occupation, monthly income, working time in health sector and working time variables in current institution. In the perception of organizational citizenship behavior; age, marital status, educational status, working time in health sector and working time in current institution showed a significant difference.

Conclusion: The level of organizational citizenship behavior can demonstrate increases in case of an increase in psychological capital level of health workers.

Keywords: Organizational citizenship; Psychological capital; Health workers

Esra AKGÜMÜŞ, Master Thesis
Ondokuz Mayıs University - Samsun, January-2019

SİMGELER VE KISALTMALAR

N	: Birey sayısı
n	: Örneklem büyüklüğü
d	: Örneklem hatası
p	: (Örneklem formülünde) Olayın görülme sıklığı
q	: Olayın görülmemesi sıklığı
F	: Frekans
r	: Korelasyon katsayısı
p	: Sig değeri
SS	: Standart sapma
Df/Sd	: Serbestlik derecesi
%	: Yüzde
R	: Çoklu korelasyon katsayısı
R ²	: Çoklu arayıcılık katsayısı
Tkn	: Teknisyen

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
SİMGELER VE KISALTMALAR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Pozitif Psikoloji Kavramı ve Gelişimi	3
2.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı ve Gelişimi	5
2.3. Psikolojik Sermaye	7
2.3.1. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Gelişimi	7
2.3.2. Psikolojik Sermaye Boyutları	9
2.3.3. Psikolojik Sermayenin Yönetimi ve Geliştirilmesi	17
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	21
2.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı ve Gelişimi	21
2.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Nedenleri	24
2.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri.....	25
2.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler.....	26
2.4.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	27
2.4.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Geliştirilmesi	33
2.4.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmelere Katkısı.....	33
2.5. Psikolojik Sermaye ile İlgili Sağlık Alanındaki Çalışmalar	34
2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Sağlık Alanındaki Çalışmalar	42
3. MATERYAL VE METOT	51
3.1. Materyal	51
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	51
3.1.2. Araştırmanın Yapıldığı Yerler	51
3.1.3. Araştırmanın Etik Kurul İzni	52
3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	52
3.1.5. Araştırmanın Varsayımları	52
3.1.6. Araştırmanın Hipotezleri	53
3.1.7. Araştırmanın Modeli.....	53

3.2. Metot	54
3.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	54
3.2.2. Veri Toplama Araçları	55
3.2.3. Veri Toplama Süreci	57
3.2.4. İstatistiksel Değerlendirme	57
3.2.5. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği	58
4. BULGULAR	59
4.1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular	59
4.2. Hipotezlere Yönelik Bulgular	60
4.2.1. Demografik Özelliklere Göre Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Hakkındaki Algılamaları.....	60
4.2.2. Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki... 77	
4.2.3. Psikolojik Sermaye Alt Boyutları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları Arasındaki İlişki	78
5. TARTIŞMA	83
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	106
KAYNAKLAR	112
EKLER	126
ÖZGEÇMİŞ	133

1. GİRİŞ

Toplumların sosyo-ekonomik ve politik açıdan gelişim göstermesinde, örgütlerin verimliliğinde önem arz eden faktörlerden biri de insan unsurudur. Birey, hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirir. Çalışma hayatı birey yaşamında önemli bir yere sahiptir. Bireylerin maddi kazançlar yanında yaptığı işten doyum alması da gereklidir. Bu nedenle bireylerin iş yaşamlarında ve mesleklerinde nasıl daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Çalışanların çalışma hayatlarının iyileştirilmesi bir gereklilik haline gelmiştir. Örgütler ve yöneticiler, çalışanların hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu için örgütsel davranış alanında pek çok iyileştirme ve geliştirme yöntemleri uygulamaya başlamıştır. Pozitif psikoloji bilimi, bu iyileştirme ve geliştirme yöntemlerinden biridir. Pozitif psikoloji, bireylerdeki olumsuzlukların iyileştirilmesinin yanında bireylerin mutluluğuna odaklanan ve gelişimlerine katkı sağlayan bir kavramdır. Pozitif psikoloji bilimi kapsamında ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış yaklaşımı örgütsel davranış yazınında yerini almaktadır. Çalışanların mesleki yaşantılarında huzur dolu, mutlu olmalarında ve etkin bir şekilde yer almalarında onların psikolojik sermayelerinin rolü büyüktür. Psikolojik sermaye, çalışanların örgüt içerisinde olumlu davranışlar göstermesine katkıda bulunmaktadır. Kısaca psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik durumunu ifade etmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Psikolojik sermaye kavramı batı kökenli bir yaklaşım olduğundan batı dışındaki kültürlerde yeterince araştırılmamıştır. Ülkemizde de psikolojik sermaye konusunun yeterince araştırılmamış olduğu görülmektedir. Ülkemizde bu konuya dair çalışmaların sayısı kısıtlı olmasına rağmen, iş dünyasında çalışanların olumsuz yönlerine odaklanmak yerine onların olumlu davranışlarını önemseyen ve bunu yüksek performansa dönüştürülmesi amacı güden örgüt ve yönetici oranı giderek artış göstermektedir (Keleş, 2011).

Örgütsel etkililiğin ve örgüt performansının arttırılmasında, örgütsel bağlılık, işte doyum sağlama ve motivasyon gibi kavramlara değinilmektedir. Bu kavramlarla ilişkisi olduğu düşünülen, son zamanlarda örgütsel davranış bilimi ile insan kaynakları yönetimi alanında önem arz eden konular içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışı da yer almaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan ya da net olarak ifade edilmeyen, herhangi bir zorlama olmaksızın örgütün etkin ve etkili faaliyetlerinin yürütülmesini sağlayan bireye özgü davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Çetin ve ark., 2003). Çalışanları örgütün işleyişi süresince engel teşkil eden yıkıcı ve olumsuz davranışlardan uzak tutma, örgüt çalışanlarının kabiliyetlerini ve mesleki becerilerini geliştirme, etkili bir iletişimle örgütün verimliliği ve performansını artırma örgütsel vatandaşlık davranışının amaçları arasındadır (Basım ve Şeşen, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı iş performansının ve mesleki yeterliliğin yanında örgütsel, psikolojik ve sosyal açıdan bireylerden yapılması istenen görevlerin yerine getirilmesi sürecini hızlandıran önemli kavramdır (Gürsel ve Negiş, 2008).

Yapılan bu araştırmada aşağıdaki soruların cevapları aranmaktadır:

1. Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki var mıdır? İlişki var ise bu ilişki ne yöndedir?
2. Psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır? İlişki var ise bu ilişki ne yöndedir?
3. Çalışanların psikolojik sermaye algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Pozitif Psikoloji Kavramı ve Gelişimi

Pozitif psikoloji, geçmişi eskilere dayanan bir kavram olmasına rağmen yeni bir kavram olarak bilinmektedir. Son yıllarda birçok araştırmaya konu edilerek popüler bir kavram olmasının önü açılmıştır.

Dünyada sürekli değişim gösteren kültürel, sosyo-ekonomi ve siyasi yapılar, bireylerin hayattan ve yaptıkları işlerden beklentilerini yüksek oranda etkilemekte ve pozitif davranışların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Geleneksel psikolojinin açıklamakta eksik kaldığı bu değişimler, pozitif psikoloji yaklaşımının doğmasını sağlamıştır. Pozitif psikolojiye yönelik yapılan araştırmalar, yaşanan acıları, zayıf yönleri ve hastalıkları tamamıyla ortadan kaldıramasa da kişilere bu konularda destek sağlamayı amaçlamaktadır. İnsanların tecrübeleriyle ilgili inişlere ve çıkışlara karşı bilimsel bir yaklaşım geliştirilmesi hedeflenmektedir (Özer ve ark., 2013).

Anormal davranışlar ve ruh sağlığı bozuklukları psikolojinin ilgi alanında büyük oranda yer almaktadır. Bu nedenle psikoloji bilimi, sorunların çözülmesine odaklanmıştır. Pozitif psikoloji yaklaşımı, insanların sorunlu davranışlarından ve eksik yönlerinden daha çok, onların olumlu davranışlarına ve güçlü yönlerine odaklanmıştır. Pozitif psikoloji geleneksel olan psikolojinin benimsediği “hastalık modeli” ne karşılık, “sağlık modeli” ni benimsemektedir. Pozitif psikolojinin amaçları ve işlevleri, insanların yaşamlarındaki değerli şeyleri araştırmak, olumlu ve güçlü yanlarını geliştirmek, psikolojik olarak iyi olmasını ve hayattan mutluluk duymalarını sağlamak, insanların ruhsal sıkıntılar yaşamalarını engellenmeye çalışmaktır (Doğan, 2016).

Pozitif psikoloji akımı, psikolojinin gelişmesinde bir dönüm noktası olarak bilinmektedir. Pozitif psikoloji kavramı ilk kez Maslow tarafından kullanılmıştır. Maslow, insan potansiyelini ilk defa pozitif yöntemlerle araştırmaya çalışmış, pozitif psikolojinin temellerini hümanistik psikolojiye dayandırmıştır. Hümanistik psikoloji, psikolojinin her yönüyle sağlıklı ve yenilikçi bireylerde inceleme yapılması gerektiğini ve kendini gerçekleştirmiş bireylerin yaşam biçimine uygulanmasını savunmaktadır. Pozitif psikolojinin ilk olarak 1950’lerde kullanılmaya başlandığı, hümanistik psikolojiyle aynı ilgi alanlara, amaç ve hedeflere sahip olduğu görülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Pozitif psikoloji konusu ilk kez psikolog Seligman tarafından kapsamlı olarak incelenmiştir. Seligman ve arkadaşları, pozitif psikoloji yaklaşımına insanların mutluluğu, üretken olmaları ve kendi yetilerini gerçekleştirmeleri için ihtiyaç olduğunu ifade etmişlerdir (Kutaniş ve Oruç, 2014).

Seligman, psikolojinin 2. Dünya Savaşı öncesinde fazlasıyla ihmal edildiğini görmüş ve pozitif psikolojiye yönelmeye gereksinim duymuştur. Seligman'ın öncülüğünde ortaya konan pozitif psikoloji bilimi, psikolojinin yalnızca olumsuz davranışlarını inceleyen düşünce mantığına karşılık ortaya çıkmıştır. Seligman, psikoloji biliminin insanın anormal davranışlarına odaklandığını, onların güçlü, pozitif yönlerini anlamak ve geliştirmek için çalışmalar yürüttüğünü belirtmiştir. Yapılan çalışmaların sonuçlarının bireyleri nasıl daha sağlıklı, daha sevinç dolu ve daha başarılı olabileceklerini benimsetmek amacıyla uygulanması gerektiğini düşünerek bu kavramın geliştirilmesinin önemini savunmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014).

Pozitif psikoloji ile ilgili birçok tanımlamalar ortaya konulmuştur. Bunlardan bazıları şunlardır:

Pozitif psikoloji akımı Luthans tarafından “işletmelerin performansını arttırmak için insan kaynaklarının güçlü yanlara ve psikolojik kapasiteye odaklanan çalışmaları ve uygulamaları” olarak tanımlanmıştır (Kutaniş ve Oruç, 2014).

Seligman ve ark. (2005), pozitif psikolojiyi, insanların olumlu duygularının, olumlu karakter özelliklerinin ve buna olanak sağlayan kurumların incelendiği kapsamlı bir bilim alanı olarak tanımlamaktadır.

Pozitif psikoloji, bireylerin doğumlarından yaşamlarının son anına kadar hayata bağlanmalarını ve yaşamın daha iyi yerlere gelmesini sağlayan, yaşamdaki olumlu durumların neler olduğuna yönelik bilgiler ve sonuçlar ortaya koyarak çalışan bir alandır (Peterson, 2000).

Pozitif psikoloji, bireylerin olumlu yönlerinin geliştirilmesini, olumlu deneyimler yaşamalarını ve bireysel olarak iyi olmalarını sağlayan, geliştirici eğitim programları sayesinde bireylerin psikolojik olarak sağlıklı kalması için koruyucu bir rol üstlenen alandır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikolojiyi, Willams James “sağlıklı fikirlilik” olarak, Maslow ise “hasta bireyler yerine sağlıklı bireyler” olarak ifade etmişlerdir (Linley ve ark., 2006).

Doğan (2016) tarafından pozitif psikolojinin önemi aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

Pozitif psikoloji, insanların doğru ve iyi yönlerini anlamaya çalışarak, insanların en iyi olduğu davranışlara ve zaman aralıklarına odaklanmaktadır. Bireysel ve toplumsal olarak kişinin bu yönleriyle kendisini geliştirmesini öğrenmesini hedeflemektedir. Akıl hastalığından akıl sağlığına geçişi vurgulamaktadır. Pozitif psikoloji, sadece olumlu davranışlara yönelip, olumsuz davranışları yok saymamaktadır. Pozitif psikologlar olumsuz duyguları, sorunları, başarısızlıkları ve hoş olmayan durumları yaşamın doğal ve önemli parçaları olarak görmektedir.

Pozitif psikoloji kanıtlarla, araştırmalarla ve ölçümlerle kendini ayakta tutan uygulamalı bir bilim alanıdır. Yapılan bütün araştırmalardaki, değerlendirmelerdeki temel amaç gerçek hayata dair, bireysel ve sosyal yaşamın kalitesini arttırmaya yönelik, kişiyi, eğitim kurumlarını, işyerlerini ve devleti ileriye götürebilecek yöntemler geliştirmektir.

Pozitif psikologlar tarafından geliştirilen yöntemlerin çoğunluğu pozitif yöndedir. Buradaki amaç kişinin negatifini azaltıp yalnızca eksilerden nötre gelebilmesi değil, kişinin pozitif yönünü daha iyi pozitif noktalara ulaşmasını sağlamaktır. Çünkü pozitif psikoloji bireyin bunu yapabilme kapasitesine sahip olduğuna inanmakta ve kişisel kaynaklarını kullanmasına destek olmaktadır.

Pozitif psikoloji geçmiş, bugünü ve geleceği bir bütün olarak ele almaktadır. Bireyin ruhsal zenginliğini geçmişin doyum sağlayan yaşanmışlarıyla, günümüzün mutluluklarıyla ve geleceğin umut veren hayalleri ile tanımlamaktadır.

Pozitif psikoloji bulguları ve uygulamaları terapilerde, eğitim alanlarında, aile ve iş hayatında kullanılabilir kadar zengin ve kapsamlı bir alandır.

İş yerlerinde pozitif psikoloji kavramı “güçlü ve olumlu yönlere yoğunlaşarak yönetim” olarak uygulamalarda yerini almaktadır. Pozitif psikoloji, çalışanlarda bulunan “pozitif örgütsel davranış” olarak ifade edilen ve bireylerin pozitif güçlerinin ve psikolojik sermaye elemanlarının ölçülmesini, geliştirilmesini ve yönetilmesini sağlayan, örgütlerde performansın geliştirilmesini amaçlayan bir yaklaşımı benimsemektedir (Akçay, 2011).

2.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı ve Gelişimi

Örgüt alanına pozitif psikoloji yaklaşımının yansımaları, iki temel yaklaşımla olmuştur. İlk yaklaşım Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu (Positive Organizational Scholarship) yaklaşımıdır. Bu yaklaşım Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından

ortaya konulmuştur. Olumsuz durumlarda örgütün devamlılığını ve etkinliğini sürdürebilmesi için pozitif örgütsel özelliklerin öne çıkmasını sağlamaktadır. Makro ve örgütsel bir bakış açısına odaklanmaktadır. İkinci yaklaşım ise Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior) yaklaşımıdır. Luthans liderliğinde Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmacıları olduğu ortaya atılmıştır. Genellikle mikro ve bireysel açıdan olumlu çalışma psikolojisine odaklanmaktadır (Luthans ve ark., 2007a).

Pozitif psikolojiye dayanan pozitif örgütsel davranış kavramı, bireylerin iş ortamındaki iyi oluşunu, performansın geliştirilmesi ile ilgilenen pozitif psikolojik koşullarını ve bireyin güçlü yanlarını araştırmaya çalışan bir alandır (Bakker ve Schaufeli, 2008). Bu kavramın ortaya çıkmasını sağlayan ve önemli katkılarda bulunan Luthans (2002a) tarafından pozitif örgütsel davranışı, örgütte performansın artırılması için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin olarak yönetilebilen, olumlu yönde ilerleyen insanın güçlü taraflarının ve psikolojik yönden kapasitelerinin incelenmesi ve uygulamaya konulması şeklinde ifade edilmiştir. Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin örgütlere uyarlanmış halidir.

Pozitif örgütsel davranışında olması gereken olumlu bir kapasitenin aşağıdaki kriterlerde olması gerektiği belirtilmiştir (Luthans ve ark., 2005):

- Benzersiz olmalıdır.
- Belirli bir teorik temele ve araştırmaya dayalı olmalıdır.
- Ölçülebilir olmalıdır.
- Durumsal veya gelişime açık olmalıdır.
- İş performansına yönelik çıktılarla ilişkili olmalıdır.

Pozitif örgütsel davranış alanında sağlıklı örgütler kurmak ve bireyler yetiştirmek amacıyla Campbell, hem bireysel hem örgütsel alanda üç boyutlu model geliştirmiştir. Bu modelin temel nitelikleri arasında bireylerin her şeyden önce gelen bir yaşam amacının olması, çevresiyle kaliteli ilişkilerinin olması, kendisini önemsemesi ve uzmanlık rolünün bulunması yer almaktadır (Nelson ve Cooper, 2007).

Pozitif örgütsel davranışının, insanların zayıf taraflarına yoğunlaşmak yerine güçlü taraflarını ortaya koymaya yönelik çalışmalara odaklandığı bilinmektedir. Aynı zamanda örgütteki uygulamalar ve proaktif yönetim sayesinde örgütte geliştirilebilen,

ölçülebilir ve performans gelişimini sağlayan psikolojik özelliklere odaklanmaktadır (Akçay, 2011).

Çalışanlar, bireysel farklılıklara sahip olmalarına rağmen çalışma koşullarına ve çevrelerine uyum sağlamak ve kendilerine özgü psikolojik tutumlar geliştirmektedirler. Bu tutumlar davranışlarını ve düşüncelerini şekillendirmektedir. Çalışanlar, kendilerine özgü tutumlarını örgütlerinde, mesleklerinde ve yaşamlarında psikolojik sermayeleri kapsamında oluşturmaktadırlar (Uslu, 2010).

2.3. Psikolojik Sermaye

2.3.1. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Gelişimi

Psikolojik sermayenin temelleri pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Günümüzde çalışma hayatında kullanılmaya hatta birçok araştırmaya konu olmaya başlamıştır.

Pozitif psikolojinin örgüt yaşamındaki yansıması olarak nitelendirilen pozitif örgütsel davranışı, pozitif sermaye kavramının ortaya çıkmasına ve gelişmesine katkıda bulunmuştur. Gelişmekte olan konulardan biri olan psikolojik sermaye, bireysel ve örgütsel açıdan olumlu sonuçlarla olan ilişkisi nedeniyle birçok teori ve araştırmalarda önemli bir yer edinmiştir. Psikolojik sermaye, kim olduğumuzun ötesinde, nasıl en iyi olacağımızla ve gelecekte ne olacağımız ile ilgilenmektedir (Erkmen ve Esen, 2012).

Luthans ve ark. (2004), “psikolojik sermaye” kavramını, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış bilimlerinden etkilenerek ortaya koymuşlardır. Bu kavramın ölçülebildiğini, geliştirilebildiğini ve yönetilebildiğini belirterek akademik alanda araştırılmasının yolunu açmıştır.

Psikolojik sermaye, globalleşen dünyada giderek değişim gösteren ekonomik çevrede faaliyet gösteren günümüz örgütlerin rekabet ettiği örgütlerden farklılaşarak kazancın sağlanması ve sürdürülmesinde etkin olan insanın önemsendiği bir kavramdır (Çalışkan ve Pekkan, 2017). Günümüzde çalışanların bilgi, yetenek ve deneyimlerinden oluşan beşeri sermayesinin örgütsel alandaki görevi önemsenmektedir. Son yıllarda insan unsuruna yönelik çalışmalara konu olan örgütsel psikolojik sermaye, örgütsel davranış alanına yenilikçi bir bakış açısı getirmektedir (Çetin ve Basım, 2012).

Psikolojik sermaye, bireyin kim olduğu ile değil ne olabileceği ile ilgilenmektedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013). Bu kavram örgütlerde rekabet avantajı sağlayan ekonomik, beşeri ve sosyal sermayenin dördüncü türü olarak ortaya konmuştur. Psikolojik sermaye, beşeri ve sosyal sermayenin daha da ötesinde günümüz

işletmelerinde insan değerinin anlaşılması ve daha çok yararlanılabilmesi için kavramsal bir alan oluşturmaktadır (Kutanis ve Oruç, 2014).

Günümüzde yaşanan değişimler, örgütlere rekabet avantajı sağlayan sermaye çeşitlerini de etkilemiştir. Rekabetin devamlılığı için, geleneksel, finansal, fiziksel ve teknolojik sermayeler yeterli olmamaktadır. Rekabette insan faktörünü önemseyen beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye gibi sermayeler gittikçe değer kazanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Performans, iş doyumu, işe devamlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte bağlılık, stres ve tükenmişlik gibi örgütsel değişkenlerle ilişkili olduğu bilinen psikolojik sermaye, örgüt çalışanlarının gösterdiği davranışlarla örgüt çıktıları arasında ilişki kurmaktadır (Abbas ve Raja, 2015). Luthans ve ark. (2005), psikolojik sermaye kavramının, bireylerin amaçları çerçevesinde rekabet üstünlüğü sağlamalarına yönelik bir alan olduğunu vurgulamıştır.

Psikolojik sermaye, kişinin psikolojisinin olumlu yönde gelişim göstermesi olarak tanımlanmıştır. Psikolojik sermaye, zor olan görevlerin başarılı bir sonuca ulaşması inancına sahip olma, günümüzde ve gelecekte başarı gösterebileceğine yönelik beklenti, amaçların ve hedeflere ulaşmada sebat etme ve gerektiğinde yeni yollara yönelebileme, başarının devamlılığı için karşılaşılan engellerin üstesinden gelmeye yönelik bireyin psikolojik olarak pozitif davranış göstermesidir (Luthans ve ark., 2006a).

Psikolojik sermaye, deneyime dayanan bilgi, beceri, yetenek gelişimindeki kazanımların, şimdiye ve geleceğe dair bireysel yararların sağlanmasına yönelik bütünsel ruhsal durumdur. Yapılan tanımlara bakıldığında, psikolojik sermayenin durağan ve değiştirilmesi güç olan kişilik özelliklerinden ziyade, bireyin değiştirilebilen ve geliştirilebilen taraflarına odaklandığı görülmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Psikolojik sermaye faktörü, örgütlerin rekabet üstünlüğünün sağlanmasında idari yönetimin ötesine geçen, merkezinde pozitif davranışların bulunduğu, psikolojik bir durumdur. Bu durum, her şartlarda süreklilik gösteren kendine özgü özellikleri olan, değişebilen ve farklılaşan bir nitelik taşımaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye kapsamlı olarak şu şekilde tanımlanmıştır; zor olan görevlerde başarıya ulaşmak için gerekli gayreti gösterebilecek güvene yani öz yeterliliğe sahip olma, şimdi ve gelecekte başarılı olmaya ilişkin pozitif yönde beklenti

yani iyimser olma, hedeflere ulaşmada kararlı olma ve başarılı olmak için yeni yollar geliştirebilme yani umutlu olma, engellerle ve zorluklarla karşılaşıldığında kendini toparlayabilme ve burada kararlı bir tutumda bulunabilme yani dayanıklı olabilmedir (Luthans ve ark., 2006b).

Psikolojik sermaye insan kaynaklarının anlaşılır olması ve yönetilmesinde yenilikçi bir bakış açısı ve yaklaşım sunmaktadır. Psikolojik sermayeyi diğer yaklaşımlardan farklı yapan özellikleri şunlardır (Nelson ve Cooper, 2007):

- Beşeri ve sosyal sermayeden kapsamlıdır.
- Pozitifdir.
- Tektir.
- Kuram ve araştırma tabanlıdır.
- Ölçülebilirdir.
- Durum temellidir, geliştirilebilirdir.
- İş performansında etkindir.

Psikolojik sermayenin önemli noktaları şunlardır (Luthans ve ark., 2005):

1. Pozitif psikoloji modeline bağlıdır (örneğin, pozitifliğin ve insanın güçlü taraflarının önemi).
2. Pozitif örgütsel davranışına ya da ölçütlerine yönelik psikolojik durumları kapsamaktadır (örneğin, kuram ve araştırmaya dayalı, geçerli ölçüm ve durum odaklı).
3. “kim olduğumuzu” ifade ederken beşeri sermaye (örneğin, neyi bildiğimiz) ve sosyal sermayenin (örneğin, kimleri tanıdığımız) ötesine geçmektedir.
4. Performansın geliştirilmesini ve rekabet üstünlüğünü sağlayan yatırım ve ilerlemeleri kapsamaktadır (örneğin, ekonomik sermaye gibi).

Psikolojik sermaye tanımlarındaki ölçütleri en iyi şekilde ifade eden dört boyut bulunmuştur. Bu boyutlar; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterliliklerdir. Bu boyutlar bir araya geldiğinde “psikolojik sermaye” kavramını oluşturmaktadır.

2.3.2. Psikolojik Sermaye Boyutları

Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermayenin dört temel alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar (Luthans ve Youssef, 2007);

1. Özyeterlilik / Kendine güven (Self-Efficacy) Boyutu

2. Umut (Hope) Boyutu
3. İyimserlik(Optimism) Boyutu
4. Dayanıklılık (Resiliency) Boyutu

Öz Yeterlilik (Self-Efficacy) Boyutu

Bireylerin kendi yeterlilikleri konusundaki inançlarına ve bu inancın davranışlara olan etkisini inceleyen psikolog Albert Bandura'nın "sosyal-bilişsel öğrenme teorisi" ne dayanan bir kavram olarak öz yeterlilik ortaya çıkmıştır. Bandura, bir bireyin bir davranışı göstermesi için motivasyon sağlayan unsurlara öz yeterliliği de dâhil etmiştir (Akçay, 2011).

Öz yeterlilik, örgüt üyelerinin, belirledikleri hedeflere ulaşmak için gerekli motivasyonu, bilişsel kaynağı ve davranışları belirlemede kendi yeterliliklerine yönelik geliştirdikleri inanç ve güven olarak tanımlanmaktadır. İnancı ve güveni fazla olan bireylerin, yapılması güç olan görevleri seçerken istekli oldukları; hedeflere ulaşmada tüm güçlerini kullandıkları ve daha sebatkar oldukları düşünülmektedir (Larson ve Luthans, 2006).

Bandura, "bireyin muhtemel durumlarla başa çıkmak için gerekli olan faaliyetleri ne kadar iyi uygulayabileceğine olan inancı" olarak öz yeterliliği tanımlamaktadır. Stajkovic ve Luthans, öz yeterliliği, "bir bireyin faaliyete geçmesi için ihtiyaç duyduğu motivasyonu, bilişsel kaynakları, davranışları harekete geçirme ve yaptığı işi başarıya ulaştırabilme yeteneğine olan inancı veya güveni" olarak tanımlamıştır (Luthans, 2002a). Maddux ise öz yeterliliği "bireyin belirli bir işi başarmada yeteneklerini ne düzeyde etkin kullanabileceğine yönelik inancı" olarak ifade etmektedir (Büyükgoze ve Kavak, 2017).

Bandura (1977), bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin, yani başarıya ulaşabileceklerine yönelik inançlarının farklılıklar gösterebileceğini söylemektedir. Bu farklılıkları belirleyen değişkenler ise, bireyin üstlendiği görevin zorluk seviyesi, bu zorluk karşısında gösterdiği azmin derecesi ve yaşanan deneyimin duruma özel taşıdığı niteliğidir.

Öz yeterlilik inançları, bireylerin belirledikleri amaçlara ulaşmak için ne düzeyde gayret göstereceklerini, amaçlarına ulaşırken çıkabilecek engellerle ne kadar karşı karşıya kalabileceğini ve başarısızlık durumundaki tepkilerini etkilemektedir. Bireyin elde ettiği başarılı deneyimler, inançlarının daha da güçlenmesini

sağlamaktadır. Bireylerin önceden geliştirdiği yeterlilik duygusu, yaşadığı başarısızlıklar karşısında sarsılsa da, bireyin her koşulda mücadele etmesini sağlamaktadır (Üstün ve Tekin, 2009).

Performansları ve öz yeterlilikleri konusunda tereddüt yaşayan bireyler, engellerle karşılaştıklarında mücadele etmekten kaçınarak kendilerini güçsüz duruma düşürecek bir endişe içine girmektedir. Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin, kendilerine zorlu amaçlar belirledikleri ve karmaşık olan görevlerde üstün yöntemler geliştirebildikleri görülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Bir faaliyetin tercih edilmesi ve başlatılması aşamasından önce bireyler, yetenekleri hakkında bilgi ölçmekte, işlemekte ve toplamaktadırlar. Dolayısıyla öz yeterlilik düzeyi yüksek kişiler, görevlerini yerine getirmede zor görevleri tercih etmekte ve bu görevleri başarmaya yönelik inançlarını engeller karşısında bile sürdürmektedirler. Öz yeterlilik algısının pozitif örgütsel davranış için en önemli özelliği, iş performansı ile aralarında kuvvetli bir ilişkisinin bulunması ve geliştirilebilir bir yapısının olmasıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Öz yeterliliğin meslek seçimi ve kariyer gelişimi, yeni işe girenlerin eğitilmesi ve işe adaptasyonu, iş dizaynı ve iş zenginleştirme, iletişim, ekip performansı, yenilikçilik, girişimcilik, liderlik ve stres gibi değişkenler üzerinde açıklayıcı ve etkileyici bir güce sahip olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür (Çalışkan, 2014).

Luthans öz yeterliliği daha fazla olan bireylerin temel özelliklerini beş maddede ifade etmiştir (Luthans ve Youssef, 2007):

1. Zor olan hedefleri tercih etmektedirler.
2. Zorluklara karşı sabırlıdırlar ve gönüllü olarak talip olurlar.
3. Motivasyonlarını kendileri sağlayabilmektedir.
4. Hedeflerine ulaşmada gerekli gayreti göstermektedirler.
5. Zorluklarla karşılaştıklarında direniş göstermektedirler.

Öz yeterlilik, psikolojik sermayenin en iyi bilinen, en ayrıntılı teorik temele sahip ve en çok araştırma yapılmış boyutlarından biridir. Yapılan bazı araştırmalarda, öz yeterlilik kapasitesinin performans üzerinde önemli etkiler yaptığı ve iş hayatında geliştirilebildiği bulgularına ulaşılmıştır (Luthans, 2002a).

Öz yeterlilik, motivasyon değişkenine hem olumlu hem de olumsuz olarak birçok etkide bulunmaktadır. Kendine güveni yüksek olan bireyler hedeflerine

ulaşabilmek için zorluklara karşı motivasyonlarını ve performanslarını yükseltecek zorlu görevler seçmektedirler (Çavuş ve Gökçen, 2015).

Umut (Hope) Boyutu Kavramı

Güncel Büyük Türkçe Sözlüğü' nde umut kavramı aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2018):

1. Ummaktan doğan duygu, ümit.
2. Bu duyguyu veren kimse veya şey, ümit.
3. Olması beklenen veya olacağı düşünülen şey.

Umut kavramı, öz yeterlilik boyutu kadar iş hayatında ve araştırmalarda sık kullanılsa da pozitif psikolojik sermayeye önemli katkılar sağlamıştır (Luthans ve ark., 2004). Umut, insanların hayatında başarılı olabilmesi ve karmaşık durumlardan kurtulabilmesi için yeni yollar geliştirdiğinden, vazgeçilmez duygulardan biri olarak kabul edilmektedir. “Yollar geliştirme” unsuru, bu boyutu, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık gibi psikolojik sermayenin diğer boyutlarından farklı tutmaktadır (Düzgün ve Yeşiltaş, 2017).

Umut kavramını tanımlamada başarılı irade duygusu (hedeye yönelik kararlı olma) ve yollar (hedefleri karşılamada alternatif yollar planlama) olmak üzere bireysel farklılıklar ölçüsü geliştirilmiştir (Snyder ve ark., 1991). Tanımlanmış ve işlevsellik kazanmış umuda sahip olmak için bireylerin, kendilerine verilmiş görevi hem başarma isteğinin hem de başarmak için bir metodunun olması gerekmektedir.

Snyder ve arkadaşları umut kavramını “hedeye yönelik karar vermeye ve hedeye ulaşabilecek yolları planlamaya ilişkin süreci ifade eden bilişsel bir yapı” şeklinde tanımlamaktadır. Umut sadece hedeflerin başarılabılır olduğuna dair kişinin kararlılığını yansıtmamaktadır. Aynı zamanda kişinin hedeye ulaşabilmesi için başarılı planlar yapabileceğine ve yollar belirleyebileceğine ilişkin inancı kapsamaktadır (Kutunis ve Yıldız, 2014). Başka bir tanıma göre umut, gerçekleşmesi beklenen veya arzu edilen bir durum için geliştirilen pozitif yöndeki düşüncedir (Özler ve Yıldırım, 2015).

Faaliyete geçebilmek ve hedeflere ulaşabilmek için bireyler, uygun ve birçok yollar geliştirebilecekleri inancına sahip olmalıdır. Bu inanca sahip bireylerin, hedefe ulaşmak için birden fazla alternatif yönler üretebilme yetisine vurgu yapılmaktadır. Dolayısıyla, birey bir yön üzerinde odaklanmalıdır. Seçilen yön tıkanırsa, iyimser olmayı sürdürmek için alternatif yollar düşünülmelidir. Araştırmadan elde edilen

bulgulara göre, yüksek düzeyde umut bileşenine sahip insanların, ilk yol başarısız olduğunda alternatif yollar bulmada yeterli algıya sahip oldukları görülmüştür. Diğer taraftan, bu insanlar düşük umut düşüncelerine sahip kimselerle karşılaştırıldıklarında daha fazla yol bulabilmektedirler (Usta, 2013).

Luthans, umut boyutunun performansın iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve etkili bir şekilde yönetimi için önemli bir etkene sahip olduğunu belirtmektedir. Synder'in çalışmalarından elde edilen, işletmelerde umudu geliştirmek ve yönetmek için bazı pratik kurallar belirlenmiştir (Luthans, 2002a):

- Katkı ve katılım yoluyla hedefler kabul edilmeli ve bağlılık sağlanmalıdır.
- Spesifik hedefler belirlenmelidir.
- Hedefler net bir şekilde ifade edilip, açıklanmalıdır.
- Karmaşık ve uzun dönemli stratejiler alt basamaklara ayrılmalıdır. Bunun için bir adım atma yöntemi kullanılmalıdır.
- Hedeflere özgü alternatif ve beklenmedik yollar (eylem planları) geliştirilmelidir.
- Amaca ulaşmayı engelleyen durumlarda devamlılığı sağlayabilmek için yeniden amaç oluşturma becerisi geliştirilmelidir.
- Yaklaşan önemli olaylar ile ilgili zihinsel provalar yapılmalıdır.

Umut düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütlerin performansına pozitif etkide bulunduğu, örgütlere daha fazla kazanç sağladıkları belirtilmiştir. Umut düzeyi yüksek olan yöneticilerin ise daha iyi performans sağlayan iş birimlerine sahip olduğu ifade edilmiştir. Umut kavramının, bir işe başlarken çalışanlarda motivasyonun artırılmasını, yapılan işte başarıya ulaşmak için gerekli tüm alternatif yolların düşünülmesini ve daha iyi performans gösterilmesini sağlayan bir faktör olduğu anlaşılmaktadır (Güler, 2009).

Umudu olmayan bireylerde, umutsuzluğun bireyin daha pasif bir yaşam sürmesi, depresyona girmesi ve kendisine zarar verebilecek davranışları göstermesi için bir etken olduğu belirtilmiştir. Umudunu kaybeden bireyler; motivasyonlarında azalma, karşılaşılan zorluklara yenik düşme, depresyon, başarısızlıklarda çaresizlik, mutsuzluk duyma ve kararsızlık duygusu yaşamaktadırlar (Kıymet ve ark., 2010).

Umut düzeyi yüksek olan bireyler ile düşük olan bireyler arasında, hedeflere ulaşma açısından önem arz eden farklılıklar olduğu görülmektedir (Akman ve Korkut, 1993). Bu farklılıklar örgütler kapsamında ele alındığında, örgütteki çalışanların umut

düzeşinin yükselmesi aynı ölçüde örgütün mevcut değerlerinin de artış göstermesi ön görülmektedir (Çalışkan ve Pekkan, 2017).

Umut kavramının çalışanlardaki olumlu etkileri ile yokluğundaki olumsuz etkilerini gören örgüt yöneticileri bu kavramın çalışanlarda oluşması için son yıllarda eğitimler planlamaktadır. Böylelikle bu kavramın önemi daha da anlaşılmiş olup geliştirilmesinin önü açılmıştır.

İyimserlik (Optimism) Boyutu Kavramı

Güncel Büyük Türkçe Sözlüğü' nde iyimserlik kavramı aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2018):

1. Genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum ve kişilik özelliği, nikbinlik, optimizm.
2. Her şeyi iyi yönden gören, her şartlarda iyi bir çıkış yolu uman dünya görüşü.
3. İnsanlığın ilerlemesine, bütün durum ve şartların iyiye gideceğine inanan öğretilerin genel adı.

İyimserlik kavramı Seligman ve arkadaşları tarafından araştırılmıştır. Seligman, iyimserliği pozitif durumları bireysel, kalıcı ve genel nedenlere, negatif durumları da dışsal, geçici ve durumsal faktörlere bağlayan bir kavram olarak açıklamıştır. Diğer bir ifade ile iyimserlik, bireylerin geleceğine yönelik olumlu beklentilerini ifade eden bir kavramdır (Kutaniş ve Oruç, 2014). İyimserlik boyutu konusunda birçok tanımlamalar yapılmıştır.

Tiger, “kişinin zevklerine ve kazanımlarına uygun olarak, sosyal veya ekonomik durumlarla ilişkili olan ruhsal durum veya tutum” şeklinde iyimserliği ifade etmiştir. İyimserlik bireylerin özelliklerine ve açıklayıcı niteliklerine dayanarak tanımlanmaktadır (Kara, 2014).

İyimserlik, bireyin amaçlarına ulaşmak için kararlı ve ısrarlı davranmasını sağlayacak şekilde hayatta hep iyi şeylerin olacağına ilişkin bir beklenti içine girmesi şeklinde ifade edilmiştir. İyimserlik kavramını örneklerle açıklamak gerekirse; bir örgütte iyimser olan ve ödüllendirilen bir çalışan: “Ben iyi çalıştığım için ödüllendirildim, çalıştığım sürece her daim ödüllendirileceğim ve iş yaşamında olduğu gibi, her alanda çalıştığım sürece ödüllendirileceğimi biliyorum” şeklinde olumlu yüklemde bulunabilir (Güler, 2009). Olumsuz bir duruma yapılan olumlu yükleme ise şu şekilde örneklendirilebilir. Sel taşkını nedeniyle hasatından kar edemeyen bir çiftçi,

sezondaki yaptığı masraflarını karşılayabileceği kadar kazandığında “kar edemesem de hasat maliyetini kurtarabildim, bir sonraki hasatta kar edeceğimi düşünüyorum”. Sonuç olarak birey yaşantısındaki olumlu durumlarda moralini yüksek tutarak ve bireysel öz değerlerinin bilincinde olmaktadır.

Seligman, bireyin başarısız ve kötü olayları iyimser veya kötümser olma durumuna göre farklı nitelendirdiğini belirtmiştir. İyimser bireyler olumsuz olayları dışsal (kendi hataları değil dış kaynaklı sorun olarak görme), değişken (ilk defa yaşandığını düşünme) ve spesifik (yalnızca bu durum) olarak görmektedir. İyimser olmayan bireyler ise içsel (kendi hatalarını sebep görme), istikrarlı (sorunun sürekli olduğunu düşünme) ve küresel-genel (her olayın başarısız olacağına inanma) olarak görmektedirler (Luthans, 2002a).

İyimserlik çalışma hayatına birçok fayda sağlamaktadır. Yöneticiler eleman alımında dahi iyimserlik boyutunun kişilerde olması gereken özellikler arasında olduğunu değerlendirmektedir. İnsan kaynakları yöneticisi Wearhouse, çalışan tercihinde, kişisel eğitim ve deneyimden farklı olarak işe alma ölçütlerinden birinin de iyimserlik olması gerektiğine dikkat çekmekte, hayattan zevk alabilen kişilerle birlikte çalışmak istemektedir (Luthans, 2002a).

İyimserlik boyutuna yönelik yapılan araştırmalarda iyimser bireylerin çalışma hayatında daha çok çalışmaya teşvik edilebildiği, daha tatminkâr oldukları, zorluklar karşısında daha sebatkâr oldukları, fiziksel ve duygusal açıdan daha etkili olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir (Keleş, 2011). Bununla birlikte iyimserliğin sağlığa, dayanıklılığa, akademik, atletik, politik ve meslekteki motivasyona ve başarıya ulaşılmasına olan etkilerinin araştırıldığı çalışmalar da yapılmaktadır (Özkalp, 2009). İyimserliğin, üretkenliğin artması, işe devamsızlığın azalması, yüksek performansın gösterilmesi gibi olumlu değişkenlere pozitif etkide bulunduğu tespit edilmiştir (Luthans ve Jensen, 2005).

Düşük iyimserlik seviyesine sahip bireylerde, pasiflik, başarısızlık, kalıcı depresyon ve intihar eğilimi olduğu görülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Dayanıklılık (Resiliency) Boyutu Kavramı

Güncel Büyük Türkçe Sözlüğü’ nde dayanıklılık kavramı “Dayanıklı olma durumu, dayanıklılık, metanet” olarak ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2018).

Luthans tarafından dayanıklılık kavramı, olumlu durumlar ve olumsuz durumlar karşısında tepki verme gücü olarak tanımlanmıştır. Olumsuz durumlar problemler, belirsizlikler, çatışmalar, başarısızlıklar olabilirken, olumlu durumlara ise değişim, ilerleme ve artan sorumluluklar gibi örnekler sıralanabilir (Avey ve ark., 2008). Bireyin yaşadığı zorlu süreçlere dayanıklılığını, uyumunu, esnekliğini, değişime olan algılarını ve sürekli hale gelmiş mobbing karşısındaki tutumunu da kapsamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2013).

Psikolojik dayanıklılık kişinin birçok engeller ve belirsizlik gibi olumsuz durumlarla başa çıkma ve başarıya ulaşma yeteneği olarak görülmektedir. Yaşam süresince sürebilen belirsizlikler ve çevresindeki değişimler karşısında verilen mücadelelerin sonucunda bireylerin kazanım sağladığı karmaşık ve hassas olan bir süreci ifade etmektedir (Özkalp, 2009).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, son zamanlarda işyerlerinde performansı arttırmak için dayanıklılık boyutu üzerinde durulmaktadır. Ayrıca çalışma yaşamında değişim ve dönüşüm yaşamakta olan bireylerin dayanıklılık özelliğinin performansları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Örneğin, Çin'de görülen hızlı değişimin nedeninin Çin işçilerinin dayanıklılığı, psikolojik sermayeleri ve performansları ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Dayanıklılığın iş doyumuna, işe bağlılığına ve mutluluğa da olumlu etkide bulunduğu görülmektedir. Bireylerdeki yüksek dayanıklılık, işyerlerindeki hızlı değişimde yaratıcı olma, değişime uyum sağlama ve sıkıntılar karşısında yılmadan durabilme ve performans geliştirme sonuçları ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca dayanıklılığı yüksek çalışanların, örgütlerinin küçülme yaşadığı süreçte, sağlıklarında bir sorun yaşamadan, mutlu bir şekilde ve yüksek performansları ile aynı şekilde işlerine devam ettikleri görülmektedir (Luthans ve ark., 2007b).

Larson ve Luthans (2006), fabrika çalışanlarının psikolojik dayanıklılık seviyelerinin iş tatmini seviyeleri ile bağlantılı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla, çalışanların psikolojik dayanıklılığı yükseldikçe iş tatmininin de yükselmesi beklenmektedir. Benzer şekilde Youssef ve Luthans, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Büyükgöze ve Kavak, 2017).

Araştırmalar sonucunda dayanıklılık düzeyi ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda dayanıklılığı yüksek olan bireylerin,

sürekli değişen iş hayatında daha yaratıcı, değişimlere uyumlu, aksilikler ve zorluklar karşısında daha mücadeleci olmalarının kendi performanslarını pozitif etkilediği düşünölmektedir (Çetin ve Basım, 2012).

2.3.3. Psikolojik Sermaye Kavramının Yönetimi ve Geliştirilmesi

Bireylerin psikolojik sermayesinin ve kapsamındaki boyutlarının (umut, dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik) ölçölebileceği ve geliştirilebileceği bilinmektedir. Eğitimler yoluyla bu özellikler bireylere kazandırılabilir. Eğitimlerle psikolojik sermaye ve boyutlarının geliştirilmesi için bazı yöntemler geliştirilmiştir.

Öz yeterlilik Düzeyini Geliştirme Yöntemleri

Öz yeterlilik boyutunun performans üzerindeki olumlu etkilerinin olması geliştirilebilir ve yönetilebilir bir özellik olmasının önünü açmaktadır. Bandura öz yeterlilik kavramını geliştirme yöntemleri ortaya koymuştur. Bunlar; ustalık deneyimleri, modelleme, sosyal ikna, fizyolojik ve psikolojik uyarılma ve pozitif geribildirimdir (Luthans ve Youssef, 2007; Kaya ve Zerenler, 2014).

Ustalık deneyimleri: Öz yeterlilik geliştirme yöntemleri arasındaki en etkili olanıdır. Buradaki amaç çalışanların ya da yöneticilerin özel olarak hazırlanmış bir simölasyonda ya da gerçek çalışma ortamında, kademeli olarak zorluğu arttırılan bir görevde, başarıya ulaşmanın pozitif etkilediği düşüncesinden yararlanılarak kendilerine olan güveninin arttırılmasıdır. Güdümlü uzmanlık deneyimleri, iş eğitimi ve koçluk yöntemi öz yeterliliğin geliştirilmesinde kullanılmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014).

Modelleme: Ustalık deneyimleri yöntemi çok riskli ve bütçe gerektiren bir yöntemdir. Bu yöntemin kullanılmadığı durumlarda tercih edilen yöntemlerden biri de modelleme yoluyla öğrenmedir. Başkalarının başarılı deneyimlerini model olarak izleme ile yapılan bir yöntemdir. Öz yeterliliğin geliştirilmesinde resmi eğitim programları (mentorluk ve koçluk gibi) kullanılmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007).

Rol modelin kullanılmadığı durumlarda ise devreye “hayali deneyim” girmekte, birey kendini işini yaparken hayal ederek işi başarması sağlanmaktadır. Bu hayali başarı, katılımcı diğer bireyler için de rol model oluşturmaktadır. Böylelikle tüm bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin gelişimine katkıda bulunmaktadır (Güler, 2009).

Sosyal ikna: Saygın ve yetkili birinin, çalışanlara işi yapabileceğine yönelik telkinlerde bulunarak ikna yolunu kullanmasıdır. Bir bireyi olumsuz ifadeler negatif yönde etkilerken, olumlu ifadeler pozitif yönde etkilemektedir. Tarafsız ve gerçek bilgiler ışığında yapılan sosyal iknanın etkili bir yöntem olabileceği düşünülmektedir (Güler, 2009).

Fizyolojik ve psikolojik uyandırma: Kendi yeterliliklerini değerlendiren bir bireyin duygusal ve fiziksel açıdan hissettiklerini baz alarak, bireyin bu süreçte fiziksel ve psikolojik olarak uyanık kalmasının ve pozitif davranışları göstermesi için gerekli desteğin sağlanmasıdır (Güler, 2009). Bireylerin hislerine göre kararlar aldığı düşünülerek geliştirilmiş bir yöntem olduğu söylenebilir.

Pozitif geri bildirim: Bireylerin kendisine iletilen mesaj ya da bilginin yorumlanması ve göndericiye bir iletişim kanalı aracılığıyla tepki verme sürecini kapsayan bir yöntemdir. Burada önemli olan mesajın ya da bilginin birey tarafından olumlu olarak algılanması ve yorumlanmasıdır (Kaya ve Zerenler, 2014).

Umut Düzeyini Geliştirme Yöntemleri

Umut kavramının performans üzerinde olumlu etkilerinin olması nedeniyle umut düzeyinin geliştirilmesi ve yönetilmesi de önemli hale gelmiştir. Örgütlerde umut düzeyinin yönetilmesi ve geliştirilmesi için amaç/hedef belirleme, adım atma-basamaklandırma, katılımcı girişim, güven aşılama, hazırlıklı olma, zihinsel tekrarlama (zihinsel prova) ve yeniden amaç/hedef belirleme gibi yöntemler geliştirilmiştir ((Luthans ve Youssef, 2004; Kaya ve Zerenler, 2014).

Umut geliştirme yöntemlerinden ilki olan amaç/hedef belirleme yöntemi, bireylerin ve örgütlerin hedefler belirlediği ve bu hedeflere ulaşılması için alternatif yollar geliştirdiği süreci kapsamaktadır. İkinci yöntem ise adım atma-basamaklandırma yöntemidir. Bireylerin belirledikleri karmaşık, zor ve uzun süreli hedeflerin yönetilebilir alt hedeflere ayrılmasıdır. Belirlenen bu alt hedefler bireylerin kademeli olarak ilerlemesini ve her basamakta küçük kazançları deneyimlemesini sağlayarak umutlarını geliştirilebileceği düşünülmektedir. Başka bir yöntem olan katılımcı girişim yönteminde ise kendi kendilerinin kontrolünü sağlayan bireylerin, örgütün bugünü ve geleceğini de kontrol altında tutulması bilincine vararak sürece katılım sağlamasıdır (Luthans ve Youssef, 2004).

Umudu geliştirme yöntemlerinden güven aşılama yöntemi, bireylerin sadece en son elde ettiği başarıya odaklanılmaması, belirlenen diğer amaç ve hedeflere giden süreçlerde de örgüt yöneticilerin güven aşılması sürecidir (Kaya ve Zerenler, 2014). Yöneticilerin çalışanlarına güven duyması ve onlara hep başarılı olacaklarmış gibi davranmaları, çalışanların umut duygusunu arttırmada çok etkili bir yöntemdir (Luthans ve Youssef, 2004). Hazırlıklı olma yöntemi, beklenilmeyen olumsuz durumlarda ve olabilecek ihtimallere karşı hazırlıklı olma duygusunun ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi için belirlenen analizleri içermektedir. Zihinsel tekrarlar (zihinsel prova) yöntemi, örgüt yöneticilerinin ve çalışanların karşılıklı olarak çıkabilecek olumsuz durumları ve engelleri zihinde canlandırarak, bu olumsuzlukları ve engelleri aşabilecek tüm yolları yine zihninde oluşturma sürecidir. Yeniden amaç/hedef belirleme yönteminde ise belirlenen amaç ve hedeflere ulaşırken bir engelle karşılaşıldığında bireylerde umutsuzluk duygusunun ortaya çıkmasını engellemek amacıyla tekrar yeni amaç ve hedefler belirlenmektedir. (Güler, 2009).

İyimserlik Düzeyini Geliştirme Yöntemleri

İyimserlik düzeyini geliştirmek için Schneider' in üç basamaklı süreç yöntemi kullanılmaktadır. Bunlar; geçmiş için hoşgörü, şimdi için takdir ve gelecek için fırsat kollamadır (Luthans ve Youssef, 2004).

İlk aşama bireyin geçmişte yaşadıklarına duyduğu pişmanlık ve suçluluk hislerinin kontrol altına alınması sürecidir. Başarıyı arttıracak, pozitif düşünceyi etkileyebilecek bu hisler karşısında durarak ve bireyin kendi kontrolü dışında yaşanan olayların değerlendirilmesi, gerçekçi olmasının sağlanmasıdır. İkinci aşamada bireyin geçmişine yönelik olumsuz hislerden soyutlandığında yerini alan pozitif duyguları, şimdiki zamanını da olumlu değerlendirmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla bireylerde geleceğe yönelik daha iyi gelişmelerin olacağı düşüncesinin de gelişeceği düşünülmektedir. Üçüncü aşamaya gelindiğinde geleceğe dair olumlu düşünmeye başlayan bireyler karşılaştığı tüm fırsatları daha iyi değerlendirebilecektir (Güler, 2009).

Dayanıklılık Düzeyini Geliştirme Yöntemleri

Bireylerin, zor durumlarla ve engellerle karşılaştığında, bunlarla başa çıkabilmesi için önemli bir boyut olan dayanıklılığın geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Dayanıklılık düzeyini arttırmak için proaktif ve reaktif yöntemler geliştirilmiştir. Luthans ve Youssef (2007)'in dayanıklılığı geliştirmek için ifade ettikleri risk, varlık ve süreç odaklı stratejiler proaktif yöntemler olarak sayılmaktadır. Reaktif yöntemler ise olumlu duyguları kullanma, kendini abartma/yukarıda görme, yükleme şekli ve esneklik yöntemleridir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Dayanıklılığı geliştirmek için kullanılan proaktif yöntemler şunlardır:

Risk odaklı stratejiler: İstenilmeyen sonuçların ortaya çıkmasını sağlayan risk ve stres faktörlerinin azaltılmasını amaçlayan süreçtir. Örgütler çalışanları için planladıkları eğitimler ile tüm olumsuz durumların önüne geçilmesini sağlayabilmektedir (Luthans ve Youssef, 2007).

Varlık odaklı stratejiler: Buradaki varlık, olumlu sonuçların tahmin edilmesinde bireysel özelliklerin ölçülebilen tüm özelliklerini ifade etmektedir. Bu özellikler, bireylerin bilgi, beceri ve yetenekleri, sosyal ilişkileri, sosyal destek ve yüksek performans ölçütleridir (Luthans ve Youssef, 2007). Bu yöntem bireylerin sahip oldukları varlıklarına odaklanarak eksiklerine yönelmeyi kapsamaktadır. Örgüt yöneticileri bu eksikliklerin giderilmesi için çalışanları geliştirmeye yönelik eğitimler planlamalıdır. Aynı zamanda kendilerini geliştirmek isteyen çalışanları ödüllendirerek, destek olmalıdır (Güler, 2009).

Süreç odaklı stratejiler: Bu yöntemde psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun geliştirilmesi yöntemleri kullanılmaktadır (Luthans ve ark., 2006a).

Dayanıklılığı geliştirmek için kullanılan reaktif yöntemler ise şunlardır:

Olumlu duyguları kullanma yöntemi: Dayanıklılık düzeyini olumlu düşünce ve duyguların yükseltebileceğine odaklanan bir yöntemdir. Frederickson'ın olumlu duyguların önemine vurgu yapan "genişlet ve inşa et" teorisidir. Buna göre bireyin duygularını ve düşünce kapasitesini genişletebileceğini savunmaktadır. Dolayısıyla bireylerin olumlu duygusal yaşantıları, onların kalıcı olabilecek pozitif bireysel kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu pozitif kaynaklar, bireyi ve örgütü olumlu ve pozitif yönde geliştirerek sağlığa ve istenen performansa ulaştırmaktadır (Güler, 2009).

Kendini abartma/yukarıda görme yöntemi: Bireyin kendi pozitif yönlerine gerçekçi olmayacak şekilde ve taraflı olarak inanç gösterme sürecini kapsamaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014).

Yükleme şekli yöntemi: Bireyin yaşadığı bir olayın nedenlerini ve sonuçlarını pozitif düşüncelerle değerlendirilmesini sağlamaktır. Çalışanın karşılaştığı bütün durumların kendi kontrolünde toplandığını düşünmesi ve bu durumlar karşısında iyimser olması dayanıklılığı arttırdığı düşünülmektedir. Bu konuda eğitim desteği de önemlidir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Esneklik (Hardiness/Resiliency) yöntemi: Bu yöntemde bireyin mesleğinde anlam bulabilmesi, yaptığı işte kontrol sahibi olduğunu anlayabilmesi ve deneyimleriyle kendini geliştirebilmesi hedeflenmektedir (Güler, 2009).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

2.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı ve Gelişimi

Yerleşik hayata geçen insanların siyasi bir gücün hâkimiyetinde birlikte yaşamaya başlamaları ile vatandaşlık kavramı ortaya çıkmıştır. Tarih boyunca değişen karmaşık bir yapı olan bu kavramın, toplumdan topluma değişiklik gösterdiği görülmektedir (Durdu, 2010).

İşletmeler bünyelerindeki mevcut makinelerin kapasitesini bildiklerinden günlük ne düzeyde üretim yapabileceklerini bilmektedir. Fakat insan kaynağının kapasitesi tam olarak öngörülemediğinden farklı koşullarda farklı performans gösterebileceği düşünülmektedir. İnsan faktörü bu nedenle günümüzdeki örgütlerde en önemli üretim unsuru olarak ilk sıralarda yerini almıştır. Pek çok örgüt yöneticisi ve araştırmacılar örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayan temel kaynağın örgütün çalışanları olduğunu belirterek ve örgütün başarısı için tüm çalışanların katılımının gerekliliği konusunda ortak fikirdedirler (Çavuş ve Akgemci, 2008).

Biçimsel rol davranışları, örgüt yaşamının temelinde olan, yöneticilerin örgüt çalışanlarından yapmasını beklediği davranışları içermektedir. Örgütler, açıkça ve anlaşılır olacak şekilde örgüt çalışanlarından bekledikleri bu davranışları belirlemelidir. Aksi takdirde örgütlerde çatışmalar yaşanmakta ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgütler yaşamlarını sürdürebilmeleri ve örgüt işlerinin en iyi performansta gerçekleşmesi için çalışanların, biçimsel rol davranışlarını geliştirmesinin yanında biçimsel olmayan rol davranışlarını da geliştirmelerine destek olmalıdır. Bu nedenle bu davranışların önemlilik arz ettiği görülmektedir. Biçimsel olmayan rol davranışlarını konu edinen örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını açıklama gereği duyulmuştur (Dalgın ve Taslak, 2016).

Örgütsel vatandaşlık davranışını ilk olarak 1930 yılında Barnard'ın ele aldığı bilinmektedir. Barnard 1938'de biçimsel rol davranışı yerine "ekstra rol davranışları" ifadesini ilk defa kullanmıştır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Chester Barnard "işbirliği yapma isteği" ve Daniel Katz "bağımlı olan davranış performansı ile yaratıcı ve kendiliğinden olan davranışlar arasındaki fark" gibi belirttikleri dūřünceler ile ifade ettikleri örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlamaya çalışmışlardır (Podsakoff ve ark., 2000).

Barnard, "Yönetim Fonksiyonları" (1938) adlı kitabında "işbirlikçi çabaların birlikteliği" olarak tanımladığı eylemlere katılımda bireylerin gönüllü olmasının önemini vurgulamaktadır. Barnard bu gönüllülüğü, çeşitli yapıcı hareketlerin ortaya çıkardığı zihinsel eğilimler olarak tanımlamaktadır. Örgütle ilgili biçimsel olmayan bu görüşleri örgütsel vatandaşlık davranışına temel oluşturmuştur (Yancı, 2011).

Katz ve Kahn'ın 1966'da yayınlanan "The Social Psychology of Organizations (Örgütlerin Sosyal Psikolojisi)" adlı eserinde organizasyonlardaki açık sistem modeline dayanarak organizasyonel etkinlik için önemli olan farklı davranış sınıflarının niteliklerine dikkat çekmektedirler (Kaplan, 2011). Katz ve Kahn tarafından formal rol tanımlarına uygun davranış da denilen rol davranışı ile formal rol gerekliliklerinin dışındaki eylemleri kapsayan extra-rol davranışları birbirlerinden ayrı çerçevede tutulmuştur. Katz ve Kahn'ın kuramına göre, formal dayanağı olan ödülleri rol davranışına verilmektedir. Extra-rol davranışları örgütsel bir "vatandaşlık" duygusundan kaynaklanmaktadır (Çetin ve ark., 2003). Ekstra rol davranışları önceden örgüt tarafından belirlenmiş olup, yöneticinin vereceği ödüle bakılmaksızın, çalışanların gönüllü olarak örgüt adına faaliyetlere katılmaları olarak tanımlanırken örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının da temellerini atmaktadır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı birçok Şekilde tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Organ tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı, "bireyin gönüllülüğüne dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almadan organizasyonun tümüyle faaliyetlerini verimlilikle yerine getirmesine yardımcı olan davranışlar" Şeklinde tanımlanmıştır (Organ, 1997).

Bolino'nun tanımına göre ise örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş tanımında belirtilmeyen ve çalışanların yapmak için herhangi bir eğitim görmedikleri, gerçekleştiğinde ise ödüllendirilmeyen davranışlardır (Ala, 2010).

Podsakoff ve arkadaşları, iş akitlerinde yer almayan, yapılmadığında ceza işlemi uygulanmayan ya da gerçekleştirildiğinde hiçbir şekilde ödüllendirilmeyen, genellikle bireysel tercihe bağlı, bir bütün olarak örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırmaya yönelik davranışlar olarak örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlamışlardır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Başka bir söylemle örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün politikası ve iş tanımının daha da ötesinde gösterdikleri çalışanların davranışları olarak ifade edilmektedir (Wong ve ark., 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışı için yapılan bütün tanımlamaların ortak noktası, bu davranışların örgütte gönüllülük esasına bağlı olarak ortaya çıkan rol fazlası davranışlar olarak görülmesi ve bunların gönüllü olarak yaptığı örgütsel vatandaşlık davranışlarında hiçbir şekilde ödül beklentisi bulunmamaktadır. Örnek olarak bir çalışan iş tanımında olmamasına rağmen yarım kalan işini mesai çıkışında tamamlamak için çalışmaya devam etmesi verilebilir. Bir başka örnek ise bir çalışanın işinin gereklerini yerine getirmekte zorlanan bir çalışma arkadaşına yardım etmesi. İşte bu örneklerdeki davranışları gönüllü olarak yapan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği görülmektedir (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruyarak, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirerek, etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliğini arttırmayı amaçlamıştır. Etkili örgütlerde çalışanlar, görevlerini zorunlu bir beklenti olduğundan, emir verildiğinden ya da telafi etmek için yapmayıp, resmi iş sorumluluklarının ötesinde çalışmaktadırlar. Bu fedakâr davranışları iş tanımı içerisinde yer almadığı gibi, çalışanlar bunun yanında örgütün düzenli işleyişine ayak uydururlar (Çetin, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün biçimsel ödüllendirme sisteminin içerisinde yer almayan bir davranış olmuş olsa da, literatürde konuya yönelik yapılan birçok deneysel çalışmalar sonucunda yöneticilerin çalışanlarının performanslarını değerlendirirken bu davranışları dikkate aldıkları görülmektedir (Özaslan ve ark., 2009).

Paine ve Organ (2000), çalışanların gösterdiği örgütsel vatandaşlık davranışının işletmelere rekabet avantajı sağladığını belirtmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütün çeşitli alanlarında fayda sağladığı, verimliliği ve performansı da farklı şekillerde etkilediği bilinmektedir. Örneğin; örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerde yaygın olması yönetsel etkililiğin fazla olmasına, üreticiliğin artmasına, yöneticiler açısından örgütün devamlılığını sağlayan faktörlere harcanacak enerjiden ve zamandan tasarruf sağlanmasına, örgütün sürekli gelişim ve değişim gösteren teknolojiye uyum sağlamasına, çalışanlar açısından örgütün daha çekici kılınmasına katkı sağlamaktadır (Basım ve Şeşen, 2006).

Son zamanlarda yapılan birçok araştırmaya göre günümüzde nitelikli hale gelen eğitim görmüş çalışanlardan zorlama ile verim alınmamaktadır. Gönülden ve istekli olarak, kendiliğinden sorumluluklarını yerine getiren, ekip çalışması konusunda özverili olan çalışan; emirlere itaat eden ve sadece kendilerine verilen görevleri istenildiği şekilde denetlenerek yapan çalışana göre daha verimli çalışmaktadırlar (Kaplan, 2011).

2.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Nedenleri

Çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinin nedenleri aşağıda belirtilmiştir (Gürbüz, 2006):

1. Çalışanlar, ortaya koyduğu örgütsel vatandaşlık davranışı sayesinde örgüt içerisinde yöneticilerine ve arkadaşlarına kendini daha çok kabul ettirebileceğini düşündüklerinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedir.
2. Çalışanlar, sahip olduğu kültürleri, değerleri ve inançları doğrultusunda, karşılık beklemeden iyilikte bulunmak için örgütsel vatandaşlık davranışı göstermek isteyebilirler.
3. Çalışanların isteyerek ve gönüllü olarak sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların kendisi tarafından karşılıksız kalmayacağı, terfi, ücret olanakları ve ödüller gibi çeşitli fırsatlar getireceğini düşünmeleri örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir.
4. Çalışma ortamında, yöneticilerinden adalet ve eşitlik algılayan ve tatmin olan bireyler, örgüte ve yöneticilerine karşı daha olumlu davranış ve tutumlar geliştirirler. Bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışını gerçekleştirmeye gönüllü ve istekli olurlar.

5. Bireyler, iş tanımını bütünüyle bilmediklerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını iş tanımlarında yer alan ve yapılması gereken görev ve sorumluluklar olarak algılayabilirler. Dolayısıyla bireyler, bu davranışları devamlı olarak sergileyebilir.
6. Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin (psikolojik sözleşme) olması çalışanların, örgütte pozitif ilişkiler kurmasını ve örgütün yararına davranışlar sergilemesini sağlayabilir. Örgüte bağlılık gösterme, yöneticilere itaat etme ve işbirliği içerisine girme gibi davranışlar örnek verilebilir.

2.4.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özellikleri

Örgütsel vatandaşlık davranışının genel özellikleri aşağıda yer almaktadır:

Çalışanların sözleşmelerinde yer alan ve iş analizi ile tanımlanan işleri, çalışanlar tam olarak yaptıkları sürece işlerini kaybetmemekte ve işyerinde varlıklarını sürdürebilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise; iş tanımlarında yer almayan işlerin gönüllülük içerisinde yapılmasıdır (Gök, 2007).

İsteğe bağlı olarak gerçekleşen davranışlardır. Görevi olmadığı halde kendiliğinden gerçekleştirilen olumlu davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak görülmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Ödül beklenen ve ceza alma korkusuyla gerçekleştirilen davranışlar değildir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, kişisel tercihe dayanan ve yerine getirilmediğinde herhangi bir ceza sürecinin işlenmediği davranışlardır (Çelik, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tanımında yazılı olmayan davranışlardır ve biçimsel olarak ödüllendirme içermez. Buradan anlaşılıyor ki, çalışan bu davranışı herhangi bir maddi beklentisi olmadan göstermektedir (Mehtap, 2011).

Sınırları öznedir. Gün geçtikçe işlerle ilgili sorumlulukların yanında çalışanların üzerindeki yükü de artmaktadır. İşgücü arzının fazla, talebin düşük olduğu ve bu dengesiz durumun çalışanlar aleyhine değiştiği günümüzde, sınırları belirlemek imkânsız hale gelmiştir (Çelik, 2007).

İnsani değerleri kapsamaktadır. Yardımlaşma davranışları toplumlarda ortaya çıkan ve farklılık gösteren ahlak kuralları içerisinde yer almaktadır. Kişiler, yardım edici davranışları iki nedenden dolayı göstermektedir. İlki günaha girmekten kaçınmak ve Allah'ın gazabından korunmak, toplum tarafından ayıplanmamak. Yani korku ile

gerçekleştirilen davranışlardır. İkinci neden ise; insanların bu öğretileri içselleştirmeleridir. Yani gösterdikleri davranışları bir beklenti olduğundan veya korkudan yapmamaktadırlar. Yalnızca vicdanlarını rahatlatmak ve inançlarını yerine getirmek için kendi malından bir kısmını çevresi ile paylaşmaktadır. Örgütlere bu davranışları taşıdığımızda, korku ile yapılmayan ve insanların değerleri ve inançları nedeniyle gösterdikleri davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışdır diyebiliriz (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Eğitimlerle geliştirilebilen bir davranış değildir. Çalışanlara verilen eğitimler, çalışanların işle ilgili becerilerini geliştirmektedir. Dolayısıyla çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri için etkili olmamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı birinin etkisinde ve herhangi bir baskı altında kalmadan gerçekleşen davranışlardır (Çelik, 2007).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün verimliliğine ve çalışanların huzuruna olan olumlu etkileri ile birlikte örgütün işleyişine katkı sağlamaktadır. Bu nedenle örgütler için önemli yer tutmaktadır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

2.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

Örgüt için önemli bir yeri olan örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasında etkili olan faktörler şunlardır:

Kişilik özellikleri: Bireylerin yaşamındaki zorluklara bakış açısı, bir işi gerçekleştirmeye yönelik gayretlerini belirlemektedir (Baltaş, 2002).

Kişinin ruhsal durumu: Ruhsal yönden pozitif özelliklere sahip kişiler örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla göstermektedirler (Keleş, 2009).

İhtiyaçlar: Schnake'ye göre kişilerin, hareket etmesini sağlayan tamamıyla içsel bir dürtü ile oluşan bazı ihtiyaçları bulunmaktadır. Başarılı olmak ve toplum tarafından kabul görmek gibi ihtiyaçlarını karşılamak isteyen çalışanlar fazladan rol davranışı göstermektedirler (Erdoğan, 2010).

İşe duyulan tutum ve iş tatmini: Kişilerin yaptıkları işe göstermiş oldukları genel tutumdur. Bireyin bu tutumu olumlu ya da olumsuz olabilir. İş tatmini, çalışanın iş tecrübeleri sonucu ortaya çıkan olumlu ruh halini ifade etmektedir. Kişinin işinden tatmin olması ve yaptığı işe olan olumlu tutumu fazladan rol davranışı göstermesini sağlayabilir (Keleş, 2009).

İşin özellikleri: Bir işin, çalışanın gelişmesine katkıda bulunması, yeteneklerini kullanabilme ortamını sağlaması, değişikliklere ve sorumluluk almasına yönlendirmesi gibi unsurları içermesi o işin niteliklerini oluşturmaktadır. Bu unsurlar çalışanların yaptıkları işi sevmelerini ve işten doyum almalarını etkilemektedir (Pelit, 2008).

Örgütsel bağlılık: Bir çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini, örgütün var olan değerlerini benimseyerek örgütte kalma ve örgütün çıkarları için gayret gösterme isteğidir (Balay, 2000). Çalışanların örgütlerine olan yüksek bağlılığı, onların örgütlerine katkıda bulunacak rol fazlası davranışları sergilemelerini sağlamaktadır.

Yöneticinin özellikleri: Çalışanların, yöneticilerinin dürüst ve adil oldukları düşüncesi, onların karşılık verme isteğinin farklı bir performans gösterme biçimi olan vatandaşlık davranışlarını göstermelerini sağlamaktadır. Liderin özelliklerinin ve tarzının astların rol gereklerinden fazla davranış göstermelerinde büyük etkisi vardır. Güvenilen, iletişim kurulabilen, yanlı olmayan ve dürüst olan bir lider, çalışanların ekstra rol davranışları gösterme düzeyine etki etmektedir (İşbaşı, 2000).

Kıdem ve hiyerarşik düzey: Örgütün üst pozisyonunda yer alan bireyler daha çok sorumluluk almakta, örgütü daha çok benimsemektedirler. Aynı zamanda işlerinin bir gereği olarak gördükleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok sergilemektedirler (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Kişî örgüt bütünleşmesi: İnsan bir örgütün en önemli unsurudur. Örgütün yapısını oluşturan ve şekillendiren de teknolojiyi en aktif kullanan insanlardır. Kişî örgüt bütünleşmesi içerisinde, örgütteki çalışanların örgütün amaçları kapsamında çalışması gösterilebilir (Erdoğan, 2010).

Sosyal değerler: Örgütün oluşturduğu sosyal değerlere birey ne kadar uyum sağlayabilirse o derecede örgütle iletişim içinde ve iç içe olabilecektir.

2.4.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Bateman ve Organ, örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir (Bateman ve Organ, 1983);

1. Özgecilik/Yardımsızlık (Altruism) Boyutu
2. Nezaket (Courtesy) Boyutu
3. Centilmenlik/Sportmenlik (Sportsmanship) Boyutu
4. Vicdanlılık (Conscientiousness) Boyutu

5. Sivil Erdem (Civil Virtue) Boyutu

Özgecilik /Yardımseverlik (Altruism) Boyutu

Organ (1988)'a göre özgecilik yani yardımseverlik kavramı örgüte ilişkin bir görevde ya da karşılaşılan bir problemde başka çalışanlara isteğe bağlı olarak yardım etmeyi içeren davranışlardır. Bir öğretmenin rahatsızlanıp okula gelemeyen bir öğretmen arkadaşının öğrencileri ile ilgilenmesi, bir mühendisin işe yeni katılan deneyimi olmayan bir başka çalışana bilgisayar programlarının etkin kullanımında yardımcı olmaya çalışması özgeciliğe örnek olarak verilebilir. Hastaneye bir nedenden dolayı gelemeyen bir doktora başka bir meslektaşının hastaların mağdur olmaması için onlarla ilgilenmesi, bir organizasyon üyesinin, iş yükü fazla olan ya da işiyle ilgili problem yaşayan diğer arkadaşına yardımcı olması gibi özgecilik örnekleri çoğaltılabilir (İşbaşı, 2000).

Podsakoff ve ark.(2000) ise özgeciliği örgütün işiyle ilgili bir problem yaşayan başka bir çalışana ya da ekibe gönüllü olarak yardımcı olma davranışları olarak ifade etmiştir. Örneğin, işletmenin araç ve gereçlerini kullanımı konusunda işletmenin yeni üyelerinden olan bir çalışana yardım etmek, hastalanıp işine devam edemeyen bir arkadaşının yapması gereken işlerini yapması (Güçel, 2013).

Başkalarına yardımcı olma kapsamındaki davranışlar, iş tanımlarında planlanmamıştır. Bireyin gönüllü bir şekilde başka çalışma arkadaşlarının işlerini yerine getirmelerinde yardımcı olmayı benimseyen davranışları, yardım edici davranışlar olarak ifade edilebilmektedir. Yapılan yanlış durumlara ve hatalara karşı uyarmayı, tedarik edilenleri paylaşmayı ve yardım etme duygusunu içeren davranışlar, yerine getirilmediği durumlarda örgütsel sıkıntılara ve problemlere yol açtığı gerçeği ile açıklanabilir (George ve Brief, 1992).

Özgecilik boyutu örgütteki çalışanların birbirlerine yardım ederek ortaya çıkan bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Özgecilik davranışları, yalnızca örgütteki çalışanlara değil, tedarikçilere, müşterilere ve satıcılara da yönelik olabilmektedir. Bir davranışın özgecilik sayılması için örgütle alakalı yardım gerektirecek bir konu olması, en önemli unsurların başında gelmektedir (İşbaşı, 2000).

Yardım etme davranışları, ekip çalışmasının artmasını, yeni çalışanların iyi verimlilik gösterme yöntemlerini öğrenmesini, daha hızlı deneyim kazanmalarını,

problemlere daha etkili çözümler bulabilmelerini sağlamaktadır. Bu da çalışanların niteliksel ve niceliksel olarak yüksek performans göstermelerine imkân sunmaktadır. Çalışanların birbirlerine yardım ettikleri düşünüldüğünde, yöneticiler yardım edici davranışlara zaman ayırmak yerine, daha çok yarar ve verimli performans sağlayan işlerle meşgul olabilirler. Yardım edici davranışlar ekibin birlik ve bütünlüğünü arttırmaktadır. Böylece, işten ayrılma oranları azalmakta, işyeri ortamı daha çekici hale gelmekte ve örgütsel verimlilikte artış sağlanmaktadır (Podsakoff ve Mackenzie, 1997).

Nezaket (Courtesy) Boyutu

Nezaket kavramı haberdar etme, hatırlatma veya yararlı bilgileri aktararak sorunların önlenmesi ve olanakların etkin şekilde kullanılması olarak ifade edilmiştir (Avcı, 2015).

Nezaket, örgütte iş sorumlulukları nedeniyle birbirleri ile devamlı iletişim halinde olduklarından kendi yaptıkları işlerden ve aldıkları kararlardan etkilenen çalışanların gösterdikleri olumlu davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütte ayrılmış birimlerde çalışan bireylerin birbirleri ile bilgi alışverişinde bulunması, bir problemle karşılaştığında ekipçe değerlendirerek bir sonuca ulaşma gayreti içinde olmaları nezaket davranışları kapsamında yer almaktadır (Yücel ve Demirel, 2012).

Organ, nezaketi örgütteki çalışanların birbirlerinin düşüncelerine saygılı olması olarak belirtmiştir. Aynı zamanda başkalarına yardım edilmesi, diğer çalışan arkadaşları ile çıkabilecek sorunların önüne geçilmesi gibi davranışları da kapsamaktadır (Podsakoff ve ark., 2000).

Karabey ve İşcan (2007) nezaket davranışını, örgüt çalışanlarının birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenme durumlarında ortaya koydukları pozitif davranışlar olarak tanımlamışlardır.

Nezaketi; örgüt çalışanları bir sıkıntının ve sorunun ortaya çıkmadan önce haberdar edilmesi, başkalarının kararlarından etkilenen bireylerin fikirlerin önceden öğrenilmesi, örgüt için önemli konularda diğer çalışanlara bilgi verilmesi gibi davranışlar açıklayabilmektedir. Başka bir ifade ile nezaket, “örgüt çalışanlarından kaynaklanan problemleri kişisel haklarına müdahale etmeden gönüllü olarak engellemeye çalışma davranışlarıdır (Arslantaş ve Pekdemir, 2007).

Organ (1990), nezakete tabi olan davranışların, duygusal olarak istekli olmayı ve gönüllü katılımı arttıracığını, örgütte yaşanabilecek çatışmaları azaltabileceğini ve

işlerin daha kolay yürütmesine katkıda bulunacağını ifade etmiştir. Özgecilik ve nezaket boyutları yardımcı olma gibi ortak bir düşünceye sahip olsa da bazı yönlerden farklılık göstermektedir. Bu fark karşılaşılan durumların gerçekleşme anına göre bu boyutların değişiklik göstermesidir. Yani nezaket kapsamındaki davranışlar örgütte karşılaşılabilecek olası problemleri engellemek amacıyla gerçekleştirilirken, özgecilik ise problemlerle karşılaşıldıktan sonra ortaya çıkmaktadır (Güney ve ark., 2015).

Nezaket, başkalarının işlerini engelleyecek davranışlarda bulunmadan ve kararlar almadan önce bu çalışanlara bilgi vermeye dayalı ortaya konan davranışlardır. Örgütsel problemlerin ortaya çıkmadan önlem alınmasında nezaket boyutundaki davranışlar aktif bir rol almaktadır (Sezgin, 2005).

Nezaket davranışları, çalışanların örgütte görevler ve kararlar alınmasında birbirine bağımlı ve iletişim halinde oldukları diğer mesai arkadaşlarına örgütün işleri ile alakalı olarak önceden uyarılarda bulunarak, hatırlatmalarda bulunması ve düşüncelerini alması ile ilgili olmaktadır. Örnek olarak; örgütün önem arz eden konuları ve gelişmeleri ile ilgili diğer çalışanlara bilgi vermek, aynı zamanda diğer çalışanların tüm hak ve farklılıklarına saygılı olmak, kararlar alınmadan önce diğerlerine danışılması ve düşünce ve önerilerinin sorulması verilmektedir (Gürbüz, 2006).

Nezaket davranışları geleceğe odaklanan davranışlardır. Sorunların çıkmadan önce engellenmesine yönelik gayret göstermek ya da sorunlar çıktığı anda ilerlemesini yavaşlatmak amacıyla bütün önlemleri almak gibi davranışları kapsamaktadır (Kaygısız, 2013).

Centilmenlik/Sportmenlik (Sportsmanship) Boyutu

Centilmenlik örgütte doğrudan ve dolaylı ilişkileri olan çalışanların birbirleri ile ya da örgüt yöneticileri ile aralarında yaşanan problemlerden ve hoş olmayan durumları hoşgörü ile karşılamasıdır. Centilmenlik, işten kaynaklı olumsuzluklara ve zorlamalara karşı hoşgörülü olma, çevredeki kişilerin vermiş olduğu rahatsızlıklardan şikayet etmeme, yolunda gitmeyen işlere rağmen olumlu tutumunu koruma, verimli bir ekip çalışması için fedakarlık yapabilme ve başkalarının farklı düşüncelerine saygı duyma gibi davranışları içermektedir (Posdakoff ve ark., 2000).

Organ (1990)'a göre sportmenlik, çalışanların örgütte gerginlik yaratabilecek olumsuz davranışlardan uzak kalmak olarak ifade edilmiştir. Kişinin, ortaya çıkan

sorunları büyütmeden görmezden gelmesi, zamanını işine yönelik sorunlardan yakınlıkla geçirmemesi, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınması gibi davranışları sportmenliğe örnek verilebilir (İşbaşı, 2000).

Centilmenlik, çalışanların işe yönelik çıkabilecek sorunları veya zorlukları şikâyetçi olmadan kabullenme gönüllülüğü, işlerin yolunda gitmediği zamanlarda bile olumlu tavır sergilemesi ve ilgilerini örgütün yararına kullanmaları olarak tanımlanabilir (Acar, 2006). Başka bir tanıma göre örgütte çalışanlar arasında gerginliğe neden olabilecek her türlü olumsuzlukları tolere etme olarak da ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Centilmen çalışanlar, kişiler arasında çıkan anlaşmazlıklarda olduğu gibi, çalışma şartlarında karşılaşılan olumsuzluklara karşı da yapıcı bir tavır ve davranış göstermektedirler (Aycan ve ark., 2012).

Vicdanlılık (Conscientiousness) Boyutu

Vicdanlılık, örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen asgari rol gereklerinin daha ötesinde gönüllülük esasına dayalı davranışlardır. Katılım, kural ve düzenlemelere uymak, ara vermek gibi konularda çalışanın kendi isteğiyle asgari rol gereklerinin üzerinde geliştirdiği davranışlar boyutunda ele alınmaktadır (Öztürk, 2010).

Organ'a göre vicdanlılık, örgüt çalışanlarının davranışları kendilerinden beklenenin üzerinde yerine getirmeleri olarak ifade edilmiştir. İşe devamlılık, iş ortamında düzenli çalışma, tam zamanında hazırlıklı olma, dinlenme sürelerini aşmadan ve yerinde kullanma, görevlerinin kurallarına dikkat etmesi gibi davranışları kapsamaktadır. Çalışanın işe düzenli olarak devam etmesi iş tanımına dayalı sorumluluğudur. Fakat işe devam etmenin gönüllü ve istekli yapıldığı zamanlarda olabilmektedir. Yönetici tarafından çalışanlarının zorlu hava şartlarında ya da hasta olduklarında izin kullanmak istemeleri, özel hayatlarında yaşadıkları problemler nedeniyle işe ara vermesi gibi durumlar suiistimal edilmediği sürece hoş karşılanarak kabul edilebilmektedir. Bu hoşgörüyü rağmen çalışanların işlerine devamlılığında beklenenin üzerinde gayret göstermesi vicdanlılıkta yer alan davranışlar olarak sayılmaktadır (İşbaşı, 2000). Örneğin, çalışanların her türlü zorluklar karşısında bile işlerine zamanında gelmeye, öğle arasını en iyi şekilde değerlendirmeye çalışmaları, kurum içerisindeki toplu ve bireysel çalışmalara katılmaları gibi davranışlar örnek olarak gösterilmektedir. Ayrıca mesai ortasında veya mesai bitiminde bitmesi gereken

işleri bitirmeye çalışması ve hiçbir ücret talep etmeden işini yapması da bir vicdanlılık örneğidir. Çalışan bu davranışları yerine getirirken tüm olumsuzluklara rağmen işini bitirmeye çalışmaktadır (Güven, 2006).

İşbaşı (2000), özgecilik ve vicdanlılık arasında bir fark olduğunu belirtmiştir. Bu en belirgin farkı, özgecilik kavramında bireylerin bir kişiye yardım etme durumu söz konusu iken vicdanlılık kavramında ise tek bir kişiye değil de örgütün geneline fayda sağlanması olarak açıklamaktadır.

Kişilerin çalışma kurallarına uyması, örgüt işlerinin yapılmasında katılım sağlaması ve iş tanımının ötesinde işinde oldukça iyi bir performans göstermesi gönüllü olarak ortaya konan davranışları içermektedir (Redman ve Snape, 2005). Örgütün geneline yararlı olacak davranışların sergilenmesi ve yapması gereken temel işlerden daha fazlasının yapılması da vicdanlılık davranışlarına dahil edilebilir (Aycan ve ark., 2012).

Sivil Erdem (Civil Virtue) / Yurttaşlık Erdemi Boyutu

Organ (1990)'ın bahsettiği son bir boyut olan sivil erdem yani yurttaşlık erdemi Graham tarafından “örgütsel erdem”, “örgütsel katılım” olarak tanımlanmış, geliştirilmiş ve “örgütün politik yaşantısına aktif ve sorumlu olarak katılma” biçiminde ifade edilmiştir. Bu kavramı ifade ederken sözü geçen “sorumlu” kelimesi, sivil erdem önemli noktasıdır. Çünkü çalışanlar organizasyonun işleyişine aktif olarak katılım göstererek fikirlerini sunarken disiplinsiz, yapıcı ve hoş olmayan davranışları gösterebilirler. Bu nedenle centilmenlik boyutuna ters düşen bir durum olduğu söylenebilir. “Sorumlu” sözcüğünün yapılan tanımlamada yer almasının nedeni sivil erdem boyutunda olması mümkün olmayacak bu hoş olmayan davranışlardır. Graham'a göre, iyi bir örgüt çalışanı, sadece örgütün iş düzenini sorgulamadan uyum göstermesi değil aynı zamanda örgütün önem arz eden konuları ile ilgili fikirler geliştirmesi ve bunu ifade edebilmesidir (İşbaşı, 2000).

Yurttaşlık erdemi örgüt çalışanlarının, örgütlerine katkıda bulunacak bütün etkinliklere (toplantılar, sosyal aktiviteler vb.) gönüllülük esasına dayanarak katılım sağlaması olarak ifade edilmektedir. Sivil erdem davranışı gösteren çalışanlar, sorumluluk alarak süregelen bir gayret içerisine girerek örgütleri için yararlı olabilecek tüm yolları aramaktadır (Aycan ve ark., 2012).

Sivil erdem davranış şekli, kişisel anlamda büyük maliyetlere rağmen, örgütün yönetimine aktif biçimde katılım sağlamayı, örgütün çevresinde bulunan tehdit ve fırsatları izlemeyi ve örgütün çıkarlarını gözetmeyi kapsamaktadır. Çalışanların hem aktif hem de yapıcı davranışlar sergilemesini ifade etmektedir (Suküt, 2010).

Yurttaşlık erdemini diğer boyutlardan ayıran yanı çalışanların örgüte fayda sağlamak adına farkında olarak ve isteyerek yapılan örgüte yönelik davranışlardır (Sarı, 2011).

2.4.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Geliştirilmesi

Örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesi için yapılması gerekenler şunlardır (Kabataş, 2010):

- Örgüt içinde ekipçe yapılan çalışmalar geliştirilmelidir.
- Örgütsel adaletin sağlanması gerekmektedir.
- Örgütsel bağlılık duygusunun geliştirilmesi sağlanmalıdır.
- Örgütteki tüm çalışanların yetki ve sorumlulukları görevleri çerçevesinde belirlenmelidir.
- Örgütte terfilerin nasıl olacağı ve kariyer planlamaları açık bir şekilde belirtilmelidir.
- Etkili olabilecek ödüllendirme sistemleri geliştirilmelidir.
- En uygun çalışma koşulları belirlenmeli ve geliştirilmelidir.
- Örgüt içinde iletişimin yaygın hale getirilmesi gerekmektedir.
- Örgüte güvenin sağlanması gerekmektedir.
- Kişisel gelişime imkânlar sunulmalıdır.
- Kişiyeye uygun iş yükü verilmelidir.
- Örgüt içi bilgi alışverişi yaygınlaştırılmalıdır.

2.4.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmelere Katkısı

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalar yapılmış olup, bu davranışı gösteren çalışanların daha tatminkâr ve ait olma hissi daha yüksek olduğu, çalışma ortamlarının daha adil olduğunu düşündükleri görülmüştür (Dikmen, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, verimliliğe, performansa ve dolayısıyla örgütsel başarıya yadsınamayacak derecede önemli katkılar sağlamaktadır. Tüm bunlar ve çeşitli

araştırmalar dikkate alınarak örgütsel vatandaşlık davranışının katkıları şu şekilde belirtilebilir (Dikmen, 2010; Kabataş, 2010; Serinkan ve Erdiş, 2014):

- Yardımda bulunan ve yardımı alan çalışanların iş tatminini arttırmaktadır.
- İşyerine bağlılık artmaktadır.
- Motivasyonu arttırmaktadır.
- Kaliteli ve dikkatli performans göstererek verilen fireleri, devamsızlıkları, dikkat dağınıklılığını, zaman kayıplarını ve maliyetleri azaltmaktadır.
- Çalışanların bağlılığı ve yeni çalışanlar için örgütün çekiciliği artmaktadır.
- Çalışanların yardımlaşma davranışı gösterme eğilimini arttırmaktadır.
- Çalışanların sorumluluk duygularını geliştirmektedir.
- Yönetimsel alınan kararlar ve değerlendirmeler üzerinde etki etmektedir.
- İş tatminini arttırmaktadır.
- Ekip çalışmasına teşvik etmektedir.
- Eldeki kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamaktadır.
- Örgütün çevredeki değişikliklere uyumunu arttırmaktadır.
- Örgütü cazip bir yer haline gelmesini sağlayarak, çalışanların nitelikli işgücünü çekme ve elinde tutma potansiyelini arttırmaktadır.
- Çalışanların verimliliğini arttırmaktadır.
- Birimler arası, takım üyeleri ve çalışma grupları arasındaki etkinliklerin koordinasyonunun sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Örgütün iç ve diş evre değişikliklerine, gelişen teknolojiye uyum sağlama yeteneğini arttırarak, örgüt performansının sürekliliğini sağlamaktadır.

2.5. Psikolojik Sermaye ile İlgili Sağlık Alanındaki alışmalar

Yapılan literatür taramasında psikolojik sermaye ile ilgili sağlık alanında 2006-2018 yılları arasında yapılan 21 çalışmaya rastlanılmıştır. Türkiye’deki çalışmaların genel itibariyle 2006 yılında başladığı ve 2012-2016 yılları arasında daha fazla yoğunlaştığı görölmektedir. Psikolojik sermaye ile ilgili sağlık alanında karşılaşılan çalışmalara aşağıda yer verilmiştir:

Keskin ve Orgun (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, Ege Üniversitesi Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu’nun 112 öğrencisinin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri belirlenip, baş etme stratejileriyle karşılaştırılmıştır. Araştırmanın

sonuçlarına göre öğrencilerin öz yeterlilik düzeylerinin iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin üretken, yaratıcı, pozitif düşünen yeni bilgilere nasıl ulaşılacağını, bunları beceriye nasıl dönüştüreceğini bilen ve doğru kararlar alabilen bireyler olarak yetişebilmesi için, eğitim programlarında gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği önerilmiştir. Sonuç olarak sorunların çözümünde gerekli olan yüksek düzeyde olan öz etkililik-yeterlilik ile baş etme stratejilerinin kullanımı arasında ilişki olduğu belirtilmiştir.

Kaya (2012) tarafından, sağlık kurumlarında hizmet veren hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri (umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık) ile mesleki bağlılık düzeylerini (duygusal, devam, normatif) belirleyerek bu düzeylerin bireysel kariyer planlamasına etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi sunmak amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi'nden toplam 150 hemşire, Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden ise toplam 55 hemşire çalışmaya dahil edilmiştir. Hemşirelerin psikolojik sermayeleri ile mesleki bağlılıkları arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin psikolojik sermaye ve mesleki bağlılıklarının, kariyer planlaması oluşturulması sürecine etkisi olduğu saptanmıştır. Yaşa göre hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri incelendiğinde; toplam psikolojik sermaye düzeylerinde bir fark olmadığı belirtilmiştir. Fakat boyutlara tek tek bakıldığında ise, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Cinsiyete, medeni durumlarına, eğitim durumlarına ve kıdemlerine göre hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri incelendiğinde gruplar arasında bir fark bulunamamıştır. Psikolojik sermayenin kariyer planlamasına etkisi incelendiğinde; psikolojik sermaye boyutlarının her birinin kariyer planlamayla ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer planlamayı etkilediği görülmüştür. Psikolojik sermaye boyutlarından biri olan öz yeterlilik boyutunun, mesleki bağlılık boyutlarından hiçbiri ile ilişkisi tespit edilememiştir.

Sun ve ark. (2012), psikolojik sermayenin, iş performansı ve işe yerleşiklik düzeylerini etkileme düzeylerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Çin'in Heilongjiang eyaletinde bulunan beş üniversite hastanesi araştırmaya dahil edilmiştir. Yapılan çalışmada hastanelerden katılım sağlayan 733 hemşirenin psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde bulunmuştur. Psikolojik sermayenin ise iş performansı ve

işe yerleşiklik (işte sürekli kalma durumu) düzeylerini pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir. Aynı zamanda araştırmada psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide işe yerleşikliğin aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Dayanıklılık alt boyutu ile çalışma süresi arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur.

Mortazavi ve ark. (2012) tarafından, İran'da bulunan ikisi özel diğer ikisi ise kamu hastanesi olan ve bu kurumlarda hizmet veren 207 hemşirenin katılımı ile bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı psikolojik sermayenin, iş yaşamı kalitesi ve performans üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre psikolojik sermayenin iş yaşamı kalitesini ve performansı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından, polis, doktor, hemşire, öğretmen, laborant ve akademisyenden oluşan meslek gruplarındaki 572 kişinin katılımı ile psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Sonuç olarak psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı pozitif bir ilişki, işten ayrılma niyeti ile anlamlı negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Umut alt boyutu ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki, işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı negatif ilişki, dayanıklılık alt boyutu ile iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip olan çalışanların işteki performanslarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Bitmiş ve Ergeneli (2013) tarafından, Türkiye'de doktor ve hemşirelerden oluşan 266 sağlık personeline bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı, performans, iş tatmini, güven ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmak, psikolojik sermaye ve güvenin performans ve iş tatmini ilişkisindeki aracılık rolünü incelemektir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve güvenin, performans ve iş tatmini ilişkisinde aracılık rolünün olduğu belirtilmiştir. Psikolojik sermaye ile yöneticiye güven arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışanlar pozitif ruh hali içerisinde olduklarında, yöneticileri ile bilgi alış verişinde bulunma düzeyleri artış göstermektedir.

Erkuş ve Tüzün (2013), çalışanların psikolojik sermayesinin tükenmişlik düzeylerine etkisini ve iş yaşam kalitesinin aracılık rolünü araştırmak üzere bir çalışma yapmışlardır. İstanbul Avrupa yakasında hizmet veren hemşirelerin katılımı ile yapılan

araştırmada, psikolojik sermayenin örgütsel tükenmişlik üzerinde anlamlı negatif bir etkide, iş yaşam kalitesi üzerinde ise anlamlı pozitif bir etkide bulunduğu belirtilmiştir.. Aracılık rolü testlerine göre, psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında iş yaşam kalitesinin kısmen aracı rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Berberoğlu (2013) tarafından, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Rize ili Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan 75 doktor, 67 hemşire olmak üzere 142 kişiden oluşmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara katılımcıların psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının gösterilmesinde çalışanın psikolojik sermayesinin rolü yüksek düzeyde bulunmuştur. Psikolojik sermayesi daha yüksek olan bireyler, günümüz işletmelerinde beklenen fazladan rol davranışları göstermeye daha yatkın oldukları görölmektedir.

Çalışkan (2014) tarafından, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkilerini araştırmak amacıyla İstanbul Anadolu yakasındaki Göztepe SSK Hastanesi'ndeki 150 sağlık personeline yönelik bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı, ümit, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik değişkenlerinin işletmeler açısından ne kadar önemli olduğunu vurgulayarak, çalışan davranışları üzerindeki etkilerini incelemektir. Umut ve iyimserlik boyutları ile işe adanmışlık arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ve etkisinin olduğu belirtilmiştir. Tüm pozitif örgütsel davranış değişkenlerinden "iyimserlik" değişkeninin sinizmi negatif yönde, "umut" değişkeninin de tükenmişliği negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Çalışanların iyimserlik ve umut düzeyleri arttıkça çalışmaya olan bağlılıkları pozitif yönlü olarak artış gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışanların iyimserlik düzeyleri arttıkça daha az sinizm davranışları gösterdikleri görölmüştür. Ümit düzeyleri arttıkça tükenme eğilimlerinin daha az olduğu ve stresten korunabildikleri de ortaya çıkmıştır. Araştırma modelinde, örgütsel adalet değişkeninin aracılık rolü de incelenmiş ve tükenmişlik ve sinizm değişkenleri arasında aracılık rolünün olduğu bulunmuştur.

Çetinkaya ve ark. (2014), geleceğin sağlık profesyonellerinin öz-etkililik-yeterlilik düzeyleri ile sosyal destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi için bir araştırma yapmışlardır. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu'nda hemşirelik,

ebelik ve sağlık memurluğu eğitimi goren 334 oğrencinin katılımı ile yapılan çalışmada, oğrencilerin oz-yeterlilik duzeyleri ve sosyal destek algıları yuksek bulunmuştur. Aynı zamanda oğrencilerin sosyal destek duzeylerinin, oz yeterlilik duzeylerini etkilediği bulunmuştur. Oğrencilerin, ailelerinden ve arkadaşlarından aldıkları desteklerin oz yeterlilik duzeyleri uzerinde onemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Oz yeterlilik ve sosyal destek algılarının yuksek duzeyde bulunması, sağlık çalışanlarının temel ağdaş rollerinden bir olan değişim ajanı rolunu gerçekleştirmelerinde umut verici olduğu belirtilmiştir.

Bitmiř (2014) tarafından yapılmıř doktora tezinde, psikolojik sermaye merkezi bir konumda ele alınarak onu tetikleyebilecek bireysel ve orguťsel deđiřkenler, psikolojik sermayenin etkilediđi sonuç deđiřkenleri butuńcuł bir model çerçevesinde incelenmiřtir. Arařtırma, doktor ve hemřirelerden oluřan 463 kiřilik sađlık çalıřanlarına yonelik yapılmıřtır. Duygusal zekâ ve orguťsel desteđin psikolojik sermayeyi olumlu ve anlamlı bir řekilde etkilediđi goruılmuřtur. Psikolojik sermaye de orguťsel bađlılık ve bireysel performansı anlamlı ve olumlu yonde etkilerken, tukenmiřlik duzeyini ise anlamlı ve ters yonde etkilemektedir. Sonuç olarak; orguťleri tarafından desteklendiklerini algılayan sađlık çalıřanları, iř ortamlarında daha olumlu duygular geliřtirmekte buylelikle bu çalıřanlar amaçlarına ulařma adına daha çok motive olup, alternatif yollar uretebilmektedir. Sađlık alıřanlarının psikolojik sermaye duzeyleri yukseldike orguťlerine daha çok bađlandıkları tespit edilmiřtir.

Alp (2015) tarafından sađlık çalıřanlarının orguťsel ozdeřleřme, orguťsel vatandaşlık ve orguťsel çatıřma iletiřimi arasındaki iliřkiyi incelemek amacıyla Elbistan Devlet Hastanesi'nde gorev yapan 150 sađlık çalıřanını kapsayan bir arařtırma yapılmıřtır. Arařtırmadan elde edilen sonuca gore orguťsel vatandaşlık, orguťsel ozdeřleřme ve çatıřma iletiřimi arasında anlamlı pozitif yonde bir iliřki olduđu tespit edilmiřtir.

Beğenirbaş (2015) tarafından, Ankara'da bulunan ozel ve kamu sağlık sektorundeki 187 sağlık çalışanını kapsayan, psikolojik sermayenin, duygusal emek ve işe yabancılaşma davranış değişkenlerine olan etkilerini incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna gore, psikolojik sermayenin, duygusal emek alt boyutlarının ve işe yabancılaşmanın uzerinde onemli etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara gore oz yeterlilik duzeyi yuksek, umutlu ve iyimser çalışanların

yüzeysel rol yapma ile işe yabancılaşma düzeyleri düşük, doğal duygu gösterme düzeylerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, psikolojik sermayenin işe yabancılaşmayı engellediği, duygusal emeğin ise psikolojik sermaye ve işe yabancılaşma değişkenlerinin arasında aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Çakır (2015) tarafından pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini ebe, hemşire ve sağlık teknisyeninden oluşan toplam 245 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Araştırmaya göre pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Demografik özelliklerden yaş, cinsiyet, medeni durum, hastanede çalışma süresi ile psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilirken, hastanede çalışılan bölümün ise anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından diğerkâmlık, vicdanlılık ve nezaket boyutları ile psikolojik sermaye boyutları arasında zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları ile psikolojik sermaye alt boyutları arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yıldız (2015) tarafından, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. İstanbul İlindeki yedi kamu hastanesinde hizmet veren 1142 sağlık çalışanı araştırmaya dâhil edilmiştir. Sonuçlara göre, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünün olduğu belirtilmiştir. Demografik özelliklerine göre karşılaştırıldığında genel itibariyle çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Taşlıyan ve Hırlak (2016) tarafından, otantik liderlik uygulamaları, çalışanların psikolojik sermayeleri, işten ayrılma niyetleri ve performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Gaziantep, Adıyaman ve Kilis illerindeki hastanelerde hizmet veren 403 hemşire oluşturmuştur. Analiz sonuçlarına göre; otantik liderlik, psikolojik sermaye alt boyutları ve çalışanların performansı arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Otantik liderlik, psikolojik sermaye alt boyutları ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı negatif yönlü

bir ilişkinin olduğu, işten ayrılma niyeti ile çalışan performansı arasında ise bir ilişkinin bulunmadığı belirtilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin otantik liderlik uygulamalarına, psikolojik sermayelerine, performanslarına ilişkin görüşlerinin; görev yapılan hastaneye (kamu ve özel), kadro durumlarına (kadrolu ve sözleşmeli), hastanenin bulunduğu ile (Gaziantep, Adıyaman ve Kilis) ve çalışma şekillerine göre (gündüz, gece ve vardiyalı) anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Korkmazer ve ark. (2016) tarafından, çalışanların psikolojik sermayesinin performanslarına olan etkisini araştırmak amacıyla Muş Devlet Hastanesi'nde klinik ve idari birimlerde hizmet veren 152 sağlık personelini kapsayan bir araştırma yapılmıştır. Sonuç olarak, çalışanların psikolojik sermayesi ile performansları arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olan çalışanların performanslarının da yüksek olduğu aynı zamanda performans arttırmada psikolojik sermaye ve öz yeterlilik alt boyutunun etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresi daha fazla olan çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, az olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Uysal (2016) tarafından, hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveynleri bakıma katmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Mersin Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi, Mersin Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi, Adana Çukurova Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Merkezi, Adana Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi, Hatay Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi, Osmaniye Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi'nde çalışan 451 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Hemşirelerin yaş, cinsiyeti, medeni durumu, çalıştıkları kurum, bölüm, hizmet içi eğitim alma durumları ve bilimsel etkinliklere katılım gösterme eğilimleri ile çalışanların öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkide anlamlılık bulunmamıştır. Yüksek lisans eğitimi alan ve 10 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur. Çocuk/yeni doğan kliniklerinde 10 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri daha yüksektir. Klinik sorumlu hemşiresi olarak görev yapan hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri, klinik hemşiresi olarak görev yapan hemşire ve ebelere göre daha yüksek bulunmuştur.

Karacaoğlu ve Köktaş (2016) tarafından, psikolojik dayanıklılık düzeyi ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin ve iyimserliğin aracılık rolünün incelenmesi

amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Ankara İli Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde hizmet veren 515 çalışan, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, hastane çalışanlarının psikolojik yönden dayanıklı oldukları, yüksek psikolojik iyi oluşa sahip oldukları ve genel olarak iyimser oldukları belirtilmiştir. Aynı zamanda çalışanların psikolojik dayanıklılığının, psikolojik olarak iyi oluş düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, bu ilişkide iyimserliğin kısmi olarak aracı değişken rolü oynadığı tespit edilmiştir.

Akdaş (2017) tarafından pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya Erzurum Palandöken Devlet Hastanesi'nden 186, Denizli Servergazi Devlet Hastanesi'nden 154 sağlık çalışanı dâhil edilmiştir. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Uygungil (2017) tarafından psikolojik sermaye ile çalışan tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin olumlu çalışan tutumları olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi; olumsuz çalışan tutumları olarak ise örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Adana İl merkezinde bulunan kamu ve özel hastanelerindeki hekim, hemşire ve sağlık personelinde oluşan toplam 500 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönde, örgütsel sinizm üzerinde ise negatif yönde etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi bulunmamıştır.

Erdoğan (2018) yapmış olduğu doktora tezinde "Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama" konusunu incelemiştir. Araştırma, Karaman' daki 2. basamak sağlık hizmeti veren sağlık kurumlarındaki 300 sağlık personeline yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre değiştiği tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında

pozitif yönde ilişki, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye alt boyutlarında olan iyimserlik boyutunun örgütsel sinizm, tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı olarak etkilediği belirtilmiştir.

Yukarıdaki çalışmalara bakıldığında psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, mesleki ve örgütsel bağlılık, işe yerleşiklik, iş performansı, iş tatmini, iş yaşam kalitesi, işten ayrılma niyeti, iş yabancılaşma, duygusal zekâ, işe adanmışlık, örgütsel sinizm, tükenmişlik, duygusal emek ve otantik liderlik gibi örgütsel davranış konuları ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Sağlık Alanındaki Çalışmalar

Yapılan literatür taramasında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili sağlık alanında 2003-2018 yılları arasında yapılan 31 çalışmaya rastlanılmıştır. Türkiye’de yapılan araştırmalar genel itibariyle 2003 yılında başlamış olup, 2012-2018 yılları arasında daha fazla çalışma ile karşılaşılırken, 2015 yılında araştırmaların yoğunluk gösterdiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili sağlık alanında karşılaşılan çalışmalar aşağıda yer almaktadır:

Erdem (2003) tarafından bir sağlık kuruluşundaki çalışanların sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışının düzeylerini belirlemek ve çalışanların kişisel özelliklerine göre değerlendirmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada Kocaeli Devlet Hastanesi’ndeki 32 yöneticiye ve 301 çalışana anket uygulanmıştır. Çalışma sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ile yaş, meslek, hastanede çalışma süresi, görev süresi ve cinsiyet arasındaki ilişkide anlamlı fark tespit edilirken, medeni durum ve eğitim durumu arasında bir fark bulunmamıştır.

Aslan (2008) tarafından, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Afyon ilindeki hastanelerde hizmet veren 225 hemşireyi kapsayan bir araştırma yapılmıştır. Sonuç olarak, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilirken, örgüte olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Altuntaş (2008) tarafından hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi, örgütsel güven düzeyi ile kişisel- mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla bir araştırma

yapılmıştır. İstanbul ili Avrupa Yakasındaki 24 özel ve kamu hastanesinde en az 1 yıl çalışmış hemşireler örneklem kapsamına alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre haftada 40 saat ve altında çalışan, günlük olarak 16-20 arasında hastaya bakım veren, yaptıkları işten ayrılmayı düşünmeyen hemşirelerin örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu, hemşirelerin örgütsel güven düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Geçer (2008) tarafından işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin belirlenmesi için Karadeniz Teknik Üniversitesi Farabi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki yönetici ve diğer hemşirelerinden oluşan toplam 380 çalışana kapsayan bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği tespit edilmiştir.

Şener (2010) tarafından çalışanların sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemek ve bu davranışların çalışanların kişisel özelliklerine göre değerlendirilmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma örneklemini Ankara İlindeki Sağlık Bakanlığı Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki 419 sağlık çalışanı (hekim, hemşire, ebe, sağlık memuru, yardımcı diğer sağlık personeli, idari, teknik, destek personel) oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları arasında güçlü ve pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının tümünün meslek gruplarına, eğitim durumuna ve personelin görev yerine göre anlamlı farklılıklar olduğu, cinsiyet ve yaşın ise boyutları tüm etkilediği sonucuna varılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarının medeni duruma göre ise farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Altay (2011) tarafından hastane çalışanlarının işyerindeki duyguları ve bazı demografik özellikler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. İstanbul İlindeki özel bir sağlık grubundaki 350 hemşire araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen verilere göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından vicdanlılık, sivil erdem, gönüllülük ve centilmenlik boyutları ile payne kıskançlık scaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. kıskançlık duygusu gösteren çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İçerli ve Yıldırım (2012) tarafından, örgütsel sinisizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Aksaray

ilindeki özel ve kamu hastanelerinde hizmet veren 219 sağlık çalışanı araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin, örgütsel sinisizm düzeylerine göre daha yüksek olduğu, örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinisizmin bilişsel alt boyutunun artış göstermesi durumunda örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik alt boyutunun negatif yönde azaldığı dolayısıyla düşük düzeyde, anlamlı ve ters yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel sinisizmin davranışsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ve nezaket alt boyutları arasında anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinisizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı sivil erdem ve nezaket alt boyutları arasında anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık ve centilmenlik alt boyutlarının örgütsel sinisizmin hiçbir alt boyutu ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

İlisu (2012) tarafından, personel güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisini incelemek amacıyla sağlık sektöründe bir araştırma yapılmıştır. Çalışma, Denizli ilindeki 5 özel hastanede hizmet veren 398 personeli kapsamaktadır. Personel güçlendirmenin katılım ve karar verme alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Personel güçlendirmenin tüm boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Tokgöz (2012) tarafından, çalışanların örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları arasındaki ilişkiyi araştırmak, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Çalışma, Balıkesir Devlet Hastanesi ve Balıkesir Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi'nde hizmet veren 220 çalışanı kapsamaktadır. Araştırmada örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin ise, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır.

Berberoğlu (2013) tarafından yapılan araştırma psikolojik sermaye alanındaki çalışmalarda daha kapsamlı olarak verilmiştir.

Erdoğan ve Bedük (2013) tarafından, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya Karaman Devlet Hastanesi'nde hizmet veren hemşire, ebe, doktor, sağlık memuru ve diğer sağlık personelinin kapsayan 259 çalışan katılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bazı boyutları ile örgütsel sinizmin bazı boyutları arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin örgütsel sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla yüksek düzeyde olan örgütsel vatandaşlık davranışının örgütleri, örgütsel sinizmin olumsuz etkilerinden koruyarak, çalışanların işten tatmin olmalarını ve işletme performanslarının yükselmesini sağlayacağı düşünülmüştür. Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışı arttıkça örgütsel sinizmin azalacağı belirtilmiştir.

Mahnaz ve ark. (2013) tarafından, demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışına olan etkisini incelemek amacıyla İran Tahran'daki eğitim hastanelerinde hizmet veren 333 sağlık çalışanın katılımıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışının etnik köken değişkeni haricinde, cinsiyet, medeni durum, akademik nitelik, meslek, yaş, maaş ve ücret, istihdam türü, çalışılan bölüm/ofis, kurumdaki pozisyon ve çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Salihoğlu (2013) tarafından, çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Çorum ilinde bir araştırma yapılmıştır. Çorum il merkezinde bulunan TC Hitit Üniversitesi Çorum Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki 50 sağlık personeli araştırmaya katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, demografik özelliklerin çalışanların örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Sadece kurumda çalışma süresinin, bireyin örgütsel bağlılıkları üzerinde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

İplik ve ark. (2014) tarafından, çalışanların örgütsel desteğe yönelik algıları ile örgüte ve bireye yönelik olan örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkideki aracılık rolünü araştırmak amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Adana ilindeki özel bir hastanenin 167 çalışanına anket uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların örgütsel destek algıları ile hem örgüte hem de bireye olan örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir

ilişkinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin ise bu ilişkide aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel desteğe yönelik olan pozitif algıları arttıkça, örgüte ve bireye yönelik olan vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin de artış gösterdiği belirtilmiştir.

Kanten (2014) tarafından, çalışanların vatandaşlık davranışı göstermelerinde narsistik kişilik özelliğinin etkisinin ve bu etkide örgüt ikliminin düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla Isparta ve Burdur illerindeki iki özel hastanede hizmet veren 122 çalışanı kapsayan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çalışanların narsistik kişilik özelliğinin, onların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiş, örgüt ikliminin ise bu etkide düzenleyici bir rol üstlendiği bulunmuştur.

Yıldız (2014) tarafından, çalışanların örgütsel adalet algıları, iş tatminleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini, aralarındaki ilişkiyi ve iş tatmininin bu ilişkideki aracılık rolünü incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Kars İlinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan 147 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın sonucuna göre, süreç ve etkileşim adaletinin örgütle ilgili örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde iş tatmininin tam aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Etkileşim adaletinin kişiyle ilgili örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinde de iş tatmininin tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda 1 yıldan daha az çalışma süresi olan çalışanların daha yüksek düzeyde adalet algısının ve iş tatmini düzeylerinin olduğu belirtilmiştir.

Çakır (2015) tarafından yapılan, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma psikolojik sermaye alanındaki çalışmalarda daha kapsamlı olarak verilmiştir.

Kayabaşı (2015) tarafından hemşirelerin meslek seçim algıları, örgütsel vatandaşlık ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Necip Fazıl Şehir Hastanesi'nde çalışan 192 hemşire araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre hemşirelerin meslek seçim algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tofighi ve ark. (2015) tarafından, çalışanların duygusal zekâ algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İran'daki Kerman Tıp Üniversitesi'nin denetlediği hastanelerde çalışan 150 kritik ve acil hemşiresi

araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Sonuç olarak, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri ile duygusal zekaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turgut (2015) tarafından, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerinin belirlenmesi, aralarındaki ilişkinin incelenmesi ve ayrıca örgütsel özdeşleşme, örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, Sakarya'da faaliyet gösteren üç kamu hastanesi olan Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Yenikent Devlet Hastanesi ve Toyotasa Acil Yardım Hastanesi'nde hizmet veren 325 sağlık personelinin kapsamaktadır. Sonuçlara göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri yüksek seviyede, örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve örgütsel sessizlik düzeyleri ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artış göstermesi halinde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin de artacağı belirtilmiştir. Örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif yönde olduğu, çalışanların örgütsel sessizlik düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinde azalma olduğu sonucuna varılmıştır.

Ürek (2015) tarafından, çalışanların lider - üye etkileşim düzeylerini ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerini belirlemek, bu düzeylerin bireysel, örgütsel ve lidere yönelik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek ve çalışanların lider-üye etkileşim düzeylerine ilişkin değerlendirmelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri üzerinde etki gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu ve bir özel hastanede hizmet veren 423 sağlık çalışanını kapsayan bir araştırma yürütülmüştür. Sağlık çalışanlarının genel lider-üye etkileşim düzeyiyle ilgili değerlendirmelerinin genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerindeki toplam varyansın %16,2'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre; sağlık çalışanlarının genel lider-üye etkileşimi düzeylerinin yükselmesi genel örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini artıracakı düşünülmektedir. Çalışanların lider-üye etkileşim düzeyleri ve alt

boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ve alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Ürek ve ark. (2015) tarafından, çalışanların örgütsel sessizlik davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Ankara'daki bir eğitim ve araştırma hastanesinde hizmet veren hekim, hemşire, diğer sağlık personeli ve idari personeli kapsayan 230 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik davranışı alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif yönde ve olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel sessizlik davranışı alt boyutları ile ilgili algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları ile ilgili algılamaları üzerindeki etkisinin olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır.

Yıldız (2015) tarafından, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. İstanbul İlindeki yedi kamu hastanesinde hizmet veren hekim ve diğer sağlık personeli kapsayan 1142 çalışan araştırmaya dâhil edilmiştir. Sonuçlara göre, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünün olduğu belirtilmiştir. Demografik özelliklerine göre karşılaştırıldığında genel itibarıyla çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Alıcı (2016) tarafından hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini belirlemek, kişisel ve mesleki özelliklere göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin yüksel olduğu bulunmuştur. Demografik özelliklerden örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı alt boyutlarının cinsiyete, eğitime ve çalışma pozisyonuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Karaca (2016) tarafından, sağlık çalışanlarının örgütsel adalet alguları ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelemesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini, Eskişehir ilinde bulunan bir

kamu hastanesinden 100 ve bir özel hastaneden 100 olmak üzere toplam 200 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Kamu hastanesinden elde edilen verilere göre örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Kanbur ve ark (2017) tarafından, sağlık sektörü çalışanlarının normatif örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya, Malatya ilindeki bir kamu hastanesindeki 130 çalışan dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; normatif örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Örgütte zorunluluktan değil de sorumluluk duygusundan kalmayı ifade eden normatif örgütsel bağlılığın, çalışanlarda yüksek düzeyde olması durumunda, daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı sergileneceği belirtilmiştir.

Arıkan (2017) tarafından, dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışı üzerinde etkisinin olup olmadığını ve örgütsel vatandaşlık davranışının bu etkideki aracılık rolünün incelenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Mersin'deki 401 sağlık sektörü çalışanları oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların dönüşümcü liderlik ile yönetilmeleri durumunda, yenilikçi davranışlar sergilediği ve bu süreçte örgütsel vatandaşlık davranışının ise aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Dönüşümsel liderliğin bireysel destek, idealleştirilmiş etki, entelektüel uyarım, ilham verici motivasyon alt boyutları ile yenilikçi davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarının bu ilişkide aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır.

Envergil (2018) tarafından sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algı düzeylerinin örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC)' ndeki dört kamu hastanesinde çalışan 433 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının örgütsel güveni örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algı düzeyleri ve alt boyutları ile örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Erdoğan (2018) tarafından yapılan araştırma psikolojik sermaye alanındaki çalışmalarda daha kapsamlı olarak verilmiştir.

Ersan (2018) tarafından sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Denizli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği' ne bağlı iki hastane çalışan toplam 353 sağlık çalışanına araştırma anketi uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel güven boyutları ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel güven belirleyicileri ile özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sivil erdem alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, centilmenlik alt boyutu ile anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tunç (2018) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı, iş özerkliği, örgüt güvenlik iklimi, duygusal zekâ değişkenlerinin birbirlerine olan etkileri ile sinizm ve tükenmişliğe olan etkiyi incelemek amacıyla 180 sağlık çalışanına yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel vatandaşlık davranışının iş özerkliği ve örgüt güvenlik iklimini etkilemediği, iş özerkliğinin ise duygusal zekâyı etkilemediği tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının duygusal zekâyı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Ulaşılan araştırmalara bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışının psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık, duygusal zekâ, psikolojik sözleşme, örgütsel güvenlik iklimi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, iş tatmini, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş özerkliği, dönüşümcü ve yenilikçi liderlik gibi örgütsel davranış konuları ile ilişkisi olup olmadığının incelendiği ortaya çıkmıştır.

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Materyal

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, sağlık sektöründe yer alan sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir.

Psikolojik sermaye, çalışanların kendilerini geliştirme konusunda sahip oldukları inancın ve kararlılığın varlığı, başarı için ne derece azimli olacakları, gerekli çabayı ne kadar gösterebilecekleri ve gerektiğinde amaçları için düşüncelerini adapte edip edemeyecekleri ile ilgilenmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise çalışanların örgütün etkililiğine bir bütün olarak katkı sağlayacak gönüllü davranışları ile ilgilenmektedir. Literatür incelendiğinde, örgütler için amaç ve hedeflere ulaşabilmek, rekabet edilebilirliği sürdürülebilmek açısından psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışının önemli olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalar, çalışanların psikolojik sermayelerini geliştirici eğitimler alması verimliliklerinde gözle görülür bir artışın olacağını göstermektedir. Sonuç olarak bu artışın da çalışanların, örgütsel vatandaşlık göstermelerini beraberinde getireceği düşünülmektedir.

Ülkemizde psikolojik sermaye ile örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı, uluslararası alana göre oldukça azdır. Türk yazınında da çalışma sayısını arttırarak psikolojik sermaye kavramına yönelik farkındalık sağlamak istenmektedir. İş performansı, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi önemli örgütsel davranış değişkenleri üzerinde önemli etkilerinin olması, psikolojik sermaye konusunun daha kapsamlı çalışılmasına değer katmaktadır. Bu araştırmanın, az sayıdaki çalışmaların arttırılması ile literatüre katkı sağlaması açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

3.1.2. Araştırmanın Yapıldığı Yerler

Araştırma Çorum İli merkezinde yer alan; T.C. Sağlık Bakanlığı Hitit Üniversitesi Çorum Erol Olçok Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Çorum Göğüs Hastalıkları Hastanesi ve Çorum Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi' nde yapılmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Etik Kurul İzni

Araştırmanın yapılabilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'na başvuru yapılmış olup, gerekli izinler alınmıştır.

Etik kuruluna sunulan “B.30.2.ODM.0.20.08/1066-1144” sayılı “Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı OMÜ KAEK 2017/282 Karar nolu anket çalışması nitelikli araştırma projesi 13.07.2017 tarihli etik kurulunda incelenip etik açıdan uygun bulunmuştur (Ek 3).

3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma evrenini, Çorum İli merkez üç kamu hastanesinde hizmet veren, araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu nedenle elde edilen bulgular, verilerin toplandığı hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları ve bu sağlık çalışanlarının anket formundaki ölçeklere yapmış oldukları kendi değerlendirmeleriyle sınırlıdır. Türkiye'deki tüm sağlık çalışanlarına genellenemez. Aynı zamanda çalışmada sorgulanan değişkenler zamanla farklılık gösterebileceğinden yapıldığı zaman ile sınırlı olduğu söylenebilir.

Hekimlerin yoğun çalışma koşulları nedeniyle ankete katılımı beklenenden çok azdır. Sağlık sektöründe vardiyalı çalışma sistemi olduğundan tüm çalışanlara ulaşma imkânı zorlaşmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma örnekleminin, araştırma evrenini temsil etmede yeterli olduğu ve araştırma sonucunda uygulama yapılan hastanelere genelleme yapılabileceği, çalışmaya katılan katılımcıların, araştırmanın amacına ve kapsamına uygun seçildikleri, ankete katılım sağlayanların, araştırma ölçeğindeki maddeleri doğru biçimde anlayıp, hiçbir etki altında kalmadan yorumlayıp, tarafsız olarak cevapladıkları varsayılmaktadır. Aynı zamanda veri toplamak için kullanılan ölçeklerin, araştırmanın amacına uygun olduğu ve ölçülmek istenen değişkenleri doğru olarak ölçtüğü, araştırma kapsamından ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin, araştırılmak istenen tüm ilişkileri açıkladığı varsayılmaktadır.

3.1.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

Hipotez 1:

Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2:

Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye hakkındaki algılamaları;

- a. Cinsiyetine,
- b. Yaşına,
- c. Medeni durumuna,
- d. Eğitim durumuna,
- e. Mesleğine,
- f. Aylık gelirine,
- g. Sağlık sektöründe çalışma süresine,
- h. Şimdiki kurumunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

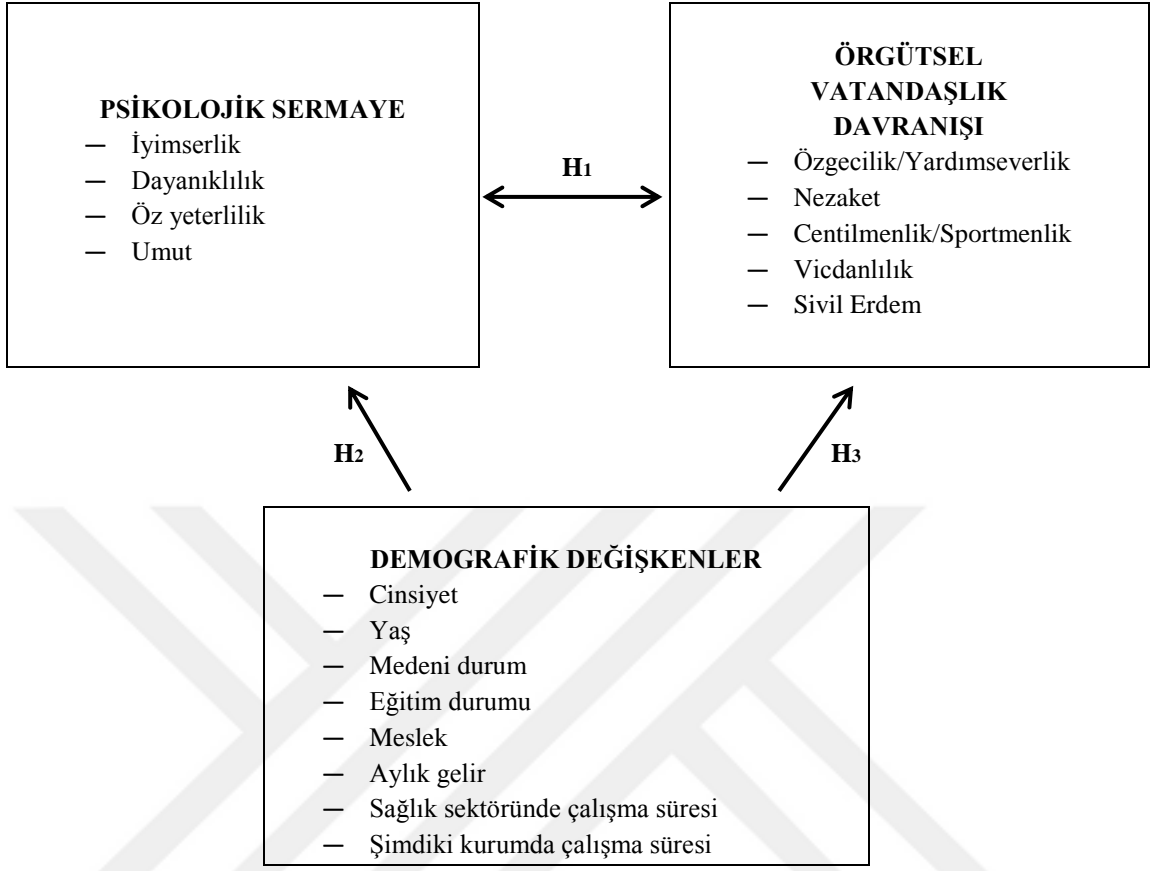
Hipotez 3:

Sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları;

- a. Cinsiyetine,
- b. Yaşına,
- c. Medeni durumuna,
- d. Eğitim durumuna,
- e. Mesleğine,
- f. Aylık gelirine,
- g. Sağlık sektöründe çalışma süresine,
- h. Şimdiki kurumunda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.1.7. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler ve araştırma modeli aşağıdaki Şekil 1' de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

3.2. Metot

3.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Çorum İli merkezinde faaliyet gösteren Çorum Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'ne bağlı üç kamu hastanesi oluşturmaktadır. Hastanelerin sağlık çalışanı sayıları ilgili hastanelerin personel şubelerinden Nisan 2017' de temin edilmiştir. Alınan bilgiler kapsamında araştırma evrenini 1110 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

Hedef kitledeki birey sayısı bilindiğinden, örneklem büyüklüğü belirlenmesi için aşağıdaki formül kullanılmıştır. Formülde;

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem büyüklüğü

p: İncelenen olayın görülme olasılığı (gerçekleşme sıklığı)

q: 1-p: İncelenen olayın görülmemeye olasılığı (gerçekleşmeme sıklığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Kabul edilen örnekleme hata oranı

Sonuçları %95 güven aralığında, d: 0,05 örnekleme hatası olabileceği kabul edilirse,

t: 1,96 (d: 0,05 'de serbestlik derecesinde teorik t değerinin tablodaki karşılığı) alınır.

Örneklemin homojen olmaması farklı özellikler göstermesi sebebiyle p: 0.5 ve q: 0,5 olarak alınmıştır. Tüm değerleri formüle yerleştirilirse;

$$N: 1110 \quad n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

$$t: 1,96 \quad n = \frac{1110 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(0,05)^2 \cdot (1110-1) + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}$$

$$p: 0,50 \quad n = \frac{1110 \cdot 3,84 \cdot 0,25}{0,0025 \cdot 1109 + 3,84 \cdot 0,25}$$

$$q: 0,50 \quad n = \frac{1065,6}{2,77 + 0,96}$$

$$d: 0,05 \quad n = \frac{1065,6}{3,73} = 285,6$$

Bu eşitlikten yola çıkılarak 1110 kişilik bir evren büyüklüğünü, % 95 güven aralığında ve 0,05 düzeyinde örnekleme hatası ile temsil edilebilecek minimum örneklem sayısı yaklaşık 286 kişi olarak tespit edilmiştir. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evreni ve uygulanan anket sayısı Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın evren ve örneklem sayıları

HASTANE ADI	SAĞLIK ÇALIŞANI SAYISI		
	Evren	Uygulanan anket sayısı	Katılım Yüzde %
Çorum Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	57	35	61,5
Çorum Göğüs Hastalıkları Hastanesi	153	98	64,05
Hitit Üniversitesi Çorum Erol Olçok Eğitim ve Araştırma Hastanesi	900	296	32,8
TOPLAM	1110	429	38,64

3.2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma nicel bir araştırma olup, prospektif kesitsel saha araştırmasıdır. Çalışmada, veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır (Ek 1). Anketlerin

hastanelere uygulanabilmesi için 26.10.2017 tarihinde Çorum Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'ne ön izin başvurusu yapılmıştır. Başvuru Bilimsel Araştırma ve Proje Ön İzin Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda Çorum ili merkez üç kamu hastanesinde anket çalışması yapılması uygun görülmüştür (Ek 2).

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların demografik bilgileriyle ilgili bilginin toplandığı 9 adet sorunun bulunduğu bölümdür. İkinci bölüm, sağlık personellerinin psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan psikolojik sermaye ölçeğinden oluşan bölümdür. Üçüncü bölüm ise sağlık personellerinin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyini belirlemek üzere hazırlanan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin yer aldığı bölümdür. Ankette toplam 52 soru ve madde yer almaktadır. Anket formunda yer alan psikolojik sermaye alt boyutları ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarını kapsayan ölçeklerin toplam soru maddeleri Tablo 2' de belirtilmiştir.

Tablo 2. Araştırmada belirlenen yapılar ve soru sayıları

YAPILAR		SORU SAYILARI
Psikolojik Sermaye	İyimserlik	6
	Dayanıklılık	6
	Umut	6
	Öz Yeterlilik	6
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Özgeçilicilik	5
	Vicdanlılık	3
	Nezakete	3
	Centilmenlik	4
	Sivil Erdem	4
Toplam Soru Sayısı		43

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşlarının (2007a) geliştirdikleri, Çetin ve Basım (2012) tarafından oluşturulan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin araştırmada kullanılması ve uyarılma çalışması için yazarla yapılan yazışma ile gerekli izinler alınmıştır (Ek 4).

Ölçek, psikolojik sermayenin dört boyutunu temsil eden 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 1, 9, 11, 14, 18, 19. önermeler iyimserlik boyutuna, 5, 7, 8, 10, 13, 22. önermeler dayanıklılık boyutuna, 2, 6, 12, 17, 20, 24. önermeler umut boyutuna, 3, 4, 15, 16, 21, 23. önermeler ise öz yeterlilik boyutuna yöneliktir (Çetin ve

Basım, 2012). Bu çalışma için 5'li likert ölçeği tercih edilmiştir. Anketi yanıtlayan kişilere verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; 1-“Hiç katılmıyorum”, 2-“Katılmıyorum”, 3-“Kararsızım”, 4-“Katılıyorum”, 5- “Kesinlikle katılıyorum” olarak derecelendirilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) tarafından yapılan iki ayrı çalışmadaki ölçekler, Basım ve Şeşen (2006) tarafından birleştirilerek oluşturulan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin araştırmada kullanılması ve uyarlama çalışması için yazarla yapılan yazışma ile gerekli izinler alınmıştır (Ek 4).

Ölçekte toplam 19 madde bulunmaktadır. Ölçekte yer alan 1-5. önermeler özgecilik/yardımseverlik boyutuna, 6-8. Önermeler vicdanlılık boyutuna, 9.-11. önermeler nezaket boyutuna, 12-15. önermeler centilmenlik/sportmenlik boyutuna, 16-19. önermeler ise sivil erdem boyutuna yöneliktir (Basım ve Şeşen 2006). Cevapların alınmasında 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anketi yanıtlayan kişilere verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; 1-“Hiçbir zaman”, 2-“Nadiren”, 3-“Bazen”, 4-“Sık sık”, 5- “Her zaman” olarak derecelendirilmiştir.

3.2.3. Veri Toplama Süreci

Araştırmada, anketlerin uygulanması aşamasında çalışanların gönüllü katılımı esas alınmıştır. Çalışmanın amacı ve anket verilerinin sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacağı ankette belirtilmiştir. Aynı zamanda katılımcıların verdikleri cevapların ve kimliklerinin gizliliği sağlanmıştır. Hastanenin tüm birimleri ve sağlık çalışanları araştırmaya dâhil edilmeye çalışılmıştır. Anket uygulaması Ekim - Kasım 2017 aylarında tamamlanmıştır.

3.2.4. İstatistiksel Değerlendirme

Anketler toplandıktan sonra elde edilen verilerin analizi için istatistik paket programı kullanılmıştır.

Tanımlayıcı istatistikler için ortalama, standart sapma ve yüzde dağılım kullanılmıştır. İki gruplu değişkenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık

davranışı ölçekleri karşılaştırmasında bağımsız gruplarda t testi kullanılmıştır. Üç ve üzeri gruplu değişkenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri alt boyutları ile karşılaştırmasında Oneway ANOVA testi kullanılmıştır. Anlamlılık tespit edilen değişkenlerde çoklu karşılaştırma için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği ile örgütsel vatandaşlık ölçeği güvenilirliği için Cronbach's alfa testi kullanılmıştır.

3.2.5. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Psikolojik sermaye ölçeğinde, Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan çalışmada 24 sorudan oluşan, 4 alt boyut içeren bir yapı ortaya çıkarılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde, Basım ve Şeşen (2006) tarafından yapılan çalışmada, 19 sorudan oluşan, 5 alt boyutlu bir yapı ortaya konmuştur. Geçerlilik aşamasında orijinal ölçeklerde yazarlar tarafından oluşturulan yapı korunarak çalışmaya dâhil edilmiştir.

Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alfa testi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin alfa katsayıları Tablo 3' te verilmiştir

Tablo 3. Ölçüm araçlarının güvenilirlik katsayıları

Ölçüm Araçları	Cronbach Alfa { α } Katsayıları
Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,807
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	0,745

Psikolojik sermaye ölçeğinin tümü için Cronbach's alfa değeri 0,807 bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin tümü için Cronbach's alfa değeri 0,745 bulunmuştur. Sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyet açısından çalışanların çoğunluğunu %66,7 kadınlar oluştururken, erkekler %33,3'ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu evliler %66,4 oranı ile oluştururken, bekârların oranı %33,6'dır. Yaş dağılımına bakıldığında çoğunluğu 35-44 yaş (%39,4) aralığındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Bunu %33,8 oranı ile 25-34 yaş, %13,5 oranı ile 45 ve üzeri yaş, %13,3 oranı ile 24 ve altı yaş gruplarındaki çalışanlar takip etmektedir. Eğitim durumu dağılımında çalışanların çoğunluğu %49,7 lisans mezunu iken, diğer eğitim durumları sırasıyla ön lisans %25,6, lise %14,9 ve yüksek lisans ise %9,8 oranlarına sahiptir. Meslek açısından çalışanların çoğunluğunu %59,4 oranı ile hemşire-ebe meslek grubu oluşturmaktadır. Sırasıyla sağlık memuru/teknisyeni %29,1, hekim %7,9 ve sağlık bilimleri lisansiyeri meslek grubu %3,5 oranındadır. Sağlık sektöründe toplam çalışma süresine bakıldığında çalışanların çoğunluğunu 11-24 yıl (%33,6) oluştururken, bu oranı sırasıyla 6-10 yıl (%27), 1-5 yıl (%17,9), 25 yıl ve üzeri (%11,9) ve 1 yıldan daha az (%9,6) olan çalışma sürelerine sahip çalışanlar takip etmektedir. Şimdiki kurumda çalışma süresine göre çoğunluğu 1-5 yıl (%38,0) çalışma süresine sahip çalışanlar oluştururken, 6-10 yıl %24, 1 yıldan az %21,2, 11-24 yıl %13,5, 24 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlar ise %3,3'ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların aylık gelirlerine bakıldığında 2501-4000 tl grubu çoğunluğu oluşturmaktadır (%78,3). Sırasıyla 4001-6000 tl aylık geliri olan grup %11,2, 6001 tl ve üzeri geliri olan grup %7,7, 1500-2500 aylık geliri olan grup ise %2,8 oranlarına sahiptir. Demografik özelliklere yönelik bulgular aşağıdaki Tablo 4' te sunulmuştur:

Tablo 4. Katılımcılara ait demografik bilgiler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Kadın	286	%66,7	Evli	285	%66,4
Erkek	143	%33,3	Bekâr	144	%33,6
Toplam	429	%100	Toplam	429	%100
Yaş	Frekans	Yüzde	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
24 ve altı	57	%13,3	Lise	64	%14,9
25-34	145	%33,8	Ön Lisans	110	%25,6
35-44	169	%39,4	Lisans	213	%49,7

Tablo 4. Katılımcılara ait demografik bilgiler (devamı)

45 ve üzeri	58	%13,5	Lisansüstü	42	%9,8
Toplam	429	%100	Toplam	429	%100
Meslek	Frekans	Yüzde	Aylık Gelir (TL)	Frekans	Yüzde
Hekim	34	%7,9	1500-2500	12	%2,8
Hemşire-Ebe	255	%59,4	2501-4000	336	%78,3
Sağlık Memuru/Teknisyen	125	%29,1	4001-6000	48	%11,2
Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	%3,5	6001 ve üzeri	33	%7,7
Toplam	429	%100	Toplam	429	%100
Meslekteki süre	Frekans	Yüzde	İş Yerindeki Süre	Frekans	Yüzde
1yıldan az	41	%9,6	1yıldan az	91	%21,2
1-5 yıl	77	%17,9	1-5 yıl	163	%38,0
6-10 yıl	116	%27,0	6-10 yıl	103	%24,0
11-24 yıl	144	%33,6	11-24 yıl	58	%13,5
25 yıl ve üzeri	51	%11,9	25 yıl ve üzeri	14	%3,3
Toplam	429	%100	Toplam	429	%100

*Sağlık bilimleri lisansiyeri fizyoterapist, diyetisyen, tıbbi sekreter ve eczacıyı kapsamaktadır.

4.2. Hipotezlere Yönelik Bulgular

4.2.1. Demografik Özelliklere Göre Çalışanların Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Hakkındaki Algılamaları

Çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, meslek, aylık gelir, sağlık sektöründe toplam çalışma süresi ve şimdiki kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarının anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz yapılmıştır.

Cinsiyete göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları

Cinsiyete göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki Tablo 5’te verilmiştir:

Tablo 5. Çalışanların cinsiyete göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları

		Cinsiyet	N	Ortalama	SS	Standart hata	t	p
Psikolojik sermaye	İyimserlik	Kadın	286	18,1824	2,81129	0,16624	-1,169	0,243
		Erkek	143	18,5221	2,88772	0,24148		
	Dayanıklılık	Kadın	285	19,7333	2,41949	0,14332	-0,648	0,518
		Erkek	143	19,8963	2,52374	0,21105		
	Umut	Kadın	286	19,8403	2,89271	0,17105	-0,385	0,700
		Erkek	143	19,9569	3,07208	0,25690		
Öz yeterlilik	Kadın	286	21,0519	2,76855	0,16371	-1,512	0,131	
	Erkek	143	21,4837	2,82783	0,23647			
Örgütsel vatandaşlık davranışı	Özgecilik	Kadın	286	15,9643	2,34265	0,13852	-0,853	0,394
		Erkek	143	16,1706	2,40035	0,20073		
	Vicdanlılık	Kadın	286	10,2786	1,18227	0,06991	0,796	0,426
		Erkek	143	10,1865	1,01447	0,08483		
	Nezaket	Kadın	286	9,2704	1,31060	0,07750	0,170	0,865
		Erkek	143	9,2471	1,39511	0,11667		
	Centilmenlik	Kadın	286	12,1267	1,94877	0,11523	1,452	0,147
		Erkek	143	11,8287	2,11122	0,17655		
	Sivil Erdem	Kadın	286	13,5524	1,64446	0,09724	0,334	0,739
		Erkek	143	13,4948	1,77335	0,14830		

Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin iyimserlik ($p=0,243$, $t=-1,169$), dayanıklılık ($p=0,518$, $t=-0,648$), umut ($p=0,700$, $t=-0,385$) ve öz yeterlilik ($p=0,131$, $t=-1,512$) alt boyutlarının çalışanların cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,394$, $t=-0,853$), vicdanlılık ($p=0,426$, $t=0,796$), nezaket ($p=0,865$, $t=0,170$), centilmenlik ($p=147$, $t=1,452$) ve sivil erdem ($p=0,739$, $t=0,334$) alt boyutlarının çalışanların cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Yaşa göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları

Yaşa göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan Oneway ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 6'da verilmiştir

Tablo 6. Çalışanların yaş durumlarına göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları

		Yaş	N	Ortalama	SS	Standart hata	F	p
Psikolojik sermaye	İyimserlik	24 ve altı	57	17,3363	2,97318	0,39381	3,595	0,014
		25-34	145	18,1437	2,94645	0,24469		
		35-44	169	18,7071	2,65059	0,20389		
		45 ve üzeri	58	18,4195	2,76821	0,36348		
	Dayanıklılık	24 ve altı	56	18,2232	2,87523	0,38422	10,855	0,000
		25-34	145	19,7782	2,52090	0,20935		
		35-44	169	20,0493	2,15891	0,16607		
		45 ve üzeri	58	20,5603	2,02342	0,26569		
	Umut	24 ve altı	57	19,1959	2,78782	0,36926	5,859	0,001
		25-34	145	19,7299	3,09863	0,25733		
		35-44	169	19,7535	2,98126	0,22933		
		45 ve üzeri	58	21,2902	2,16533	0,28432		
	Öz yeterlilik	24 ve altı	57	19,6930	3,19703	0,42346	9,815	0,000
		25-34	145	21,0782	2,79688	0,23227		
		35-44	169	21,4053	2,51002	0,19308		
		45 ve üzeri	58	22,3563	2,52790	0,33193		
Örgütsel vatandaşlık davranışı	Özgecilik	24 ve altı	57	15,1298	2,36447	0,31318	3,719	0,012
		25-34	145	16,2786	2,45383	0,20378		
		35-44	169	16,0189	2,26918	0,17455		
		45 ve üzeri	58	16,3483	2,21654	0,29105		
	Vicdanlılık	24 ve altı	57	9,7895	1,41370	0,18725	7,525	0,000
		25-34	145	10,1080	1,16791	0,09699		
		35-44	169	10,3826	,98309	0,07562		
		45 ve üzeri	58	10,6552	,90905	0,11936		

Tablo 6. Çalışanların yaş durumlarına göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları (devamı)

	Nezaket	24 ve altı	57	8,8947	1,59010	0,21061	3,816	0,010
		25-34	145	9,1379	1,31091	0,10887		
		35-44	169	9,3629	1,19514	0,09193		
		45 ve üzeri	58	9,6437	1,43183	0,18801		
	Centilmenlik	24 ve altı	57	11,9167	1,76102	0,23325	0,334	0,801
		25-34	145	11,9328	2,01001	0,16692		
		35-44	169	12,0947	2,02714	0,15593		
		45 ve üzeri	58	12,1767	2,19200	0,28782		
	Sivil Erdem	24 ve altı	57	12,9167	1,84520	0,24440	5,334	0,001
		25-34	145	13,3638	1,66197	0,13802		
		35-44	169	13,8595	1,61692	0,12438		
		45 ve üzeri	58	13,6121	1,59919	0,20998		

Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin iyimserlik ($p=0,014$, $F=3,595$), dayanıklılık ($p=0,000$, $F=10,855$), umut ($p=0,001$, $F=5,859$) ve öz yeterlilik ($p=0,000$, $F=9,815$) alt boyutlarının çalışanların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ($p=0,012$, $F=3,719$), vicdanlılık ($p=0,000$, $F=7,525$), nezaket ($p=0,010$, $F=3,816$) ve sivil erdem ($p=0,001$, $F=5,334$) alt boyutlarının çalışanların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Centilmenlik ($p=0,801$, $F=0,334$) alt boyutunda ise yaşa göre istatistiksel anlamlılık bulunmamıştır ($p<0,05$).

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutunda 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının 35-44 yaş grubunun ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür.

Dayanıklılık alt boyutunda ise 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının diğer tüm yaş gruplarının ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Umut alt boyutunda 45 yaş ve üstü grubunun ortalamalarının diğer tüm gruplardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Öz yeterlilik alt boyutunda 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının diğer

tüm yaş gruplarının ortalamasından daha düşük olduğu, 25-34 yaş grubunun ise 45 yaş ve üzeri grubundan daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin özgecilik alt boyutunda 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının 25-34 yaş grubu ve 45 yaş ve üzeri grubundan daha düşük olduğu görülmüştür. Vicdanlılık alt boyutunda 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının 35-44 ve 45 yaş ve üstü gruplarından daha düşük olduğu, 25-34 yaş grubunun ortalamalarının ise 45 yaş ve üstü grubundan daha düşük olduğu görülmüştür. Nezaket alt boyutunda 25-34 yaş grubunun ortalamalarının ise 45 yaş ve üstü grubundan daha düşük olduğu görülmüştür. Sivil erdem alt boyutunda 24 yaş ve altı grubu ile 25-34 yaş grubunun ortalamalarının 35-44 yaş gruplarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Medeni duruma göre çalışanların psikolojik sermaye hakkındaki algılamaları

Medeni duruma göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan t-testi sonuçları aşağıdaki Tablo 7’de verilmiştir:

Tablo 7. Çalışanların medeni durumuna göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları

		Medeni durum	N	Ortalama	SS	Standart hata	t	p
Psikolojik sermaye	İyimserlik	Evli	284	18,3046	2,92738	0,17371	-0,066	0,947
		Bekâr	142	18,3239	2,65999	0,22322		
	Dayanıklılık	Evli	284	20,0869	2,40274	0,14258	3,744	0,000
		Bekâr	141	19,1548	2,44419	0,20584		
	Umut	Evli	284	20,0998	3,00226	0,17815	2,007	0,045
		Bekâr	142	19,4930	2,81732	0,23642		
	Öz yeterlilik	Evli	284	21,4783	2,75541	0,16350	2,902	0,004
		Bekâr	142	20,6573	2,74793	0,23060		
Örgütsel vatan - daşlık davranışı	Özgecilik	Evli	284	16,1887	2,34589	0,13920	2,026	0,043
		Bekâr	142	15,6986	2,37083	0,19896		
	Vicdanlılık	Evli	284	10,3580	1,08844	0,06459	2,921	0,004
		Bekâr	142	10,0211	1,18715	0,09962		

Tablo 7. Çalışanların medeni durumuna göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları (devamı)

Nezaket	Evli	284	9,3498	1,30315	0,07733	1,797	0,073
	Bekâr	142	9,1033	1,39524	0,11709		
Centilmenlik	Evli	284	12,1620	2,07452	0,12310	1,845	0,066
	Bekâr	142	11,7817	1,85820	0,15594		
Sivil Erdem	Evli	284	13,6884	1,68400	0,09993	2,634	0,009
	Bekâr	142	13,2342	1,66637	0,13984		

Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin dayanıklılık ($p=0,000$, $t=3,744$), umut ($p=0,045$, $t=2,007$) ve öz yeterlilik ($p=0,004$, $t=2,902$) alt boyutlarının çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. İyimserlik ($p=0,947$, $t=-0,066$) alt boyutunun ise farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ($p=0,043$, $t=2,026$), vicdanlılık ($p=0,004$, $t=2,921$), sivil erdem ($p=0,009$, $t=2,634$) alt boyutlarının çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, nezaket ($p=0,073$, $t=1,797$) ve centilmenlik ($p=0,066$, $t=1,845$) alt boyutlarının ise anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($p<0,05$).

Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin her ikisinde de anlamlı fark tespit edilen bütün alt boyutlarında evli olan çalışanların ortalamalarının bekâr olan çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim durumuna göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları

Eğitim durumuna göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan Oneway ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 8. Çalışanların eğitim durumuna göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları

		Eğitim durumu	N	Ortalama	Standart sapma	Standart hata	F	p
Psikolojik sermaye	İyimserlik	İlkokul	2	17,4167	4,36049	3,08333	2,035	0,089
		Lise	64	19,0260	2,93375	0,36672		
		Ön lisans	110	18,5227	2,91744	0,27817		
		Lisans	211	17,9613	2,79379	0,19233		
		Lisansüstü	42	18,3095	2,49160	0,38446		
	Dayanıklılık	İlkokul	2	19,0000	4,71405	3,33333	0,632	0,640
		Lise	63	19,7381	2,75683	0,34733		
		Ön lisans	110	19,9045	2,15711	0,20567		
		Lisans	211	19,6580	2,53219	0,17432		
		Lisansüstü	42	20,2460	2,24732	0,34677		
	Umut	İlkokul	2	16,5833	,11785	0,08333	5,905	0,000
		Lise	64	19,5443	3,10547	0,38818		
		Ön lisans	110	19,3424	3,24067	0,30899		
		Lisans	211	19,9344	2,73311	0,18816		
		Lisansüstü	42	21,6746	2,25596	0,34810		
	Öz yeterlilik	İlkokul	2	18,0833	3,65339	2,58333	5,082	0,001
		Lise	64	20,7734	3,06663	0,38333		
		Ön lisans	110	21,0985	2,63265	0,25101		
		Lisans	211	21,0711	2,70106	0,18595		
		Lisansüstü	42	22,8690	2,66731	0,41157		
Örgütsel vatandaşlık davranışı	Özgecilik	İlkokul	2	14,4000	5,09117	3,60000	2,534	0,040
		Lise	64	15,5750	2,56286	0,32036		
		Ön lisans	110	16,4909	2,15690	0,20565		
		Lisans	211	16,0626	2,38676	0,16431		
		Lisansüstü	42	15,4619	2,13838	0,32996		
	Vicdanlılık	İlkokul	2	8,8333	2,12132	1,50000	0,959	0,430
		Lise	64	10,3021	1,15580	0,14447		
		Ön lisans	110	10,1879	1,10833	0,10568		
		Lisans	211	10,2828	1,09282	0,07523		

Tablo 8. Çalışanların eğitim durumuna göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları (devamı)

	Lisansüstü	42	10,2143	1,27902	0,19736		
Nezaket	İlkokul	2	7,6667	,94281	0,66667	2,158	0,073
	Lise	64	9,6146	1,36499	0,17062		
	Ön lisans	110	9,2970	1,36682	0,13032		
	Lisans	211	9,1754	1,29194	0,08894		
	Lisansüstü	42	9,1508	1,38165	0,21319		
Centilmenlik	İlkokul	2	9,3750	,88388	0,62500	1,444	0,219
	Lise	64	12,0273	2,10117	0,26265		
	Ön lisans	110	11,8273	1,92185	0,18324		
	Lisans	211	12,0983	1,93190	0,13300		
	Lisansüstü	42	12,3214	2,39555	0,36964		
Sivil Erdem	İlkokul	2	11,3750	2,29810	1,62500	1,181	0,319
	Lise	64	13,6992	1,66081	0,20760		
	Ön lisans	110	13,5659	1,62608	0,15504		
	Lisans	211	13,5320	1,66794	0,11483		
	Lisansüstü	42	13,3036	1,92982	0,29778		

Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin umut ($p=0,000$, $F=5,905$) ve öz yeterlilik ($p=0,001$, $F=5,082$) alt boyutlarının çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, iyimserlik ($p=0,089$, $F=2,035$) ve dayanıklılık ($p=0,640$, $F=0,632$) alt boyutlarının ise anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Analiz sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışının sadece özgecilik alt boyutunun ($p=0,040$, $F=2,534$) çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Vicdanlılık ($p=0,430$, $F=0,959$), nezaket ($p=0,073$, $F=2,158$), centilmenlik ($p=0,219$, $F=1,444$) ve sivil erdem ($p=0,319$, $F=1,181$) alt boyutlarında ise istatistiksel anlamlılık bulunmamıştır ($p<0,05$).

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ölçeğinin umut ve öz yeterlilik alt boyutlarında lisansüstü eğitim durumu olan çalışanların ortalamasının lise, ön lisans ve lisans eğitim durumu olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin özgecilik alt boyutunda ise ön lisans eğitim durumu olan çalışanların ortalamasının lise eğitim durumu olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Mesleğine göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları

Mesleğine göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan Oneway ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 9’da verilmiştir:

Tablo 9. Çalışanların mesleğine göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları

		Meslek	N	Ortalama	SS	Standart hata	F	p
Psikolojik sermaye	İyimserlik	Hekim	34	17,8824	2,46304	0,42241	0,992	0,397
		Hemşire-Ebe	255	18,1837	2,92658	0,18327		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	18,6413	2,77922	0,24858		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	18,2556	2,53771	0,65523		
	Dayanıklılık	Hekim	34	19,8235	2,12764	0,36489	0,356	0,785
		Hemşire-Ebe	255	19,6909	2,62353	0,16462		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	19,9440	2,25203	0,20143		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	20,0444	1,75986	0,45439		
	Umut	Hekim	34	21,6814	2,18980	0,37555	5,812	0,001
		Hemşire-Ebe	255	19,5320	3,09392	0,19375		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	20,0920	2,71185	0,24256		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	19,9222	2,35859	0,60899		
	Öz yeterlilik	Hekim	34	22,5294	2,91388	0,49973	5,967	0,001
		Hemşire-Ebe	255	20,7758	2,83035	0,17724		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	21,5933	2,55560	0,22858		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	22,0000	2,36123	0,60967		

Tablo 9. Çalışanların mesleğine göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları (devamı)

Örgütsel vatandaşlık davranışı	Özgecilik	Hekim	34	15,7294	1,98411	0,34027	0,431	0,731
		Hemşire-Ebe	255	16,0063	2,44156	0,15290		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	16,1952	2,25281	0,20150		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	15,8267	2,74733	0,70936		
	Vicdanlılık	Hekim	34	10,3333	1,17780	0,20199	0,146	0,932
		Hemşire-Ebe	255	10,2235	1,18653	0,07430		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	10,2800	1,02426	0,09161		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	10,2000	,89797	0,23185		
	Nezaket	Hekim	34	9,0882	1,24265	0,21311	0,401	0,753
		Hemşire-Ebe	255	9,2627	1,33866	0,08383		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	9,2773	1,40387	0,12557		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	9,5333	,97427	0,25156		
	Centilmenlik	Hekim	34	11,8088	2,40033	0,41165	0,710	0,546
		Hemşire-Ebe	255	12,1422	1,95121	0,12219		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	11,8580	1,96295	0,17557		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	11,9833	2,39319	0,61792		
	Sivil Erdem	Hekim	34	13,0147	1,71440	0,29402	2,194	0,088
		Hemşire-Ebe	255	13,5843	1,70102	0,10652		
		Sağlık Memuru/Tekn	125	13,6520	1,62636	0,14547		
		Sağlık Bilimleri Lisansiyeri	15	12,8500	1,67118	0,43150		

Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin umut ($p=0,001$, $F=5,812$) ve öz yeterlilik ($p=0,001$, $F= 5,967$) alt boyutlarının çalışanların mesleğine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İyimserlik ($p=0,397$, $F=0,992$) ve dayanıklılık ($p=0,785$, $F=0,356$) alt boyutlarının ise çalışanlarda mesleğe göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür ($p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,731$, $F=0,431$), vicdanlılık ($p=0,932$, $F=0,146$), nezaket ($p=0,753$, $F=0,401$), centilmenlik ($p=0,546$, $F=0,710$) ve

sivil erdem ($p=0,088$, $F=2,194$) alt boyutlarının çalışanların mesleğine göre anlamsal olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutunda hekimlerin ortalamasının hemşire-ebe ve sağlık memuru/teknisyeni meslek gruplarının ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutunda ise hekimlerin ve sağlık memuru/teknisyeni meslek gruplarının ortalamasının hemşire-ebe meslek grubundan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Aylık gelire göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları

Aylık gelire göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan Oneway ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 10'da verilmiştir:

Tablo 10. Çalışanların aylık gelire göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları

		Aylık gelir	N	Ortalama	SS	Standart hata	F	p
Psikolojik sermaye	İyimserlik	1500 tl- 2500 tl	12	18,0694	2,73996	0,79096	0,317	0,813
		2501 tl-4000 tl	336	18,3591	2,79620	0,15255		
		4001 tl-6000 tl	48	18,1771	3,38076	0,48797		
		6001 tl +	33	17,9040	2,50521	0,43610		
	Dayanıklılık	1500 tl- 2500 tl	12	21,2917	1,85201	0,53463	2,208	0,087
		2501 tl-4000 tl	336	19,7119	2,50250	0,13673		
		4001 tl-6000 tl	48	19,5903	2,36702	0,34165		
		6001 tl +	33	20,2980	2,07069	0,36046		
	Umut	1500 tl- 2500 tl	12	21,1389	2,33748	0,67477	5,922	0,001
		2501 tl-4000 tl	336	19,6215	2,98260	0,16271		
		4001 tl-6000 tl	48	20,1424	2,79268	0,40309		
		6001 tl +	33	21,6616	2,30469	0,40120		
	Özyeterlilik	1500 tl- 2500 tl	12	22,6250	2,25196	0,65009	7,256	0,000
		2501 tl-4000 tl	336	20,9370	2,76541	0,15087		
		4001 tl-6000 tl	48	21,3715	2,69845	0,38949		
		6001 tl +	33	23,0556	2,59328	0,45143		

Tablo 10. Çalışanların aylık gelire göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları (devamı)

Örgütsel vatandaşlık davranışı	Özgecilik	1500 tl- 2500 tl	12	16,4167	2,51028	0,72466	0,466	0,706
		2501 tl-4000 tl	336	16,0768	2,36208	0,12886		
		4001 tl-6000 tl	48	15,8792	2,46084	0,35519		
		6001 tl +	33	15,6727	2,20387	0,38364		
	Vicdanlılık	1500 tl- 2500 tl	12	10,3889	1,03312	0,29824	0,918	0,432
		2501 tl-4000 tl	336	10,2579	1,10100	0,06006		
		4001 tl-6000 tl	48	10,0278	1,31698	0,19009		
		6001 tl +	33	10,4141	1,15178	0,20050		
	Nezaket	1500 tl- 2500 tl	12	9,3611	1,24282	0,35877	0,821	0,483
		2501 tl-4000 tl	336	9,3095	1,35042	0,07367		
		4001 tl-6000 tl	48	9,0417	1,29488	0,18690		
		6001 tl +	33	9,0707	1,30904	0,22788		
	Centilmenlik	1500 tl- 2500 tl	12	12,9375	2,02856	0,58559	0,952	0,415
		2501 tl-4000 tl	336	12,0015	1,95652	0,10674		
		4001 tl-6000 tl	48	12,1042	2,10485	0,30381		
		6001 tl +	33	11,8485	2,34765	0,40867		
	Sivil Erdem	1500 tl- 2500 tl	12	13,2708	1,23149	0,35550	0,497	0,685
		2501 tl-4000 tl	336	13,5714	1,69286	0,09235		
		4001 tl-6000 tl	48	13,5365	1,71971	0,24822		
		6001 tl +	33	13,2348	1,74658	0,30404		

Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin umut ($p=0,001$, $F=5,922$) ve öz yeterlilik ($p=0,000$, $F=7,256$) alt boyutlarının çalışanların aylık gelirine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İyimserlik ($p=0,813$, $F=0,317$) ve dayanıklılık ($p=0,087$, $F=2,208$) alt boyutlarında ise istatistiksel anlamlılık bulunmamıştır ($p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,706$, $F=0,466$), vicdanlılık ($p=0,432$, $F=0,918$), nezaket ($p=0,483$, $F=0,821$), centilmenlik ($p=0,415$, $F=0,952$) ve sivil erdem ($p=0,685$, $F=0,497$) alt boyutlarının çalışanların aylık gelirine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutunda 2501-4000 tl geliri olan çalışanların ortalamasının 6001tl ve üstü geliri olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür.

Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutunda ise 2501-4000 tl ve 4001tl-6000tl geliri olan çalışanların ortalamasının 6001tl ve üstü geliri olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür.

Sağlık sektöründeki çalışma süresine göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları

Sağlık sektöründeki çalışma süresine göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan Oneway ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 11’de verilmiştir:

Tablo 11. Çalışanların sağlık sektöründeki çalışma süresine göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları

		Sağlık Sektöründeki Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart sapma	Standart hata	F	p
Psikolojik sermaye	İyimserlik	1 yıldan az	41	17,1829	2,64937	0,41376	3,478	0,008
		1-5 yıl	77	18,8918	2,71768	0,30971		
		6-10 yıl	116	17,8865	2,84049	0,26373		
		11-24 yıl	144	18,5058	2,87288	0,23941		
		25 yıl ve üstü	51	18,6275	2,78520	0,39001		
	Dayanıklılık	1 yıldan az	41	18,1057	2,85841	0,44641	8,130	0,000
		1-5 yıl	77	19,9827	2,33499	0,26610		
		6-10 yıl	116	19,4928	2,57465	0,24009		
		11-24 yıl	144	20,0741	2,26496	0,18875		
		25 yıl ve üstü	51	20,7026	1,76393	0,24700		
	Umut	1 yıldan az	41	19,1220	2,94227	0,45951	3,513	0,008
		1-5 yıl	77	20,0000	2,80468	0,31962		
		6-10 yıl	116	19,6394	3,14189	0,29172		
		11-24 yıl	144	19,7627	3,01302	0,25109		
		25 yıl ve üstü	51	21,1797	2,14109	0,29981		

Tablo 11. Çalışanların sağlık sektöründeki çalışma süresine göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları (devamı)

Örgütsel vatandaşlık davranışı	Öz yeterlilik	1 yıldan az	41	19,2886	3,03522	0,47402	7,288	0,000
		1-5 yıl	77	21,5087	2,43826	0,27787		
		6-10 yıl	116	21,0216	2,99867	0,27842		
		11-24 yıl	144	21,3588	2,56889	0,21407		
		25 yıl ve üstü	51	22,1928	2,54937	0,35698		
	Özgecilik	1 yıldan az	41	15,0683	2,08020	0,32487	2,626	0,034
		1-5 yıl	77	16,3662	2,55928	0,29166		
		6-10 yıl	116	15,8741	2,40254	0,22307		
		11-24 yıl	144	16,1292	2,25698	0,18808		
		25 yıl ve üstü	51	16,3961	2,30425	0,32266		
	Vicdanlılık	1 yıldan az	41	9,7642	1,30861	0,20437	2,987	0,019
		1-5 yıl	77	10,2554	1,08404	0,12354		
		6-10 yıl	116	10,2241	1,25014	0,11607		
		11-24 yıl	144	10,2894	1,01828	0,08486		
		25 yıl ve üstü	51	10,5621	,94396	0,13218		
	Nezaket	1 yıldan az	41	8,9919	1,53928	0,24039	2,236	0,064
		1-5 yıl	77	9,3593	1,23753	0,14103		
		6-10 yıl	116	9,1897	1,26355	0,11732		
		11-24 yıl	144	9,1852	1,41464	0,11789		
		25 yıl ve üstü	51	9,7190	1,17638	0,16473		
Centilmenlik	1 yıldan az	41	11,8720	1,78284	0,27843	0,696	0,595	
	1-5 yıl	77	12,0227	1,91221	0,21792			
	6-10 yıl	116	11,9720	2,04508	0,18988			
	11-24 yıl	144	11,9670	2,10150	0,17512			
	25 yıl ve üstü	51	12,4559	1,97466	0,27651			
Sivil Erdem	1 yıldan az	41	13,2012	1,82878	0,28561	1,443	0,219	
	1-5 yıl	77	13,4156	1,58353	0,18046			
	6-10 yıl	116	13,3944	1,76412	0,16379			
	11-24 yıl	144	13,7708	1,68641	0,14053			
	25 yıl ve üstü	51	13,6225	1,49864	0,20985			

Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin iyimserlik ($p=0,008$, $F=3,478$), dayanıklılık ($p=0,000$, $F=8,130$), umut ($p=0,008$, $F=3,513$) ve öz yeterlilik ($p=0,000$, $F=7,288$) alt boyutlarının çalışanların sağlık sektöründe çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,034$, $F=2,626$) ve vicdanlılık ($p=0,019$, $F=2,987$) alt boyutlarının çalışanların sağlık sektöründe çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Nezaket ($p=0,064$, $F=2,236$), centilmenlik ($p=0,595$, $F=0,696$) ve sivil erdem ($p=0,219$, $F=1,443$) alt boyutlarının ise anlamsal olarak farklılaşmadığı bulunmuştur ($p<0,05$).

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutunda meslekte 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 11-24 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutunda meslekte 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-24 yıl ve 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutunda meslekte 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin dayanıklılık alt boyutunda ise meslekte 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-24 yıl ve 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. 6-10 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının ise 25 yıl ve üstü çalışma süresine sahip çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin özgecilik alt boyutunda sektörde 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutunda ise sektörde 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür.

Şimdiki kurumda çalışma süresine göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları

Kurumdaki çalışma süresine göre çalışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için yapılan Oneway ANOVA testi sonuçları aşağıdaki Tablo 12’de verilmiştir:

Tablo 12. Çalışanların şimdiki kurumda çalışma süresine göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları

		Şimdiki Kurumda Çalışma Süresi	N	Ortalama	SS	Standart hata	F	p
Psikolojik sermaye	İyimserlik	1 yıldan az	91	17,6557	2,71607	0,28472	1,524	0,194
		1-5 yıl	163	18,5174	3,09833	0,24268		
		6-10 yıl	103	18,4126	2,43016	0,23945		
		11-24 yıl	58	18,4856	2,93883	0,38589		
		25 yıl ve üstü	14	18,2262	2,55671	0,68331		
	Dayanıklılık	1 yıldan az	91	18,8333	2,62526	0,27520	5,250	0,000
		1-5 yıl	163	20,0298	2,52830	0,19864		
		6-10 yıl	103	19,8058	2,28999	0,22564		
		11-24 yıl	58	20,4195	1,91262	0,25114		
		25 yıl ve üstü	14	20,4405	2,05855	0,55017		
	Umut	1 yıldan az	91	19,4597	3,10956	0,32597	2,361	0,053
		1-5 yıl	163	19,7515	3,11218	0,24376		
		6-10 yıl	103	19,9337	2,59916	0,25610		
		11-24 yıl	58	20,3448	2,88048	0,37822		
		25 yıl ve üstü	14	21,7619	1,83475	0,49036		
	Öz yeterlilik	1 yıldan az	91	20,3553	2,95002	0,30925	3,125	0,015
		1-5 yıl	163	21,3037	2,83895	0,22236		
		6-10 yıl	103	21,3625	2,60816	0,25699		
		11-24 yıl	58	21,6868	2,64079	0,34675		
		25 yıl ve üstü	14	22,1429	2,18274	0,58336		

Tablo 12. Çalışanların şimdiki kurumda çalışma süresine göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları (devamı)

Örgütsel vatandaşlık davranışı	Özgecilik	1 yıldan az	91	15,6242	2,47132	0,25906	4,444	0,002
		1-5 yıl	163	15,7779	2,29105	0,17945		
		6-10 yıl	103	16,2136	2,39808	0,23629		
		11-24 yıl	58	16,6345	2,07918	0,27301		
		25 yıl ve üstü	14	17,8429	2,09935	0,56107		
	Vicdanlılık	1 yıldan az	91	9,9304	1,30101	0,13638	3,198	0,013
		1-5 yıl	163	10,2434	1,13376	0,08880		
		6-10 yıl	103	10,3333	,96902	0,09548		
		11-24 yıl	58	10,5287	,95111	0,12489		
		25 yıl ve üstü	14	10,5714	1,28388	0,34313		
	Nezaket	1 yıldan az	91	9,0037	1,38287	0,14496	1,880	0,113
		1-5 yıl	163	9,3231	1,17672	0,09217		
		6-10 yıl	103	9,3689	1,34141	0,13217		
		11-24 yıl	58	9,1667	1,65346	0,21711		
		25 yıl ve üstü	14	9,8571	1,13766	0,30405		
	Centilmenlik	1 yıldan az	91	11,7445	1,88671	0,19778	1,263	0,284
		1-5 yıl	163	12,0414	2,04129	0,15989		
		6-10 yıl	103	12,1748	2,04209	0,20121		
		11-24 yıl	58	11,9612	2,05559	0,26991		
		25 yıl ve üstü	14	12,8929	1,79399	0,47946		
Sivil Erdem	1 yıldan az	91	13,2033	1,80889	0,18962	1,373	0,243	
	1-5 yıl	163	13,5460	1,68994	0,13237			
	6-10 yıl	103	13,7136	1,71620	0,16910			
	11-24 yıl	58	13,6034	1,41966	0,18641			
	25 yıl ve üstü	14	13,9107	1,50833	0,40312			

Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin dayanıklılık ($p=0,000$, $F=5,250$) ve öz yeterlilik ($p=0,015$, $F=3,125$) alt boyutlarının çalışanların şimdiki kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İyimserlik ($p=0,194$, $F=1,524$) ve umut ($p=0,053$, $F=2,361$) alt boyutlarının ise anlamsal farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,002$, $F=4,444$) ve vicdanlılık ($p=0,013$, $F=3,198$) alt boyutlarının çalışanların şimdiki kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Nezaket ($p=0,113$, $F=1,880$), centilmenlik ($p=0,284$, $F=1,263$) ve sivil erdem ($p=0,243$, $F=1,373$) alt boyutlarının ise anlamsal olarak farklılaşmadığı görülmüştür ($p<0,05$).

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ölçeğinin dayanıklılık alt boyutunda kurumda 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-24 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Öz yeterlilik alt boyutunda ise şimdiki kurumda 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 11-24 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür.

Çoklu karşılaştırma test sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin özgecilik alt boyutunda kurumda 1 yıldan az ve 1-5 yıl çalışma süreleri olan çalışanların ortalamasının 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Vicdanlılık alt boyutunda ise kurumda 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 11-24 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür.

4.2.2. Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki durumunu tespit etmek için pearson korelasyon testi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısı r ile gösterilmiştir. Çalışanların psikolojik sermayesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki durumunu gösteren korelasyon test sonucu Tablo 13'te verilmiştir:

Tablo 13. Psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki durumu

		Psikolojik Sermaye	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
Psikolojik Sermaye	Pearson Korelasyon	1	
	Sig. (2-kuyruklu)		
	N	429	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Pearson Korelasyon	0,528**	1
	Sig. (2-kuyruklu)	0,000	
	N	429	429

**Korelasyon 0.01 seviyesinde (çift yönlü) anlamlıdır.

Korelasyon testi sonucuna göre, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,528$, $p=0,000$). Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri de artmaktadır. Psikolojik sermaye düzeylerinin azalması durumunda ise örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin de azalacağını söylemek mümkündür.

4.2.3. Psikolojik Sermaye Alt Boyutları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasındaki ilişki durumunu gösteren korelasyon test sonucu Tablo 14’te verilmiştir:

Tablo 14. Psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasındaki ilişki durumu

			İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz yeterlilik	Özgecilik	Vicdanlılık	Nezaket	Centilmenlik	Sivil Erdem	
Psikolojik sermaye	İyimserlik	r	1									
		p										
	Dayanıklılık	r	0,423**	1								
		p	0,000									
	Umut	r	0,260**	0,479**	1							
		p	0,000	0,000								
	Özyeterlilik	r	0,347**	0,582**	0,575**	1						
		p	0,000	0,000	0,000							
Örgütsel vatandaşlık davranışı	Özgecilik	r	0,249**	0,344**	0,220**	0,229**	1					
		p	0,000	0,000	0,000	0,000						
	Vicdanlılık	r	0,102*	0,194**	0,239**	0,283**	0,204**	1				
		p	0,035	0,000	0,000	0,000	0,000					
	Nezaket	r	0,207**	0,328**	0,298**	0,271**	0,239**	0,345**	1			
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
	Centilmenlik	r	0,179**	0,276**	0,429**	0,356**	0,276**	0,269**	0,428**	1		
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
	Sivil Erdem	r	0,281**	0,332**	0,265**	0,285**	0,365**	0,506**	0,423**	0,378**	1	
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	** . Korelasyon 0.01 seviyesinde (çift yönlü) anlamlıdır					* . Korelasyon 0.05 seviyesinde (çift yönlü) anlamlıdır						

Psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ($p=0,000$, $r=0,249$), nezaket ($p=0,000$, $r=0,207$), centilmenlik ($p=0,000$, $r=0,179$) ve sivil erdem ($p=0,000$, $r=0,281$) alt boyutları arasında %99 güven düzeyinde, vicdanlılık ($p=0,035$, $r=0,102$) alt boyutu arasında ise %95 güven düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iyimserlik düzeyleri arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem düzeyleri de artış göstermektedir.

Psikolojik sermaye dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ($p=0,000$, $r=0,344$), vicdanlılık ($p=0,000$, $r=0,194$), nezaket ($p=0,000$, $r=0,328$), centilmenlik ($p=0,000$, $r=0,276$) ve sivil erdem ($p=0,000$, $r=0,332$) alt boyutları arasında % 99 güven düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların dayanıklılık düzeyleri arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem düzeyleri de artış göstermektedir.

Psikolojik sermaye umut alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ($p=0,000$, $r=0,220$), vicdanlılık ($p=0,000$, $r=0,239$), nezaket ($p=0,000$, $r=0,298$), centilmenlik ($p=0,000$, $r=0,429$) ve sivil erdem ($p=0,000$, $r=0,265$) alt boyutları arasında % 99 güven düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların umut düzeyleri arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem düzeylerinin de artış göstermektedir.

Psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ($p=0,000$, $r=0,229$), vicdanlılık ($p=0,000$, $r=0,283$), nezaket ($p=0,000$, $r=0,271$), centilmenlik ($p=0,000$, $r=0,356$) ve sivil erdem ($p=0,000$, $r=0,285$) alt boyutları arasında % 99 güven düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların öz yeterlilik düzeyleri arttıkça özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem düzeyleri de artış göstermektedir.

Psikolojik sermaye alt boyutları kendi aralarında değerlendirildiğinde, alt boyutların her birinin kendi içinde anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları kendi aralarında değerlendirildiğinde, alt boyutların her birinin kendi içinde anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 15 ve Tablo 16’da verilmiştir:

Tablo 15. Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Durbin-Watson
1	0,517	0,267	0,266	5,86872	1,874

Tablo 16. Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi – Beta katsayıları

Model	Standardize edilmemiş Katsayı		Standart katsayı	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
1	Sabit değer	38,394	2,701	14,216	0,000
	Psikolojik Sermaye	0,377	0,030	0,517	12,465

Bağımlı değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Yapılan analize göre regresyon değeri 0,517, Durbin-Watson değeri 1,874 olarak tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde % 26,6 (R²=0,266) düzeyinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda, Hipotez 1 kabul edilmiştir. Hipotez 2’de cinsiyet değişkenine, Hipotez 3’te ise cinsiyet, meslek ve aylık gelir değişkenlerine yönelik istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı, diğer değişkenlere yönelik anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Hipotezlerin kabul/red durumları Tablo 17’de görülmektedir:

Tablo 17. Araştırmaya ilişkin hipotezlerin kabul/red durumu

Hipotezler		Kabul / Red
H1: Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.		Kabul
H2: Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye hakkındaki algılamaları farklılık göstermektedir.	a. Cinsiyet	Red
	b. Yaş	Kabul
	c. Medeni durum	Kabul
	d. Eğitim durumu	Kabul
	e. Meslek	Kabul
	f. Aylık gelir	Kabul
	g. Sağlık sektöründe çalışma süresi	Kabul
	h. Şimdiki kurumda çalışma süresi	Kabul
H3: Sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamaları farklılık göstermektedir.	a. Cinsiyet	Red
	b. Yaş	Kabul
	c. Medeni durum	Kabul
	d. Eğitim durumu	Kabul
	e. Meslek	Red
	f. Aylık gelir	Red
	g. Sağlık sektöründe çalışma süresi	Kabul
	h. Şimdiki kurumda çalışma süresi	Kabul

5. TARTIŞMA

Yapılan bu araştırmada sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır. Korelasyon testi sonuçlarına göre iki değişken arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0,528$, $p=0,000$). Dolayısıyla sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin artışı durumunda, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin artış gösterdiği, psikolojik sermaye düzeylerinin azalması durumunda ise, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin de azalma gösterdiği söylenebilir. Berberoğlu (2013) ve Yıldız (2015) çalışmalarında sağlık çalışanlarının psikolojik sermayeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişkinin olduğunu, Çakır (2015) ise yardımcı sağlık personeline yapmış olduğu bir araştırmada anlamlı düzeyde bir ilişki bulmuştur. Erdoğan (2018) ise anlamlı, zayıf düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiş, psikolojik sermayedeki 1 birimlik artışın örgütsel vatandaşlık davranışı algısını 0,427 birim arttırdığını belirtmiştir. Psikolojik sermayesi daha yüksek olan bireylerin, örgütlerde fazladan rol davranışı göstermeye daha yatkın oldukları sonucuna varılmıştır. Sağlık sektöründeki ve farklı sektörlerdeki çalışanlara yapılan bazı çalışmalarda da (Avey ve ark., 2011; Qadeer ve Jaffery, 2014; Gupta ve ark., 2017; Kumlu, 2017) psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde bulunması, benzer sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir.

Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde %26,6 düzeyinde etkili olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin 1 birimlik artışı durumunda örgütsel vatandaşlık davranışı algısı 0,266 birim artmaktadır.

Psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Korelasyon testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları arasında % 99 güven düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer diğer çalışmalara bakıldığında Erdoğan (2018) sağlık çalışanlarına yapmış olduğu bir araştırmada öz yeterlilik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı

düzeyleleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Berberoğlu (2013) ise psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışını %54 oranında açıkladığını tespit etmiş, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışını en çok etkileyen psikolojik sermaye alt boyutunun öz yeterlilik olduğu sonucuna varmıştır. Kumlu (2017), bir otelin çalışanlarına yapmış olduğu araştırmada psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket, vicdanlılık ve centilmenlik alt boyutları arasında 0,01 düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki, sivil erdem alt boyutu arasında ise 0,05 düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü, zayıf düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların bir işi yapabilme kapasitesine olan inancını ifade eden öz yeterliliğin yüksek düzeyde olması, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde artış olacağını göstermektedir.

Psikolojik sermaye umut boyutu alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Korelasyon testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye umut alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları arasında % 99 güven düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Erdoğan (2018) sağlık çalışanlarının umut düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğunu tespit ederek, umuttaki bir birimlik artışın örgütsel vatandaşlık davranışını 1,242 birim arttırdığı sonucuna varmıştır. Berberoğlu (2013) ise umut ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirterek, umut boyutunun diğer boyutlara göre örgütsel vatandaşlık davranışına daha az etkisinin olduğunu savunmuştur. Kumlu (2017) kendi araştırmasında, otel çalışanlarının umut düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Psikolojik sermayenin umut boyutu, hedeflere ulaşmada gerekli olan enerjiyi ve geliştirilen yolları ifade etmektedir. Çalışanların başarıya ulaşmak için planladıkları farklı yolların, onları en karmaşık ve en zor durumlarında kurtarabilmektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında sağlık çalışanlarının umut düzeyinin yüksek olmasının örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimini de en fazla orta düzeyde arttıracığı düşünülmektedir.

Psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Korelasyon testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye dayanıklılık alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları arasında % 99 güven düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer çalışmalar yapan Erdoğan (2018) ve Berberoğlu (2013) çalışmalarında sağlık çalışanlarının dayanıklılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Kumlu (2017) otel çalışanlarına yönelik yapmış olduğu araştırmasında dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem boyutları arasında 0,01 düzeyinde anlamlı, pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki, centilmenlik boyutu arasında ise anlamlı, pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bireylerin birçok engel ve belirsizlik gibi olumsuz durumlarla baş etme yeteneği ve dayanıklı olma durumu dayanıklılık düzeyini belirlemede etkilidir. Sağlık çalışanlarının dayanıklılık düzeylerinin artması durumunda örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde de artış olacağı düşünülmektedir.

Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Korelasyon testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutları arasında %99 güven düzeyinde, vicdanlılık alt boyutu arasında ise %95 güven düzeyinde anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Berberoğlu (2013) çalışmasında iyimserliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu bulmuştur. Erdoğan (2018) kendi araştırmasında sağlık çalışanlarının iyimserlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Aynı zamanda iyimserlikte 1 birimlik artış olmasının örgütsel vatandaşlık davranışını da 0,193 birim arttırdığı bulgusuna ulaşmıştır. Kumlu (2017) otel çalışanlarına yönelik yapmış olduğu araştırmasında iyimserlik alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ve nezaket alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Bununla birlikte vicdanlılık alt boyutu arasında anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde, centilmenlik alt boyutu arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde, sivil erdem alt boyutu arasında ise anlamlı, pozitif ve kuvvetli düzeyde bir

ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. İyimserlik, bireylerin olumlu ve olumsuz durumlarda şartların iyiye gideceğine inanma, hayatta başına hep iyi şeylerin geleceğine dair bir beklenti durumunu ifade etmektedir. Örgüt yöneticileri eleman alımında iyimserlik boyutunun bireylerde aranması gereken özelliklerden biri olduğunu düşünmektedirler. Sağlık çalışanlarının iyimserlik düzeylerindeki artışın, örgütsel vatandaşlık davranış düzeyini de arttırdığını söylemek mümkündür.

Araştırmamızda demografik özelliklere göre sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair incelemelerde bulunulmuştur. Yapılan analizler neticesinde sağlık çalışanlarının yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, aylık gelir, sağlık sektöründe çalışma süresi ve şimdiki kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre psikolojik sermaye algılamaları anlamlı bir farklılık gösterirken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Sağlık çalışanlarının cinsiyete göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Psikolojik sermayenin iyimserlik ($p=0,243$, $t=-1,169$), dayanıklılık ($p=0,518$, $t=-0,648$), umut ($p=0,700$, $t=-0,385$) ve öz yeterlilik ($p=0,131$, $t=-1,512$) alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Akdaş (2017), çalışmasında psikolojik sermaye alt boyutlarından dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut boyutlarının sağlık çalışanlarının cinsiyetine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık göstermediğini, iyimserlik boyutunda ise anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Erkek çalışanların iyimserlik düzeyinin kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Keser (2013), Büyükgöze (2014), Kara (2014), Korkmaz (2014), Aslan (2017), Barut (2017), Birdal (2018), Dinç (2018), Ekin (2018), Enderoğlu (2018), Erbaş (2018) yapmış oldukları araştırmalarında dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarının çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Ertürk (2017) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye puanlarının cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada boyutlara bakıldığında, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilirken, umut boyutunda ise farklılık tespit edilmemiştir. Fark görülen boyutlarda erkek çalışanların ortalaması kadın çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Arslan (2018) tarafından yapılan araştırmada

umut ve iyimserlik boyutlarının çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Her iki boyutta da kadın çalışanların ortalaması erkek çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ersin (2018) tarafından yapılan araştırmada tüm boyutların çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarında kadın çalışanların ortalaması daha yüksek bulunurken, umut ve dayanıklılık boyutlarında erkek çalışanların ortalaması daha yüksek bulunmuştur. Taşan (2015) tarafından yapılan araştırmada iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarında anlamlı olarak farklılık tespit edilmiştir. Her iki boyutta da erkek çalışanların ortalamaları kadın çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Benzer diğer çalışmalarda (Avey ve ark., 2010; Caza ve ark., 2010; Berberoğlu, 2013; Kaya ve ark., 2014; Abbas ve Raja, 2015; Kelekçi ve Yılmaz, 2015; Luthans ve ark., 2005; Korkmazer ve ark., 2016; Yıldız ve Örucü, 2016; Erdoğan, 2018) çalışanların cinsiyetine göre genel psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Karatürk (2015) ve Beğenirbaş ve Turgut (2016) tarafından yapılan iki ayrı araştırmada cinsiyete göre çalışanların genel psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Her iki çalışmada da erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının yaşlarına göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Psikolojik sermayenin iyimserlik ($p=0,014$, $F=3,595$), dayanıklılık ($p=0,000$, $F=10,855$), umut ($p=0,001$, $F=5,859$) ve öz yeterlilik ($p=0,000$, $F=9,815$) alt boyutlarının çalışanların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada, iyimserlik alt boyutunda 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının 35-44 yaş grubunun ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Dayanıklılık alt boyutunda ise 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının diğer tüm yaş gruplarının ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Umut alt boyutunda 45 yaş ve üstü grubunun ortalamasının diğer tüm gruplardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Öz yeterlilik alt boyutunda ise 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının diğer tüm yaş gruplarının ortalamasından daha düşük olduğu, 25-34 yaş grubunun ise 45 yaş ve üzeri grubundan daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Keser (2013), Kara (2014), Taşan (2015), Akdaş (2017), Dinç

(2018), Enderoğlu (2018) yapmış oldukları araştırmalarında öz yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik boyutlarının çalışanlarının yaşlarına göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Aslan (2017) tarafından yapılan araştırmada çalışanların iyimserlik düzeyi yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterirken, diğer hiçbir boyutunda farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada 28-32 yaş grubu öğretmenlerin iyimserlik düzeyinin 22-27 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ertürk (2017) tarafından yapılan araştırmada öz yeterlilik boyutunda çalışanların yaşına göre psikolojik sermaye algılamalarında fark bulunurken, dayanıklılık, umut ve iyimserlik boyutlarında fark bulunamamıştır. Buna göre öz yeterlilik boyutunda 31 yaş ve üzeri grubun ortalamasının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Korkmaz (2014) tarafından yapılan araştırmada iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarında öğretmenlerin yaşlarına göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık bulunurken, umut ve dayanıklılık boyutlarında ise farklılık saptanamamıştır. 42-47 yaş grubundaki çalışanların iyimserlik düzeyi 24-29 yaş, 30-35 yaş ve 36-41 yaş grubundaki çalışanlardan, 48 yaş ve üstü grubu çalışanların ise 24-29 yaş ve 36-41 yaş grubundaki çalışanlardan anlamlı olarak farklı bulunmuştur. 42-47 yaş grubundaki çalışanların öz yeterlilikleri ise diğer tüm yaş grubundaki çalışanlardan farklı bulunmuştur. Ersin (2018) tarafından yapılan araştırmada tüm boyutlarda çalışanların yaşlarına göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bazı araştırmalardan elde edilen sonuçlara bakıldığında (Luthans ve ark., 2005; Norman ve ark., 2010; Roberts ve ark., 2011; Karatürk, 2015; Yıldız ve rc, 2016; Erdoğan, 2018) genel psikolojik sermaye düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Yıldız ve rc (2016), genç çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yaşça büyük olan çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir. Erdoğan (2018) alışmasında 40 yaş ve üzeri olan sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye ortalamalarını, 20-24 yaş arası ve 25-29 yaş arası çalışanlardan daha yüksek düzeyde bulmuştur. Berberoğlu (2013), Beğenirbaş ve Turgut (2016) ise yaptıkları araştırmalarda sağlık çalışanlarının yaşa göre psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı olarak bir farklılık olmadığı sonucuna varmışlardır.

Sağlık alışanlarının medeni durumlarına göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

Psikolojik sermayenin dayanıklılık ($p=0,000$, $t=3,744$), umut ($p=0,045$, $t=2,007$) ve öz yeterlilik ($p=0,004$, $t=2,902$) alt boyutlarının çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, iyimserlik alt boyutunun ($p=0,947$, $t=-0,066$) ise farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Anlamlı fark tespit edilen bütün alt boyutlarda evli olan çalışanların ortalamasının bekâr olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Akdaş (2017) yapmış olduğu araştırmada öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmiştir. Korkmaz (2014), Aslan (2017), Barut (2017), Ertürk (2017) ve Birdal (2018), Ekin (2018) tarafından yapılan araştırmalarda dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarında öğretmenlerin medeni durumlarına göre psikolojik sermaye algılamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Büyükgöze (2014) tarafından yapılan araştırmada dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarında çalışanların medeni durumlarına göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı, umut boyutunda ise anlamlı olarak farklılık olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada evli çalışanların umut düzeylerinin bekâr olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Dinç (2018) tarafından yapılan araştırmada ise iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarında çalışanların medeni durumlarına göre çalışanların psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilirken, öz yeterlilik ve umut boyutlarında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. İyimserlik ve dayanıklılık boyutlarında evli çalışanların ortalamalarının bekârlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Enderoğlu (2018) kendi çalışmasında sadece öz yeterlilik boyutunda anlamsal farklılık bulmuştur. Evli olan çalışanların ortalamasının bekâr olan çalışanların ortalamasına göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Erbaş (2018) yapmış olduğu çalışmasında sadece dayanıklılık boyutunda anlamsal bir farklılık görüldüğünü tespit etmiştir. Bekâr olan çalışanların ortalamasının evli olan çalışanların ortalamasına göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ersin (2018) tarafından yapılan araştırmada tüm boyutlarda bekâr çalışanların psikolojik sermaye algılamaları evlilere göre daha yüksek bulunmuştur. Erdoğan (2018) tarafından yapılan araştırmada ise evli çalışanların psikolojik sermaye algılarının bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Berberoğlu (2013), Kara (2014), Karatürk (2015), Beğenirbaş ve Turgut (2016) sağlık çalışanlarının medeni duruma göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir.

Sağlık çalışanlarının eğitim durumlarına göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Psikolojik sermayenin umut ($p=0,000$, $F=5,905$) ve öz yeterlilik ($p=0,001$, $F=5,082$) alt boyutlarının çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, iyimserlik ($p=0,089$, $F=2,035$) ve dayanıklılık ($p=0,640$, $F=0,632$) alt boyutlarının ise anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin umut ve öz yeterlilik alt boyutlarında lisansüstü eğitim durumu olan çalışanların ortalamasının lise, ön lisans ve lisans eğitim durumu olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Akdaş (2017) araştırmasında dayanıklılık, iyimserlik ve umut boyutlarının sağlık çalışanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediğini, öz yeterlilik boyutunun ise anlamsal olarak farklılaştığını tespit etmiştir. Öz yeterlilik boyutunu incelediğinde, lisansüstü eğitim grubunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu, lise ve öncesi eğitim grubunun lisans ve lisansüstü eğitim grubundan, ön lisans grubunun ise lisansüstü grubundan farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aslan (2017) tarafından yapılan çalışmada iyimserlik boyutunun çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, diğer hiçbir boyutun ise farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre ön lisans ile lisans ve lisansüstü grubundaki çalışanların iyimserlik boyutunda farklılık gösterdiği, eğitim durumu yükseldiğinde iyimserliğin azaldığı belirtilmiştir. Ertürk (2017) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin tüm boyutlarında çalışanların eğitim durumlarına göre psikolojik sermaye algılamalarında farklılık tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye düzeylerinin ilkökul ve ortaokul grubundaki çalışanlarda farklılaştığı, ilkökul grubundaki çalışanların daha yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olduğu ilgili çalışmada belirtilmiştir. Kara (2014) Korkmaz (2014), Taşan (2015), Barut (2017), Ekin (2018), Enderoğlu (2018) tarafından yapılmış olan çalışmalarda psikolojik sermayenin hiçbir boyutunda öğretmenlerin eğitim durumuna göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Birdal (2018) yapmış olduğu çalışmada dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarında çalışanların eğitim durumlarına göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık bulunurken, iyimserlik ve umut boyutlarında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Dayanıklılık boyutunda lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip olanların dayanıklılık puanları ortaokul ve altı grubundan daha yüksek bulunmuştur. Öz yeterlilik boyutunda ise lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip

grupların öz yeterlilik puanları lise eğitim grubu ve ortaokul ve altındaki eğitim grubundan daha yüksek bulunmuştur. Büyükgöze (2014) yapmış olduğu araştırmada psikolojik sermayenin dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut boyutlarında çalışanların eğitim durumlarına göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık olmadığını, iyimserlik boyutunda ise anlamlı farklılık görüldüğünü tespit etmiştir. İyimserlik boyutu incelediğinde lisans mezunu grubundaki çalışanların ortalamalarının lisansüstü grubundaki çalışanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Keser (2013) tarafından yapılan araştırmada sadece umut boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanların umut düzeyleri lisans mezunu çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Genel psikolojik sermaye puanlarına bakıldığında ise yüksek lisans mezunu çalışanların ortalamaları lisans mezunu çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Yıldız ve Örcü (2016) araştırmalarında eğitim değişkeni açısından lisansüstü (doktora/yüksek lisans) eğitimi olan çalışanların ön lisans düzeyinde eğitime sahip olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha düşük olduğu şeklinde yorumda bulunmuşlardır. Berberoğlu (2013) yaptığı araştırmada ön lisans mezunu çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek bulmuştur. Literatürdeki bazı araştırmalarda (Karatürk, 2015; Beğenirbaş ve Turgut, 2016; Korkmazer ve ark., 2016; Erdoğan, 2018) çalışanların eğitim durumuna göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Sağlık çalışanlarının mesleğine göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Psikolojik sermayenin umut ($p=0,001$, $F=5,812$) ve öz yeterlilik ($p=0,001$, $F= 5,967$) alt boyutlarının çalışanların mesleğine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İyimserlik ($p=0,397$, $F=0,992$) ve dayanıklılık ($p=0,785$, $F=0,356$) alt boyutlarının ise çalışanlarda mesleğe göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutunda hekimlerin ortalamasının hemşire-ebe ve sağlık memuru/teknisyeni meslek gruplarının ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutunda ise hekimlerin ve sağlık memuru/teknisyeni meslek gruplarının ortalamasının hemşire-ebe meslek grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Akdaş (2017) araştırmasında umut ve dayanıklılık boyutlarının

sağlık çalışanlarının mesleklerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Farklılık gösteren boyutlara bakılmış, hemşire grubunun psikolojik sermaye düzeylerinin, sağlık personeli ve doktor grubundan farklılaşarak daha düşük olduğu belirtilmiştir. Hemşirelerin dayanıklılık ve umut düzeyleri diğer gruplara göre daha düşük bulunmuştur. Erdoğan (2018) yaptığı araştırmada ebelerin psikolojik sermaye düzeylerinin doktorlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Berberoğlu (2013) çalışmasında meslek gruplarının psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerinin doktorlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yıldız ve Örucü (2016) yaptıkları araştırmada sağlık çalışanlarının statü açısından psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlemişlerdir. Doktor ve diş hekimi olan çalışanların hemşire, tekniker ve teknisyen olan çalışanlara göre pozitif psikolojik sermaye düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sağlık çalışanlarının aylık gelire göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Psikolojik sermayenin umut ($p=0,001$, $F=5,922$) ve öz yeterlilik ($p=0,000$, $F=7,256$) alt boyutlarının çalışanların aylık gelirine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İyimserlik ($p=0,813$, $F=0,317$) ve dayanıklılık ($p=0,087$, $F=2,208$) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutunda 2501-4000 tl geliri olan çalışanların ortalamasının 6001tl ve üstü geliri olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutunda ise 2501-4000 tl ve 4001tl-6000tl geliri olan çalışanların ortalamasının 6001tl ve üstü geliri olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Berberoğlu (2013) ve Ekin (2018) tarafından yapılan iki ayrı araştırmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde ve alt boyutlarında aylık gelire göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Ertürk (2017) tarafından yapılan araştırmada umut ve öz yeterlilik boyutlarında çalışanların gelirine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı farklılık görülürken, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarında ise fark bulunmamıştır. Enderoğlu (2018) tarafından yapılan çalışmada öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunurken dayanıklılık ve umut boyutlarında bulunmamıştır. 3000-5000 tl ve 7001 tl üstü gruplarında fark bulunurken, 3000-5000 tl geliri olan çalışanların psikolojik sermaye algılamalarının

daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ersin (2018) tarafından yapılan araştırmada tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Gelir düzeyi yüksek olan çalışanların psikolojik sermayelerinin daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Sağlık çalışanlarının sağlık sektöründeki çalışma süresine göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin iyimserlik ($p=0,008$, $F=3,478$), dayanıklılık ($p=0,000$, $F=8,130$), umut ($p=0,008$, $F=3,513$) ve öz yeterlilik ($p=0,000$, $F=7,288$) alt boyutlarının çalışanların sağlık sektöründeki çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutunda meslekte 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 11-24 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlilik alt boyutunda meslekte 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-24 yıl ve 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt boyutunda meslekte 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin dayanıklılık alt boyutunda ise meslekte 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-24 yıl ve 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. 6-10 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının ise 25 yıl ve üstü çalışma süresine sahip çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Kara (2014), Keser (2013), Büyükgöze (2014), Akdaş (2017), Aslan (2017), Birdal (2018), Dinç (2018), Ekin (2018), Erbaş (2018) yapmış oldukları araştırmalarında öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarında çalışanların mesleki çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye algılamalarının anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Korkmaz (2014) öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmada iyimserlik ve umut boyutlarında, çalışanların toplam çalışma süresine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit ederken, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarında ise anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmiştir. İyimserlik boyutunda 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanların ortalamaları diğer gruplardan anlamlı olarak farklı bulunmuştur. Umud boyutunda ise 16-20 yıl ve 20 yıl

üstü grup ortalamasının diğer gruplardan anlamlı olarak farklı olduğu bulunmuştur. Barut (2017) tarafından yapılan araştırmada sadece öz yeterlilik boyutunda öğretmenlerin çalışma süresine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 1-5 yıl ve 21 üstü yıl kıdeme sahip olan gruplar arasında, 6-10 ve 16-20 yıl kıdeme sahip gruplar arasında, 6-10 yıl ve 21 üstü yıl kıdeme sahip olan gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 21 üstü yıl kıdeme sahip grupların psikolojik sermaye algılamalarının diğer gruplara göre yüksek olduğu görülmüştür. Çimen (2015) tarafından yapılan araştırmada iyimserlik ve öz yeterlilik alt boyutlarında çalışanların çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Enderoğlu (2018) tarafından yapılan araştırmada öz yeterlilik ve umut alt boyutlarının çalışanların mesleki çalışma sürelerine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. 19-25 yıl ve 9-18 yıl gruplarında fark bulunurken, 19-25 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanların psikolojik sermaye algılamalarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ersin (2018) tarafından yapılan araştırmada tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Taşan (2015) tarafından yapılan araştırmada sadece umut boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 21 yaş ve üstü grubu ile 10 yıl ve daha az ve 11-20 yıl grupları arasında fark tespit edilirken, 21 yıl ve üstü yaşa sahip olan çalışanların umut düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek bulunmuştur. Korkmazer ve ark. (2016), mesleki çalışma süresinin çalışanların genel psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma süresi daha fazla olan (11 yıl ve üstü) çalışanların psikolojik sermaye puanının çalışma süresi az olan (6-10 yıl ve 5 yıl ve altı) çalışan grubundan daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Berberoğlu (2013) ve Erdoğan (2018) yaptığı araştırmalarda sektördeki çalışma süresinin çalışanlarının psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Karatürk (2015) kendi araştırmasında, çalışanların çalışma süresine göre psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. 20 yıl ve üstü çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin diğer gruplardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Sağlık çalışanlarının şimdiki kurumundaki çalışma süresine göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı olarak farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonucuna göre psikolojik sermayenin dayanıklılık ($p=0,000$,

F=5,250) ve öz yeterlilik (p=0,015, F=3,125) alt boyutlarının çalışanların şimdiki kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İyimserlik (p=0,194, F=1,524) ve umut (p=0,053, F=2,361) alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin dayanıklılık alt boyutunda kurumda 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-24 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Öz yeterlilik alt boyutunda ise şimdiki kurumda 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 11-24 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Akdaş (2017) yapmış olduğu araştırmada sağlık çalışanlarının öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmiştir. Ertürk (2017) ise tüm psikolojik sermaye alt boyutlarında iş yerindeki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ersin (2018) tarafından yapılan araştırmada umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunurken, öz yeterlilik boyutlarında farklılık tespit edilmemiştir. Keser (2013) araştırmasında tüm boyutlarda fark tespit etmemiştir. Yıldız ve Örucü (2016), yaptıkları araştırmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyinin kurumda çalışılan yıl değişkeni açısından 1-5 yıl çalışma süresine sahip olanlar ile 6-10 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Çalışma süresi az olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma süresi fazla olan çalışanlara göre daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Erkmen ve Esen (2012) tarafından 155 bilişim çalışanı ile yapılan bir araştırmada da benzer şekilde kurumdaki çalışma süresi yüksek olan çalışanların psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek olarak belirlenmiştir. Berberoğlu (2013), Kara (2014), Yıldız (2015) ve Erdoğan (2018) ise yaptıkları araştırmalarda sağlık çalışanlarının şimdiki kurumdaki çalışma süresinin psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırılan diğer bir konu sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında farklılık gösterip göstermediğidir. Analiz sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının yaş, medeni durum, eğitim durumu, sağlık sektöründe çalışma süresi ve şimdiki kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları anlamlı bir farklılık

gösterirken, cinsiyet, meslek ve aylık gelir değişkenlerine göre ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sağlık çalışanlarının cinsiyete göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ($p=0,394$, $t=-0,853$), vicdanlılık ($p=0,426$, $t=0,796$), nezaket ($p=0,865$, $t=0,170$), centilmenlik ($p=147$, $t=1,452$) ve sivil erdem ($p=0,739$, $t=0,334$) alt boyutlarının çalışanların cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Polat ve Ceep (2008), Özdevecioğlu ve Balcı (2011), Aycan ve ark. (2012), Güler (2013), Uğurlu ve Demir (2016) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının ve tüm alt boyutlarının çalışanların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Argon ve Alğan (2013) tarafından yapılan bir araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket ve centilmenlik boyutlarında çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Her iki boyutta da kadınların örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özyer ve ark. (2012) tarafından yapılan araştırmada vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem boyutlarında çalışanların cinsiyetine göre anlamlı farklılık bulunmazken, özgecilik ve centilmenlik boyutlarında ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Fark tespit edilen özgecilik ve centilmenlik boyutlarında kadınların özgecilik ve centilmenlik düzeyleri erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. Sezgin ve Kılıç (2012) tarafından yapılan araştırmada sivil erdem, centilmenlik ve yardımseverlik (özgecilik) boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı farklılık göstermediği, vicdanlılık boyutunun ise anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Vicdanlılık boyutuna bakıldığında, erkek çalışanların ortalamaları kadın çalışanların ortalamalarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Sökmen ve Boylu (2011) tarafından yapılan araştırmada özgecilik, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının çalışanların cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterdiği, vicdanlılık boyutunun ise anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Özgecilik ve nezaket boyutlarına bakıldığında kadın çalışanların ortalaması erkek çalışanların ortalamasına göre daha fazla iken, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarına bakıldığında ise erkek çalışanların ortalaması kadın çalışanların ortalamasına göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Yılmaz (2010), Poyraz ve Aksoy (2012), Bıyık ve Aydoğan (2014), Kılıçlar ve Harbalıoğlu (2014), Erdoğan (2018) tarafından yapılan

araştırmalarda çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2010), Poyraz ve Aksoy (2012), Erdoğan (2018) yapmış oldukları araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı eğiliminin olduğu sonucuna varmışlardır. Bıyık ve Aydoğan (2014) ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimi olduğunu belirtmiştir. Yapılan diğer bazı araştırmalarda (Podsakoff ve ark., 2000; zaslan ve ark., 2009; Titrek ve ark., 2009; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Baş ve şentürk, 2011; etin, 2011; Yancı, 2011; Yeşiltaş ve Keleş, 2010; Altınkurt ve Yılmaz, 2012; Berberoğlu, 2013; Yeşilyurt ve Koçak, 2014; Demiröz, 2014; İpek, 2016) alışanların cinsiyetine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Sağlık alışanlarının yaşa göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ($p=0,012$, $F=3,719$), vicdanlılık ($p=0,000$, $F=7,525$), nezaket ($p=0,010$, $F=3,816$) ve sivil erdem ($p=0,001$, $F=5,334$) alt boyutlarının çalışanların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Centilmenlik alt boyutunda ise ($p=0,801$, $F=0,334$) yaşa göre istatistiksel anlamlılık bulunmamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik alt boyutunda 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının 25-34 yaş grubu ve 45 yaş ve üzeri grubundan daha düşük olduğu görülmüştür. Vicdanlılık alt boyutunda 24 yaş ve altı grubunun ortalamasının 35-44 yaş ve 45 yaş ve üstü gruplarının ortalamasından daha düşük olduğu, 25-34 yaş grubunun ortalaması ise 45 yaş ve üstü grubunun ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Nezaket alt boyutunda 25-34 yaş grubunun ortalamasının ise 45 yaş ve üstü grubunun ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Sivil erdem alt boyutunda 24 yaş ve altı grubu ile 25-34 yaş grubunun ortalamalarının 35-44 yaş grubunun ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. zyer ve ark. (2012) tarafından yapılan araştırmada özgecilik, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarında çalışanların yaşlarına göre anlamlı farklılık bulunmazken, vicdanlılık ve nezaket boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Vicdanlılık boyutunda 25-29 yaş aralığındaki çalışanların ortalaması 30-34 ve 40 ve üstü yaş aralığındaki çalışanların ortalamasından, 35-39 yaş aralığındaki çalışanların ortalaması ise 40 yaş ve üstü aralığındaki çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Nezaket boyutunda ise 25-29 yaş

aralığındaki çalışanların ortalaması 30-34 yaş ve 40 ve üstü yaş aralığındaki çalışanların ortalamasından, 30-34 ve 35-39 yaş aralığındaki çalışanların ortalaması, 40 ve üstü yaş aralığındaki çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Polat ve Celep (2008), Özdevecioğlu ve Balcı (2011), Yeşiltaş ve Keleş (2010), Aycan ve ark. (2012) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının ve tüm boyutlarının çalışanların yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Argon ve Alğan (2013) tarafından yapılan bir araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının sadece centilmenlik boyutunda çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Centilmenlik boyutuna bakıldığında, 51 yaş ve üstü yaş grubu ile 21-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grupları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aynı zamanda 51 yaş ve üstü yaş grubundaki çalışanların ortalaması diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Poyraz ve Aksoy (2012) tarafından yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların yaş durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. 18-28 yaş aralığındaki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri daha yüksek ifade edilmiştir. Çalışanların yaşları ilerledikçe örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin azaldığı belirtilmiştir. Güler (2013) tarafından yapılan araştırmada vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarının çalışanların yaşına göre anlamlı farklılık gösterdiği, nezaket, özgecilik ve sivil erdem boyutlarının ise anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarına bakıldığında 46-55 yaş aralığındaki çalışanların ortalaması en yüksek, 25 ve daha az yaş aralığındaki çalışanların ise en düşük olarak bulunmuştur. Berberoğlu (2013), Kılıçlar ve Harbalıoğlu (2014), Erdoğan (2018) yaptıkları araştırmalarda çalışanların yaşa göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı olarak farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bazı çalışmalarda ise (Karacaoğlu ve Güney, 2010; Bıyık ve Aydoğan, 2014; Yeşilyurt ve Koçak, 2014; İpek, 2016) çalışanların yaşına göre psikolojik sermaye hakkındaki algılamalarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Bıyık ve Aydoğan (2014) tarafından yapılan araştırmada 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş ve 51-60 yaş grupları arasında anlamlı farklılaşma olduğu belirtilmiştir. İpek (2016) tarafından yapılan araştırmada ise 32-38 yaş aralığındaki çalışanların algılarının daha olumlu, 46 yaş ve üzeri grubundaki çalışanların algılarının ise daha olumsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yeşilyurt ve Koçak (2014)'ın çalışmasında 36 yaş ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların örgütsel vatandaşlık

davranışı gösterme eğilimi en fazla, 25 yaş ve altı grubu çalışanların ise en düşük bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,043$, $t=2,026$), vicdanlılık ($p=0,004$, $t=2,921$), sivil erdem ($p=0,009$, $t=2,634$) alt boyutlarının çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Nezaket ($p=0,073$, $t=1,797$) ve centilmenlik ($p=0,066$, $t=1,845$) alt boyutlarının ise anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Anlamlı fark tespit edilen bütün alt boyutlarında evli çalışanların ortalamasının bekâr çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Özyer ve ark. (2012) tarafından yapılan araştırmada özgecilik, vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarında çalışanların medeni durumuna göre örgütsel vatandaşlık algılamalarında anlamlı farklılık bulunmazken, nezaket ve sivil erdem boyutlarında farklılık bulunmuştur. Nezaket boyutu incelendiğinde bekâr çalışanların ortalamalarının evlilere göre daha yüksek olduğu, sivil erdem boyutu incelendiğinde ise evlilerin ortalamasının bekârlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Sezgin ve Kılınç (2012) tarafından yapılan araştırmada yardımseverlik (özgecilik), erdemlilik (sivil erdem) ve centilmenlik boyutlarının çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık bulunmazken, vicdanlılık boyutunun ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Vicdanlılık boyutuna bakıldığında evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek vicdan düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Güler (2013) tarafından yapılan araştırmada centilmenlik boyutunun çalışanların medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği diğer tüm boyutların ise farklılık göstermediği bulunmuştur. Centilmenlik boyutuna bakıldığında bekâr çalışanların ortalamasının evli çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bıyık ve Aydoğan (2014), Kılıçlar ve Harbalıoğlu (2014) tarafından yapılan araştırmada çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bıyık ve Aydoğan (2014) yaptıkları araştırmada evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiğini belirtmişlerdir. Karacaoğlu ve Güney (2010), Berberoğlu (2013), Yeşilyurt ve Koçak (2014), İpek (2016), Erdoğan (2018), yaptıkları

araştırmalarda çalışanların medeni durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varmışlardır.

Sağlık alışanlarının eğitim durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının sadece özgecilik alt boyutunun ($p=0,040$, $F=2,534$) alışanların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Vicdanlılık ($p=0,430$, $F=0,959$), nezaket ($p=0,073$, $F=2,158$), centilmenlik ($p=0,219$, $F=1,444$) ve sivil erdem ($p=0,319$, $F=1,181$) alt boyutlarında ise istatistiksel anlamlılık bulunmamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı leğinin özgecilik alt boyutunda ön lisans eğitim durumu olan çalışanların ortalamasının lise eğitim durumu olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Argon ve Alęan (2013) tarafından yapılan bir araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarında çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunurken, vicdanlılık boyutunda fark bulunmamıştır. Özgecilik ve nezaket boyutlarına bakıldığında yüksek lisans eğitim kademesinde olan çalışanların lisans ve lisans tamamlara eğitim kademelerindeki çalışanlara göre daha yardımsever ve nezaketli olduğu belirtilmiştir. Sivil erdem ve centilmenlik boyutlarına bakıldığında ise yüksek lisans mezunu olan çalışanların lisans tamamlama eğitim mezunlarına göre daha erdemli ve centilmen oldukları ifade edilmiştir. Akdoğan ve Köksal (2014) tarafından yapılan araştırmada çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ve sivil erdem boyutlarında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim durumunun yükselmesi halinde özgecilik ve sivil erdem düzeylerinin de arttığı belirtilmiştir. zyer ve ark. (2012) tarafından yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışın hiçbir boyutunda çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yeşiltaş ve Keleş (2009) tarafından yapılan araştırmada centilmenlik ve sivil erdem alt boyutlarının çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Centilmenlik boyutuna bakıldığında; ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu çalışanların ortalaması, ilköğretim mezunu çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Sivil erdem boyutuna bakıldığında ise tüm eğitim kademelerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Yeşiltaş ve Keleş (2010) tarafından yapılan araştırmada nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının çalışanların eğitim

durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu boyutlara bakıldığında ilköğretim mezunu çalışanlarının diğer tüm eğitim kademelerindeki çalışanlara göre anlamlı farklılık gösterdiği, dolayısıyla eğitim kademesi arttıkça gösterilen olumlu davranış sıklığının da arttığı bulunmuştur. Güler (2013) tarafından yapılan araştırmada özgecilik ve vicdanlılık boyutlarının çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterirken, diğer tüm boyutların ise farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Özgecilik boyutuna bakıldığında ön lisans mezunu çalışanların özgecilik düzeyi en yüksek, lisansüstü mezunu çalışanların ise en düşük olduğu görülmüştür. Vicdanlılık boyutuna bakıldığında lisansüstü mezunu çalışanların vicdanlılık düzeyi en yüksek, lisans mezunu çalışanların ise en düşük olduğu görülmüştür. Yılmaz (2010), Baş ve Şentürk (2011), Özdevecioğlu ve Balcı (2011), Poyraz ve Aksoy (2012), Bıyık ve Aydoğan (2014), Yeşilyurt ve Koçak (2014), Korkmaz ve Aydemir (2015), Erdoğan (2018) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kılıçlar ve Harbalıoğlu (2014), İpek (2016) yaptıkları araştırmalarda çalışanların eğitim durumuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. İpek (2016) tarafından yapılan araştırmada eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışının da artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Berberoğlu (2013) ise araştırmasında ön lisans öğrenimi olan sağlık çalışanlarının daha fazla örgütsel vatandaşlık davranış düzeyine sahip olduğunu belirlemiştir.

Sağlık çalışanlarının mesleğine göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,731$, $F=0,431$), vicdanlılık ($p=0,932$, $F=0,146$), nezaket ($p=0,753$, $F=0,401$), centilmenlik ($p=0,546$, $F=0,710$) ve sivil erdem ($p=0,088$, $F=2,194$) alt boyutlarının çalışanların mesleğine göre anlamsal olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Erdoğan (2018) ve Berberoğlu (2013) araştırmalarında, mesleğin örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık göstermediğini belirterek çalışmamızla benzer sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Yıldız (2015) araştırmasında, mesleğine göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğunu tespit ederek, hekimlerin diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Polat ve Ceep (2008), İpek (2016) tarafından yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık

davranışının ve tüm alt boyutlarının çalışanların mesleğine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının aylık gelire göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,706$, $F=0,466$), vicdanlılık ($p=0,432$, $F=0,918$), nezaket ($p=0,483$, $F=0,821$), centilmenlik ($p=0,415$, $F=0,952$) ve sivil erdem ($p=0,685$, $F=0,497$) alt boyutlarının çalışanların aylık gelirine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Berberoğlu (2013), Kılıçlar ve Harbalıoğlu (2014), Korkmaz ve Aydemir (2015) tarafından yapılan araştırmalarda sağlık çalışanlarının gelirlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. İpek (2016), Yeşilyurt ve Koçak (2014) tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların aylık gelirlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İpek (2016)' in yaptığı çalışmada düşük gelire sahip çalışanların örgütsel vatandaşlık algıları yüksek gelire sahip çalışanlara göre daha olumsuz bulunmuştur. Yeşilyurt ve Koçak (2014)'ın araştırmasında ise gelir düzeyi 1501 ve üzeri olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi daha yüksek çıkmıştır.

Sağlık çalışanlarının sağlık sektöründeki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,034$, $F=2,626$) ve vicdanlılık ($p=0,019$, $F=2,987$) alt boyutlarının çalışanların sağlık sektöründe çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Nezaket ($p=0,064$, $F=2,236$), centilmenlik ($p=0,595$, $F=0,696$) ve sivil erdem ($p=0,219$, $F=1,443$) alt boyutlarının ise anlamsal olarak farklılaşmadığı bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik alt boyutunda meslekte 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 1-5 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin vicdanlılık alt boyutunda ise meslekte 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Akdoğan ve Köksal (2014) tarafından yapılan araştırmada çalışanların meslekte çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların meslekte çalışma süreleri

arttıkça özgecilik, vicdanlılık ve sivil erdem düzeylerinin de arttığı belirtilmiştir. Özyer ve ark. (2012) tarafından yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarında çalışanların meslekteki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği, nezaket boyutunda ise anlamlı farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Nezaket boyutuna bakıldığında, 1-4 yıl arası çalışanların ortalaması, 13 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sezgin ve Kılınç (2012) tarafından yapılan araştırmada vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarında çalışanların mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı farklılık gösterdiği, yardımseverlik (özgecilik) ve erdemlilik (sivil erdem) boyutlarında ise anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özdevecioğlu ve Balcı (2011) tarafından yapılan araştırmada özgecilik, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının çalışanların mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, vicdanlılık boyutunun ise anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Güler (2013) tarafından yapılan araştırmada vicdanlılık ve centilmenlik alt boyutlarının çalışanların çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği, özgecilik, nezaket ve sivil erdem boyutlarının ise anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Vicdanlılık ve centilmenlik düzeyleri 21 yıl ve üzeri aralığındaki çalışanlarda en yüksek, 5 yıl ve daha az aralığındaki çalışanlarda en düşük bulunmuştur. Baş ve Şentürk (2011), Bıyık ve Aydoğan (2014), Yeşilyurt ve Koçak (2014), Yıldız (2015), İpek (2016) yaptıkları araştırmalarında çalışanların sektördeki çalışma süresinin örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Baş ve Şentürk (2011) tarafından yapılan araştırmada 1-5 yıl grubu ile 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri gruplarında anlamlı farklılık olduğu, 1-5 yıl çalışma süresine sahip çalışanların daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği bulunmuştur. Bıyık ve Aydoğan (2014) tarafından yapılan araştırmada 1-5 yıl çalışma grubunun 21 ve üzeri yıl grubundan, 11-15 yıl grubunun ise 21 ve üzeri grubundan anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Yeşilyurt ve Koçak (2014) çalışmalarında meslekte çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan çalışanların örgütsel vatandaşlık gösterme düzeyleri çalışma süresi 10 yıldan az olan çalışanlara göre daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. İpek (2016) tarafından yapılan araştırmada çalışanların mesleki kıdemlerinin artması durumunda örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının da olumlu yönde değiştiği tespit edilmiştir. Altınkurt ve Yılmaz (2012),

Berberoğlu (2013), Korkmaz ve Aydemir (2015), Erdoğan (2018) tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların mesleklerindeki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Polat ve Ceep (2008), Aycan ve ark. (2012) tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların meslekte çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışında ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sağlık çalışanlarının şimdiki kurumundaki çalışma süresine göre örgütsel vatandaşlık davranışı hakkındaki algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ($p=0,002$, $F=4,444$) ve vicdanlılık ($p=0,013$, $F=3,198$) alt boyutlarının çalışanların şimdiki kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Nezaket ($p=0,113$, $F=1,880$) centilmenlik ($p=0,284$, $F=1,263$) ve sivil erdem ($p=0,243$, $F=1,373$) alt boyutlarının ise anlamsal olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik alt boyutunda kurumda 1 yıldan az ve 1-5 yıl çalışma süreleri olan çalışanların ortalamasının 25 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Vicdanlılık alt boyutunda ise kurumda 1 yıldan az çalışma süresi olan çalışanların ortalamasının 11-24 yıl çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Özyer ve ark. (2012) tarafından yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarında çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği, nezaket boyutunda ise anlamlı farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Nezaket boyutuna bakıldığında, 1-5 yıl arası çalışanların ortalaması, 11 yıl ve üstü çalışma süresi olan çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Polat ve Ceep (2008), Yeşiltaş ve Keleş (2010), Aycan ve ark. (2012), Uğurlu ve Demir (2016) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışının ve tüm boyutlarının çalışanların son kurumlarındaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Özaslan ve ark. (2009), Berberoğlu (2013), Erdoğan (2018) ise araştırma analizlerinde ilgili kurumda çalışmanın süresinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir fark tespit etmemişlerdir. Poyraz ve Aksoy (2012), Uslu ve Balcı (2012), Yeşilyurt ve Koçak (2014), Yıldız (2015) araştırmalarında ilgili kurumdaki çalışmanın süresinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu sonucunu tespit etmişlerdir. Poyraz ve Aksoy (2012)

tarafından yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada 1-5 yıl çalışma süresi grubunda fark olduğu belirtilmiştir. Yeşilyurt ve Koçak (2014) ise işletmedeki çalışma süresi 10 yıl üzeri olan çalışanların, 10 yıldan az olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde; psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesinde etkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sermaye ile alt boyutlarının geliştirilebilir olması örgütler için avantaj sağlamaktadır. Örgüt yöneticileri çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin geliştirilmesi ve yükseltilmesi için gerekli adımları attığında rekabet edilebilirliği ve performans artışını sağlayacağı düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz örgütlerde rekabet edilebilirlikte etkin olmaları ve çalışanların performanslarının arttırılması açısından göz ardı edilemeyecek iki önemli kavram bu çalışmada ön planda tutulmuştur. Bu kavramlar psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışıdır.

Konu ile yapılan uluslararası literatür taramalarında psikolojik sermayenin performans üzerine etkilerinin daha çok araştırıldığı görülmüştür. Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini inceleyen bazı araştırmacılar, mevcut ilişkinin daha ayrıntılı ve daha fazla çalışmalar yapıp incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ülkemizde psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin yeterli ilgiyi görmediği, yapılan araştırmanında bu konuda katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı konularında literatürde sağlık yönetimi alanında sayılabilecek kadar az çalışmanın olması nedeni ile araştırma konusu olarak seçilmiştir. Sağlık sektöründeki istenilen sağlık çıktılarına ulaşabilmek için insan kaynağı en önemli girdidir. Sağlık kurumları, amaçlarına etkin olarak ulaşabilmeleri için eğitim ve deneyimleri birbirinden farklı sağlık personelinin tüm faaliyetlerini örgütlemek ve yönetmek zorundadırlar.

Araştırmada psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkinin olup olmadığının yanında psikolojik sermaye alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında bir ilişkinin olup olmadığı, katılımcıların demografik özelliklerinin psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği de incelenmiştir. Veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anketler hekim, hemşire-ebe, sağlık memuru/teknisyeni ve sağlık bilimleri lisansiyeri (fizyoterapist, diyetisyen, eczacı, tıbbi sekreter) meslek gruplarındaki 429 sağlık çalışanına uygulanarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, araştırma amacı ve araştırma modeli çerçevesinde istatistiksel analizlere tabi tutularak sonuçlara ulaşılmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde; psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde de belirgin bir artış olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan

çalışanların, yapılacak işlerde yeteneklerinin farkında olarak işi başaracağına dair kendilerini yeterli hissettikleri, gelecek kaygısı yaşamayıp daha umutlu oldukları, başlarına gelen ya da gelecek olumsuz durumlara daha iyimser baktıkları, karşılaştıkları engellerde ve sorunlarda daha dayanıklı oldukları söylenebilir. Dolayısıyla bu pozitif davranışlarla kendini donatmış bir çalışanın örgüte ve kişiye yönelik ekstra rol davranışları sergilemesi beklenmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri yüksek olan çalışanların başkalarına daha yardımsever oldukları, örgüte daha fedakâr davranışlarda buldukları, işe ve örgüte karşı daha olumlu bakış açısı geliştirdikleri, diğer çalışanlarla yaşanabilecek çatışmaları önledikleri, örgütün yararına daha aktif faaliyetlerde buldukları söylenebilir. Çalışanlarda olması istenen bu olumlu davranışların örgüte katacağı faydalar düşünüldüğünde, çalışanlarda bu davranışları arttırabilecek psikolojik sermaye gibi bir kavramın geliştirilmesi önem arz etmektedir. Psikolojik sermayenin 1 birim artması durumunda örgütsel vatandaşlık davranışını 0,266 birim arttırarak etkide bulunacağı yapılan bu araştırmada görülmüştür.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair incelemelerde bulunulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; sağlık çalışanlarında cinsiyete göre psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Demografik özelliklerden yaş, medeni durumu, eğitim durumu, meslek (hekim, hemşire-ebe, sağlık memuru/teknisyeni ve sağlık bilimleri lisansiyeri), aylık gelir, sağlık sektöründe çalışma süresi ve şimdiki kurumundaki çalışma süresi değişkenlerinin sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair incelemelerde bulunulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre cinsiyet, meslek ve aylık gelir değişkenlerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmada demografik özelliklerden yaş, medeni durum, eğitim durumu, sağlık sektöründe çalışma süresi ve şimdiki kurumundaki çalışma süresi değişkenlerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Yapılan araştırmada çalışanların cinsiyetlerine göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında anlamlı farklılık bulunmaması beklenen bir sonuçtur. Sağlık sektöründe hizmet veren çalışanların ilgi alanları insan ve sağlığıdır.

Psikolojik sermaye ve tüm alt boyutlarının sağlık çalışanlarının yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. İyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutlarında en genç yaş aralığı olan 24 yaş ve altı grubu diğer yaş aralıklarından daha düşük düzeyde olumlu davranış gösterdikleri görülmüştür. Umut alt boyutunda ise 45 yaş ve üstü grubunun diğer yaş gruplarından daha yüksek ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik hariç tüm alt boyutlarının çalışanların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Fark bulunan tüm boyutlarda (zgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem) en genç yaş grupları olan 24 yaş ve altı ile 25-34 yaş gruplarının diğer yaş gruplarından örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları daha düşük bulunmuştur. Sonuçların geneline bakıldığında, çalışanların yaşları arttıkça daha yüksek psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algısına sahip olduğu söylenebilir. Genç alışanların psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin diğer yaş grubundaki çalışanlara göre düşük bulunmasının, iş hayatına yeni adım atmış çalışanların çoğunluğunun bu grupta olmasına bağlı olduğu düşünülmektedir. İşe yeni başlayan bir birey iş gereklerini öğrenme, çalışma ortamına adapte olma ve çevresi ile yeni ilişkiler kurma sürecinde olduğundan daha deneyimsiz ve stresli olabilmektedir. Aynı zamanda genç çalışanlar, amaç ve hedeflerini yeni belirlediği ya da henüz belirlemediği ve olumsuz durumlarla karşılaştıklarında baş etme duygularının zayıf olması nedeniyle de daha düşük düzeyde olumlu davranışlarda bulunduğu söylenebilir. İnsanlar yaşı ilerledikçe hem meslekte hem de psikolojik alanda daha hazır hale gelirler. Kazanılan tecrübeler bireylere hem zgven hem de ruhsal ve psikolojik açıdan daha sağlam temeller sunmaktadır.

Evli sağlık çalışanlarının bekâr olan çalışanlara göre psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılamaları daha yüksek bulunmuştur. Evlilerin evlilik sürecinde aldıkları sorumluluklar gereği daha sabırlı, hayat ve iş temposuna daha kolay alıştıkları düşünüldüğünde pozitif davranış gösterme olasılığının daha fazla olduğu söylenebilir.

Lisansüstü mezunu olan sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye öz yeterlilik ve umut alt boyutları ortalamaları diğer eğitim mezunu çalışanlarından (lise, ön lisans ve lisans) daha yüksek bulunmuştur. Ön lisans mezunu çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik (yardımseverlik) alt boyutu ortalaması lise mezunu çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların eğitim durumlarının yükselmesi halinde psikolojik sermayenin umut ve öz yeterlilik, örgütsel vatandaşlık davranışının ise özgecilik düzeylerinde de artış olacağı söylenebilir. Bireyler kendilerini ne kadar geliştirirse karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz her durumda daha sağlıklı düşünmekte, sonuçlara göre daha kolay kararlar almakta, geleceğe dair daha umutlu ve pozitif olmaktadırlar. Örgüt yöneticileri doktor dışındaki sağlık personellerini de lisansüstü eğitime teşvik ederek, kişisel ve mesleki deneyimlerine destek olmalıdır.

Hekimlerin psikolojik sermaye umut alt boyutu ortalamaları diğer meslek çalışanlarının ortalamalarına göre (hemşire-ebe ve sağlık memuru/teknisyeni) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hekimlerin ve sağlık memuru/teknisyeni meslek çalışanlarının psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu ortalamaları hemşire-ebe meslek çalışanlarının ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Hekimler, aldıkları zorlu eğitimden sonra toplum tarafından daha çok saygı duyulan ve daha çok ilgi gören bir meslektir. Dolayısıyla işinde başarılı olmuş ve saygınlık kazanmış bir hekim, geleceğe yönelik daha fazla umutlu ve mesleğinde kendini gerekli yeterlilikte görebilir. Çalışanların mesleğine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında farklılık görülmemiştir.

6001 tl ve üzeri aylık gelire sahip sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye umut ve öz yeterlilik düzeyi ortalamaları 2501-4000 tl gelire sahip çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 4001-6000 tl aylık gelire sahip çalışanların öz yeterlilik ortalamaları ise 6001 tl ve üzeri aylık gelire sahip çalışanların ortalamasından daha düşük bulunmuştur. Çalışanların gelir durumları yükseldikçe daha fazla umutlu ve öz yeterliliğe sahip olduğu söylenebilir. Birey, yoğun iş temposuna rağmen yaptığı işin karşılığını alabiliyorsa daha çok iş doyumuna ulaşabilmektedir. Dolayısıyla iş doyumuna ulaşmış bir çalışanın bir işi yapacağına dair daha yüksek düzeyde öz yeterliliğe ve geleceğe dair daha yüksek düzeyde umuda sahip olacağı düşünülmektedir. Çalışanların aylık gelirlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarında farklılık görülmemiştir.

Sektördeki çalışma süresinin sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye tüm alt boyutlarında ve örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ve vicdanlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 1 yıldan az mesleki deneyimi olan çalışanların psikolojik sermaye öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutları düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ve vicdanlılık alt boyutları düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Yeni iş hayatına başlayan birey kurumunu henüz tanıma aşamasındadır. Çalışanın öncelikleri, yapacağı işin ve çalıştığı birimin prosedürlerini öğrenmektir. Dolayısıyla ilk olarak mesleğini icra edebilmesi için eksik yanlarını tamamlama aşamasında olan çalışan, kendini henüz işini başarmaya yönelik öz yeterli, olumsuzluklara karşı daha iyimser ve dayanıklı olduğunu düşünmeyebilir. Aynı zamanda daha mesleğinin başında olan çalışanların henüz tam anlamıyla mesleki ve psikolojik donanımda olmadıkları için iş arkadaşlarına yardım etme ve örgüte fayda sağlayacak ekstra rol davranışları gösterme gibi olumlu davranışları düşük düzeyde sergiledikleri düşünülmektedir. 25 yıl ve üzerinde mesleki deneyimleri olan çalışanların psikolojik sermaye umut alt boyutu düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamızda, çalışanların meslekteki deneyimi arttıkça daha fazla umutlu oldukları görülmüştür.

Şimdiki kurumda çalışma süresinin sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutlarında ve örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ve vicdanlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 1 yıldan az mesleki deneyimi olan çalışanların psikolojik sermaye öz yeterlilik ve dayanıklılık alt boyutları düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı özgecilik ve vicdanlılık alt boyutları düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Şimdiki kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların mesleki tecrübesi yüksek olsa da kurum içi uyum sürecinde mesleğe yeni başlamış bireyler gibi daha pasif ve stresli olabilmektedir. Çalışma ortamına adapte olma ve çevresi ile yeni ilişkiler kurma sürecinde olan bu çalışanlar aynı kurumda uzun süre çalışanlara göre daha az pozitif rol davranışı gösterdiği düşünülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına ve öneminin anlaşılmasına yönelik gelecekteki araştırmalara yol gösterecek öneriler aşağıda sıralanmıştır:

Çalışanların psikolojik sermayelerini güçlendirebilmek için mevcut insan kaynakları gelişim eğitimlerine pozitif psikolojiyi kapsayan programların da dâhil edilmesi gerekmektedir. Yapılan çalışmalar ve bu çalışma göstermektedir ki psikolojik

sermayenin artması ile birlikte çalışanların örgütsel davranışları olumlu etkilenmektedir ve daha yüksek performans göstermektedirler.

Sağlık konusu hassas ve önemli olduğundan sağlık kurumları işe almada psikolojik sermayeleri yüksek düzeyde olan adaylara pozitif ayrımcılık yapmalıdırlar.

Psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar literatürde az sayıda yer almaktadır. Bu konuda daha kapsamlı ve daha fazla araştırmaların yapılması psikolojik sermayenin etkisi ile ilgili bilgiyi netleştirmeye katkıda bulunacaktır. Bu araştırma sadece sağlık sektöründeki sağlık çalışanlarına yönelik yapıldığı için aynı sektördeki farklı farklı gruplara örneğin sağlık yöneticilerine ve farklı sektörlerdeki çalışanlara da yapılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Abbas M, Raja U. Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences, Revue canadienne des sciences de l'administration* 2015;32(2):128–138.
- Acar AZ, Örgütsel yurttaşlık davranışı: kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2006;7(1):1-14.
- Akçay VH, Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 2011;13(1):73-98.
- Akdaş K. Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum ve Denizli uygulaması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Yüksek Lisans Tezi*, 2017;112-119.
- Akdoğan A, Polatçı S. Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2013;17(1):273-293.
- Akdoğan AA, Köksal O. Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2014;18(1):25-43.
- Akman Y, Korkut F. Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 1993;9:193-202.
- Ala Ş. Personeli güçlendirmenin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde etiksel davranışın rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Konya, Yüksek Lisans Tezi*, 2010; 66-89.
- Alıcı S. Hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışının incelenmesi. *İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi*, 2016; 52-102.
- Alp AG. Sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişim algıları arasındaki farklılıklar: (Bir alan araştırması). *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi*, 2015; 64-124.
- Altay M. Hastane çalışanlarının iş yerindeki duyguları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Özel sağlık kurumlarına yönelik bir araştırma. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi*, 2011; 55-102.
- Altinkurt Y, Yılmaz K. Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *KUYEB Dergisi* 2012;12(3):1833-1852.
- Altuntaş S. Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel- mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul, Doktora Tezi*, 2008; 37-88.

- Argon T, Alğan Y. İlköğretim okulları öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile problem çözme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2013;13(1):142-163.
- Arıkan ÖU. Sağlık sektörü çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu etkideki aracılık rolü üzerine bir araştırma, Mersin İli örneği. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Mersin, Yüksek Lisans Tezi*, 2017;45-70.
- Arslan S. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Yüksel Lisans Tezi*, 2018; 55-63.
- Arslantaş C, Pekdemir I. Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *AUSBD Dergisi* 2007;7(1):261-286.
- Aslan Ş, Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *CBÜ İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2008;15(2):163-178.
- Aslan İ. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt, Yüksek Lisans Tezi*, 2017;61-75.
- Avcı A, Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 2015;42:191-206.
- Avey JB, Wernsing TS, Luthans F. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science* 2008;44(1):48-70.
- Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology* 2010;15(1):17-28.
- Avey JB, Rebecca JR, Luthans F, Ketan HM. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performans. *Published in human resource development quarterly* 2011;22(2):127-152.
- Aycan A, Görün L, Tabuk E. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi. *ATABESB Dergisi* 2012;14(1):29-41.
- Bakker AB, Schaufeli WB. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *JOB* 2008;29:147-154.
- Balay R. Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı Ankara İli örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi*, 2000;13-15.
- Baltaş A. *Ekip Çalışması ve Liderlik*. 7. Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi. 2002; 185.
- Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change: Psychological review. *Journal Information Journal TOC* 1977;84(2):191-215.

- Barut A. Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, Yüksek Lisans Tezi, 2017;47-52.
- Basım HN, Şeşen H. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarılama ve karşılaştırma çalışması. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 2006;61(4):83-102.
- Baş G, Şentürk C. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. KUYEB 2011;17(1):29-62.
- Bateman TS, Organ DW. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". Academy of Management Journal 1983;26(4):587-595.
- Beğenirbaş M. Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: Sağlık sektöründe bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2015;20(3):249-263.
- Beğenirbaş M, Turgut E. Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2016;31(1):57-93.
- Berberoğlu N. Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2013;5-103.
- Bıyık Y, Aydoğan E. Duygusal emek ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir araştırma. Gazi İİBF Dergisi 2014;16(3):159-180.
- Birdal C. Demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenlerine etkisi üzerine görgül bir araştırma. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, Yüksek Lisans Tezi, 2018;29-45.
- Bitmiş MG, Ergeneli A. The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2013;99:173-179.
- Bitmiş MG. Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara, Doktora Tezi, 2014;123-144.
- Büyükgoze H. Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2014;75-90.
- Büyükgoze H, Kavak Y. Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. KUYEB 2017;23(1):1-32.
- Caza A, Bagozzi RP, Woolley L, Levy L, Caza BB. Psychological capital and authentic leadership: Measurement, gender and cultural extension. Asia-Pacific Journal of Business Administration 2010;2:53-70.
- Çakır SY. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2015;65-90.

- Çalışkan SC. Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014;16(3):363-382.
- Çalışkan A, Pekkan NÜ. Örgütsel sessizliğin iş performansına etkisi: Etik ikliminin aracılık rolü. İş ve İnsan Dergisi 2017;4(1):17-33.
- Çavuş MF, Akgemci T. İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma. SUSBED Dergisi 2008;20:229-244.
- Çavuş MF, Gökçen A. Psychological capital: definition, components and effects, British Journal of Education Society and Behavioural Science 2015;5(3): 244-255.
- Çelik M. Örgüt kültürü ve örgüteş vatandaşlık davranışı-bir uygulama-. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Doktora Tezi, 2007;121-126.
- Çetin M, Yeşilbağ Y, Akdağ B. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 2003;17:39-54.
- Çetin MÖ. Örgütsel vatandaşlık davranışı. 1. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2004;3-29.
- Çetin Ş. Okul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. Gazi Üniversitesi, Ankara, Doktora Tezi, 2011;10.
- Çetin F, Basım HN. Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdare Dergisi 2012;45(1):121-137.
- Çetinkaya A, Özmen D, Fadilloğlu Ç. Geleceğin sağlık profesyonellerinin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ile sosyal destek algılarının incelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2014;3(4):1045-1054.
- Çimen İ. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, Yüksek Lisans Tezi, 2015; 62-73.
- Dalgın T, Taslak S. Liderlik uygulamaları örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde örgütsel adalet algısının düzenleyici etkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2016;15(2):359-393.
- Demiröz S. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi, 2014; 86-154.
- Dikmen T. EFOM mükemmellik modeli ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 98-106.
- Dinç A. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme ve psikolojik sermaye düzeyleri. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi, 2018;41-58.

- Doğan T. Pozitif Psikoloji Nedir ve Neden Önemlidir?
<http://www.tayfundogan.net/2016/10/16/pozitif-psikoloji-nedir-ve-neden-onemlidir/>, 2018.
<http://www.yenipsikoloji.com/psikoterapi1/psikoterapi1/pozitif-psikoloji>, 2018.
- Durdu T. Eğitim deneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki tükenmişlik ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Konya, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 5-15.
- Düzgün E, Yeşiltaş M. Çalışanlardaki prosedür adaleti algısının psikolojik sermaye üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik otel işletmelerinde bir uygulama. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi ICMEB17 Özel Sayısı 2017:417-432.
- Ekin A. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde pozitif psikolojik sermaye algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 55-84.
- Enderoğlu EG. Bilişim sektöründe çalışan bireylerde pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik belirtileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 24-42.
- Envergil D. Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 50-99.
- Erbaş H. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri öğrenen özerkliğini destekleme davranışları. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 47-78.
- Erdem U. Örgütsel vatandaşlık davranışı: Hastane çalışanları üzerinde bir uygulama. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Bilim Uzmanlığı Tezi, 2003; 45-71.
- Erdoğan İ. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2010, 32-38.
- Erdoğan P, Bedük A. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi 2013;3(6): 22-30
- Erdoğan P. Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya, Doktora Tezi, 2018; 126-201.
- Erkmen E, Esen E. Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2012;9(19):89-103.

- Erkuş A, Fındıklı MA. Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 2013;42(2):302-318.
- Erkuş A, Tüzün A. Psikolojik sermayenin çalışanların tükenmişlik düzeyine etkisi: iş yaşam kalitesinin aracılık rolü. Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya, Bildiriler Kitabı, 2013;22-24.
- Ersan H. Sağlık kurumlarında örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi ve bir araştırma. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 82-138.
- Ersin M. Örgütlerde psikolojik sermayenin ölçülmesine yönelik bir alan araştırması. Türk Hava Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 71-84.
- Ertürk Ö. Bir fabrikada çalışanların psikolojik sermaye ve uykululuk düzeylerinin iş kazası oluşumuna etkisinin incelenmesi. Sakarya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, Yüksek Lisans Tezi, 2017; 35-50.
- Geçer H. Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeylerin belirlenmesi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2008; 40-70.
- George JM, Brief AP. Feeling good – doing good: A conceptual analysis of the mood at work–organizational spontaneity relationship. Psychological Bulletin 1992;112(2):310-329.
- Gök ÇEB. Okul yöneticilerinin liderlik stiline ilişkin öğretmen algılarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya, Yüksek Lisans Tezi, 2007;16.
- Güçel C. Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: imalat işletmelerine yönelik bir araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi 2013;5(2):173-190.
- Gupta M, Shaheen M, Reedy PK. Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior. Journal of Management Development,2017;36(7):973-983.
- Güler BK. Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar. Keser, A., Yılmaz, G., Yürür, S. Editör, Kocaeli, Umuttepe Yayınları. 2009;131-142.
- Güler N. Üniversite çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı: Gazi Üniversitesinde bir araştırma. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2013; 71-79.
- Güney T, Taşkiran E, Özkul E. Çalışanların duygularını yönetme becerilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Sabiha Gökçen havalimanı çalışanları üzerine bir araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2015;18(34):107-125.
- Gürbüz S. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi 2006;3(1):48-75.

- Gürsel M, Negiş A. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. 2. Baskı, Konya, Eğitim Akademi Yayınları. 2008; 1-41.
- Güven M. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2006; 27.
- İçerli L, Yıldırım MH. Örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. OYBD Dergisi 2012;4(1):167-176.
- İlisu İ. Personel güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, Yüksek Lisans Tezi, 2012;85-136.
- İpek M. Örgütsel vatandaşlık algısı: kamu ve vakıf üniversitelerinde bir uygulama. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2016; 51-69.
- İplik E, İplik FN, Efeoğlu İE. Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 2014;109-122.
- İşbaşı JÖ. Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, Yüksek Lisans Tezi, 2000; 25-26.
- Kabataş A. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 43-46.
- Kanbur E, Özyer K, Akyüz M. Normatif örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 2017;5(52):300-316.
- Kanten P. Narsistik kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi 2014;76:1-17.
- Kaplan İ. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini ilişkisi: Konya emniyet teşkilatı üzerinde bir uygulama. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi, 2011;6-14.
- Kara AU. Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2014;63-77.
- Karabey CN, İşcan ÖF. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2007;21(2):231-241.
- Karaca E. Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Yüksek Lisans Tezi, 2016;24-83.

- Karacaoğlu K, Güney YS. Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. Öneri Dergisi 2010;9(34):137-153.
- Karacaoğlu K, İnce F. Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi 2013;18(1):181-201.
- Karacaoğlu K, Köktaş G. Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. İş ve İnsan Dergisi, 2016;3(2):119-127.
- Karatürk HA. Otantik liderlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik bir alan araştırması. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Aydın, Yüksek Lisans Tezi, 2015; 94-119.
- Kaya ŞD. Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Doktora Tezi, 2012; 147-204.
- Kaya A, Balay R, Demirci Z. Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi: Şanlıurfa İli örneği. ESOSDER Dergisi 2014;13(48):47-68.
- Kaya ŞD, Zerenler M. Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış. 1.Baskı, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık 2014; 2-48.
- Kayabaşı S. Hemşirelerin meslek seçim algıları, örgütsel vatandaşlık ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2015;60-104.
- Kaygısız E. Özel güvenlik personelinin örgütsel vatandaşlık davranışları. 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, Gaziantep, 2013;71-88.
- Kelekçi H, Yılmaz K. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2015;11(3): 992-1007.
- Keleş Y. İşgörenlerin eğitim düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2009; 30-82.
- Keleş NH. Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. OYBD Dergisi 2011;3(2):343-350.
- Keser S. İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2013;94-101.
- Keskin GÜ, Orgun F. Öğrencilerin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2006;7:92-99.

- Kılıçlar A, Harbalıoğlu M. Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya’ daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırma Dergisi* 2014;6(1):328-346.
- Kıymet Y, Öztürk S, Koçak Ö, İrtegün S. Kanserli hastalar ve hasta yakınlarının umudunun geliştirilmesine yönelik sağlık çalışanlarının görüş ve önerileri. 36. Ulusal Hemotoloji Kongresi, Antalya, Poster Bildiri Özetleri Kitabı 2010;165-166.
- Korkmaz O. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Kahramanmaraş örneği). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, Yüksek Lisans Tezi, 2014;98-106.
- Korkmaz O, Aydemir S. Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 2015;13(2):140-165.
- Korkmazer F, Ekingen E, Yıldız A. Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2016;19(3):271-281.
- Kumlu T. Otel işletmesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, Yüksek Lisans Tezi, 2017;41-48.
- Kutunis RÖ, Oruç E. Pozitif psikolojik sermaye üzerinde kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness Well-Being* 2014;2(2):145-159.
- Kutunis RÖ, Yıldız E. Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *SDÜ Vizyoner Dergisi* 2014;5(11):135-154.
- Larson M, Luthans F. Potential added value of psychological in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 2006;13(2):75-92.
- Linley PA, Joseph S, Harrington S, Wood AM. Pozitive psychology: Past, present and (possitive) future, *The Journal of Possitive Psychology* 2006;1(1):3-16.
- Luthans F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive* 2002a;16(1):57-75.
- Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 2002b;23(6):695-706.
- Luthans F, Youssef CM. Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics* 2004;33(2):143-160.
- Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Management Department Faculty Publications Business Horizons* 2004;47(1):45-50.
- Luthans KW, Jensen SM. The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses, *JONA The Journal of Nursing Administration* 2005;35(6):304-310.

- Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Li W. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review* 2005;1(2):249-271.
- Luthans F, Vogelgesang GR, Lester PB. Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review* 2006a;5(1):25-44.
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Norman SM, Combs GJ. Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior* 2006b;27(3):387-393.
- Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management* 2007;33(3):321-349.
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York: Oxford University Press 2007a;3-238.
- Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology, Leadership Institute Faculty Publications* 2007b;60(3):541-568.
- Mahnaz MA, Mehdi M, Jafar KM, Abbolghasem P. The effect of demographic characteristics on organizational citizenship behavior in the selected teaching in tehran. *African Journal of Business Management* 2013;7(34):3324-3331.
- Mehtap Ö. Örgüt içi politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2011; 41.
- Mortazavi S, Yazdi SVS, Amini A. The role of the psychological capital on quality of work life and organization performanc. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 2012;4(2):206-217.
- Nelson DL, Cooper CL. Positive organizational behavior: An inclusive view. Nelson DL, Cooper CL, editörs. *Positive organizational behavior*, London: SAGE 2007;3-8.
- Norman SM, Avey J, Nimnicht JL, Pigeon NG. The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 2010;17(4):380-391.
- Organ DW. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington books. 1988;4-12.
- Organ DW. The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior* 1990;12(1):43-72.
- Organ DW. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performans* 1997;10(2):85-97.
- Özaslan BÖ, Acar A, Acar AC. Duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Dergisi* 2009;20(64):98- 111.

- Özdevecioğlu M. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. ERÜ İİBF Dergisi 2003;20:117-135.
- Özdevecioğlu M, Balcı Fİ. Algılanan içsellik statüsünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. ERÜ İİBFD Dergisi 2011;41-64.
- Özer PS, Topaloğlu T, Özmen ÖNT. Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. Ege Akademik Bakış Dergisi 2013;13(4):437-447.
- Özkalp E. Örgütsel davranışta yeni bir boyutları. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Osmangazi Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, Bildiri Kitabı 2009;491-498.
- Özler DE, Yıldırım HB. Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi 2015;5:163-188.
- Öztürk SÖ. Psikolojik sözleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Yüksek Lisans Tezi, 2010;58.
- Özyer K, Orhan U, Orhan DD. Demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2012;27(1):181-204.
- Paine JB, Organ DW. The cultural matrix of organizational citizenship behavior-some preliminary conceptual and empirical observations. Human Resource Management Review 2000;10(1):45-60.
- Peterson C. The future of optimism. American Psychologist, 2000;55(1):44-55.
- Pelit E. İşletmelerde işgören güçlendirilmenin işgörenlerin iş doyumuna etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi, 2008; 91.
- Podsakoff PM, Mackenzie SB. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. Human Performance 1997;10(2):133-151.
- Podsakoff PM, Mackenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management 2000;26(3):513-563.
- Polat S, Ceep C. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. KUYEB Dergisi 2008;54:307-331.
- Poyraz K, Aksoy ŞE. Mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve Kütahya il merkezi özel banka işletmelerinde uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2012;1(32):183-202.
- Qadeer F, Jaffery H. Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2014;8(2):453-470.

- Redman T, Snape E. I to wed: The role of consciousness transformation in compassion and altruism. *Journal of Management Studies* 2005;42(2):915- 932.
- Roberts SJ., Scherer LL., Bowyer CJ. Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2011;18(4): 449-458.
- Salihoğlu HG. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *SBBDD Dergisi* 2013;5(1):300-305.
- Sarı Ç. Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ve bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi*, 2011;48.
- Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology. *American Psychologist*, 2000;55(3):5-14.
- Seligman MEP, Steen TA, Park N, Peterson C. Positive psychology progress empirical validation of interventions. *Journal for Norwegian Psychologist Association* 2005;42:874-884.
- Serinkan C, Erdiş YÜ. Dönüşümcül liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet. *Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık*. 2014;71-110.
- Sezgin F. Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *GEFAD Dergisi* 2005;25(1):317-339.
- Sezgin F, Kılınç AÇ. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *KEFAD Dergisi* 2012;13(3):103-127.
- Snyder CR, Harris C, Anderson JR, Holleran SA, Irving LM, Sigmon ST, Yoshinobu L, Gibb J, Langelle C, Harney P. The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology* 1991;60(4):570-585.
- Sökmen A, Boylu Y. Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2011;10(1):147-163.
- Stajkovic AD, Luthans F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 1998;124(2):240-261.
- Suküt M. Hizmet işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının performans üzerine etkileri. *Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi*, 2010; 29.
- Sun T, Zhao XW, Yang LB, Fan LH. The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing* 2012;68(1):69-79.
- Şener T. Hastanelerde örgütsel vatandaşlık davranışı: Bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, Yüksek Lisans Tezi*, 2010; 47-77.

- Taşan H. İlköğretim Kurumlarında görev yapan yöneticilerin otantik liderlik ve psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırılması Batman İli örneği. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, Yüksek Lisans Tezi, 2015; 68-98.
- Taşlıyan M, Hırlak B. Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: hemşireler üzerinde bir araştırma. Akademik Bakış Dergisi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi 2016;56:92-112.
- Titrek O, Bayrakçı M, Zafer D. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi 2009;17:1-28.
- Tofighi M, Tirgari B, Fooladvandi M, Rasouli F, Jalali M. Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Critical and Emergency Nurses in South East of Iran. Ethiopian Journal of Health Sciences, 2015;25(1):79-88.
- Tokgöz E. Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, Yüksek Lisans Tezi, 2012;100-117.
- Tunç B. Sağlık kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı, iş özerkliği, örgüt güvenlik iklimi, duygusal zeka, sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler ve bir araştırma. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 50-72.
- Turgut M. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Yüksek Lisans Tezi, 2015;62-113.
- Türk Dil Kurumu. Umut, İyimserlik, Dayanıklılık nedir? [http:// www.tdk.gov.tr /](http://www.tdk.gov.tr/), 2018.
- Uğurlu CT, Demir A. Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. ESOSDER Dergisi, 2016;15(56), 98-119.
- Uslu T. Kişisel ve ortamların özelliklerin çalışanlara etkisinde pozitif örgütsel davranışların ve işle ilgili tutumların aracı rolü. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana, Bildiri Kitabı, 2010;807-817.
- Uslu B, Balcı E. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel iletişim algıları arasındaki ilişki. KUYEB Dergisi 2012;18(3):461-489.
- Usta F. Umut. Güncel Psikolojik Kavramlar 1 Pozitif Psikoloji, 1. Basım, Editör: Ahmet Akın, Kitap Matbaacılık, 2013;71-78.
- Uygungil S. Pozitif psikolojik sermaye ile çalışan tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Adana İlinde bir uygulama. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Doktora Tezi, 2017;123-171.
- Uysal DA. Hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveynleri bakıma katmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Mersin, Yüksek Lisans Tezi, 2016;62-98.

- Ürek D. Sağlık kurumlarında lider-üye etkileşim düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2015;37-129.
- Ürek D, Bilgin Demir İ, Uğurluoğlu Ö. Örgütsel sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2015;17(3):122-135.
- Üstün A, Tekin, S. Amasya Eğitim Fakültesi öğretmen adaylarının öz yeterlilik inançlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması. AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi 2009;9(1):35-47.
- Vey MA, Campell JP. In-role or extra-role organizational citizenship behavior: Which are we measuring. Human Performance 2004;17(1):119-135.
- Williams S, Shiaw WT. Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. The Journal of psychology 1999;133(6):656-668.
- Wong YT, Ngo HY, Wong CS. Perceived organizational justice, trust and ocb: A study of chinese workers in joint ventures and stateowned enterprises. Journal of World Business 2006;41(4):344-355.
- Yancı F. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Yüksek Lisans Tezi, 2011; 27-28.
- Yeşiltaş M, Keleş Y. İş görenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi 2009;11(2):17-40.
- Yeşiltaş M, Keleş Y. Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklerine göre karşılaştırılması. ERÜ İİBFD Dergisi 2010;36:113-132.
- Yeşilyurt H, Koçak N. İş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2014;16(2):303-324.
- Yıldız S. Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. Ege Akademik Bakış Dergisi 2014;14(2):199-210.
- Yıldız H. Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, Doktora Tezi, 2015; 125- 145.
- Yıldız H, Örucü E. Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 2016;14(1):269-280.
- Yılmaz K. Kamu ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2010;29(1):1-16.
- Yücel İ, Demirel Y. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma. KOSBED Dergisi 2012;23:19-48.

EKLER

Ek-1. Veri Toplama Formu

“PSİKOLOJİK SERMAYE VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA”

ANKET FORMU

Sayın katılımcı,

Bu araştırma, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla sağlık çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışmadır. Soruları dikkatli okuyarak anlamanız ve size uygun seçeneği işaretlemeniz, anket sonucunun güvenilirliği ve geçerliliği açısından önemlidir. Anket verileri bilimsel bir araştırma için kullanılacak olup, vermiş olduğunuz cevaplar kesinlikle başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Lütfen ADINIZI SOYADINIZI belirtmeyiniz. Katılım ve ilginiz için teşekkür ederim.

İletişim: ESRA AKGÜMÜŞ
Tlf: 0530 177 70 89

Çalıştığınız kurumun adı		
Cinsiyetiniz	1. Kadın ()	2. Erkek ()
Yaşınız	1. 24 yaş ve altı () 2. 25-34 () 3. 35-44 () 4. 45 yaş ve üzeri ()	
Medeni durumunuz nedir?	1. Evli ()	2. Bekar ()
Eğitim durumunuz nedir? (En son mezun olduğunuz okulu dikkate alınız)	1. İlkokul () 2. Lise () 3. Ön lisans () 4. Lisans () 5. Lisansüstü ()	
Mesleğiniz nedir?	1. Hekim () 2. Hemşire-Ebe () 3. Sağlık Memuru/Teknisyeni () 4. Sağlık Bilimleri Lisansiyeri ()	
Aylık ortalama gelir düzeyiniz nedir?	1. 1500tl – 2500tl () 2. 2501 tl - 4000 tl () 3. 4001tl -6000tl () 4. 6001 tl + ()	
Sağlık sektöründe çalışma süreniz nedir?	1. 1 yıldan az () 2. 1-5 yıl () 3. 6-10 yıl () 4. 11-24 yıl () 5. 25 yıl ve üstü ()	
Şimdiki kurumunuzda çalışma süreniz nedir?	1. 1 yıldan az () 2. 1-5 yıl () 3. 6-10 yıl () 4. 11-24 yıl () 5. 25 yıl ve üstü ()	


2.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadelere katılım derecenize göre, lütfen ifadenin karşısındaki kutucuğu işaretleyiniz. 1.Hiç katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum							
PSİKOLOJİK SERMAYE	1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5
	2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
	3	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
	4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
	5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
	6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5
	7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
	8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5
	9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5
	10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5
	11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5
	12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
	13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum	1	2	3	4	5
	14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
	15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
	16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
	17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
	18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
	19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
	20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
	21	Organizasyonun (kurumun) stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
	22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
	23	Organizasyon (kurum) dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
	24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5


3.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadelere katılım derecenize göre, lütfen ifadenin karşısındaki kutucuğu işaretleyiniz.									
1.Hiçbir zaman,		2.Nadiren,		3.Bazen,		4.Sık sık,		5. Her zaman	
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	1	Günlük izin alan bir çalışanın o günü işlerini ben yaparım.	1	2	3	4	5		
	2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir çalışana yardım ederim.	1	2	3	4	5		
	3	Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5		
	4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	1	2	3	4	5		
	5	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	1	2	3	4	5		
	6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.	1	2	3	4	5		
	7	Şirketim (kurumum) için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.	1	2	3	4	5		
	8	Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.	1	2	3	4	5		
	9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.	1	2	3	4	5		
	10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	1	2	3	4	5		
	11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.	1	2	3	4	5		
	12	Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vaktimi boşa harcamam.	1	2	3	4	5		
	13	Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5		
	14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.	1	2	3	4	5		
	15	Şirket (kurum) içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım.	1	2	3	4	5		
	16	Üst yönetirnce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür yada kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.	1	2	3	4	5		
	17	Şirketin (kurumun) sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.	1	2	3	4	5		
	18	Şirket (kurum) yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.	1	2	3	4	5		
	19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.	1	2	3	4	5		

Ek-2. Çorum İl Sağlık Müdürlüğü Bilimsel Çalışma Ön İzin Komisyon Onayı



T.C.
ÇORUM VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

MÜDÜRLÜĞÜ
31.10.2017 17:52 - 23418205 - 799 - E.2263

00055642866

Sayı : 72743589 /
Konu : Bilimsel Çalışma Ön İzin Komisyon Onayı

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapan Yrd.Doç. Dr. Gülpembe OĞUZHAN'ın sorumlu araştırmacılığını, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Esra AKGÜMÜŞ'ün araştırmacılığını üstleneceği "Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" isimli çalışmanın, Müdürlüğümüze bağlı T.C. Sağlık Bakanlığı Hitit Üniversitesi Erol Olçok Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Göğüs Hastalıkları Hastanesi, Çorum Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde uygulanabilmesi için Ön İzin verilmesi hakkındaki 26.10.2017 tarihli dilekçesi ve başvuru formları Bilimsel Araştırma ve Proje Ön İzin Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilmiştir.

Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunun 19.06.2013 tarih ve 95796091/010/4683 sayılı yazısında; yapılacak olan çalışmaların sağlık tesisinde hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, anket/araştırmaya katılımların gönüllülük esasına göre yapılması, kişisel verilere ve özel hayatın korunmasına önem verilmesi, yapılacak çalışmaların sonucunun kurumumuz bilgisi dışında ilan edilmemesi bildirilmiş olup, bu hususlar çerçevesinde hareket edilmesi, ilgili mevzuat şartlarının yerine getirilmesi ve Hastane Yönetimi bilgilendirildikten sonra çalışmaya başlanması koşullarıyla ilgili çalışmaya Ön İzin verilmesi tarafımızca uygun görülmüştür.

Makamınızca uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Komisyon Başkanı Dr. İhsan DEMİRBAŞ İdari Hizmetler Başkanı	Üye Yeliz YELEN AKPINAR Uzman	Üye Özlem ÖZKURT Uzman
---	-------------------------------------	------------------------------

O L U R
.../10/2017

e-imzalıdır.
Uzm.Dr. Ömer SOBACI
İl Sağlık Müdürü

Ek-3. Etik Kurul Onayı



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı: B.30.2.ODM.0.20.08/1066-1144

14 .07.2017

Sayın Yrd. Doç.Dr. Gülpembe OĞUZHAN

Etik Kurulumuza sunmuş olduğunuz **Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma** başlıklı OMÜ KAEK 2017/282 Karar nolu Anket çalışması nitelikli araştırma projeniz Klinik Araştırmalar Etik Kurulu yönergesine göre 13.07.2017 tarihli Etik Kurulumuzda incelenmiş etik açıdan uygun bulunmuştur. Ancak araştırmanın yapılacağı yerlerdeki ilgili kurumlardan izin yazısı alınmadığından ilgili kurumlardan izin yazısı alınıp, tarafımıza bildirilmesinden sonra **başlanmasına** oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof.Dr.Dursun AYGÜN
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı

Ek-4. Anket Sahibi İzin Mail Yazışmaları

RE: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ

Nejat Basım <nbasim@baskent.edu.tr>

Yanıtla

18.9 (Pzt) , 12:17

Siz

Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Prof. Dr. H. Nejat Basım

Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

Bağlıca Kampüsü Eskişehir Yolu 20. Km. Etimesgut 06810 ANKARA

Tel: 312-2466645

e-posta: nbasim@gmail.com

e-posta: nbasim@baskent.edu.tr

From: Esra ÜN [mailto:esra_un_55@hotmail.com]

Sent: Sunday, September 17, 2017 9:28 PM

To: nbasim@baskent.edu.tr

Subject: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ

Merhaba Nejat Hocam. Ben Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Esra Akgümüş. Bitirme tezim için" Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma yapmayı planlıyorum. "ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ UYARLAMA VE KARŞILAŞTIRMA ÇALIŞMASI" ndaki örgütsel vatandaşlık ölçeğini yapacağım tez araştırmasında kullanabilir miyim? şimdiden katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

--

This message has been scanned for viruses and dangerous content by [MailScanner](#), and is believed to be clean.

--

This message has been scanned for viruses and dangerous content by [MailScanner](#), and is believed to be clean.

Ynt: psikolojik sermaye araştırması hakkında

Esra ÜN

Yanıtla

8.3 (Çar) , 10:31

Nejat Basım (nbasim@baskent.edu.tr)

YARDIMCI OLDUĞUNUZ İÇİN ÇOK TEŞEKKÜR EDERİM HOCAM. SİZE DE KOLAYLIKLAR DİLERİM.

Gönderen: Nejat Basım <nbasim@baskent.edu.tr>

Gönderildi: 6 Mart 2017 Pazartesi 20:51

Kime: 'Esra ÜN'

Konu: RE: psikolojik sermaye araştırması hakkında

Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Prof. Dr. H. Nejat Basım

From: Esra ÜN [mailto:esra_un_55@hotmail.com]

Sent: Saturday, March 04, 2017 10:04 PM

To: nbasim@baskent.edu.tr

Subject: psikolojik sermaye araştırması hakkında

Merhaba Nejat Hocam. Kusura bakmayın rahatsız ediyorum. Değerli vaktinizden bana ayırabilerseniz bir istirahatım olacaktı. Ben Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Esra Akgümüş. 2012 yılında " ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI" üzerine yapmış olduğunuz araştırmanızı okudum ve inceledim. Ben de bitirme tezim için" Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma "yapmayı planlıyorum. Araştırmasını yapmış olduğunuz örgütsel psikolojik sermaye ölçeğini benim de çalışmamda kullanabilmem ve sağlık çalışanlarına uyarlayabilmem için nasıl izin almam gerekiyor, nasıl aşamaları oluyor , bana yardımcı olabilir misiniz ???

--

This message has been scanned for viruses and dangerous content by [MailScanner](#), and is believed to be clean.

--

This message has been scanned for viruses and dangerous content by [MailScanner](#), and is believed to be clean.

ÖZGEÇMİŞ

Ad:	Esra
Soyad:	AKGÜMÜŞ
Doğum Yeri:	Samsun
Doğum Tarihi:	28.02.1989
Medeni Hali	Evli
Görev Yeri:	Sungurlu İlçe Devlet Hastanesi /Çorum
Yabancı Dil:	İngilizce
E-Posta Adresi	esra_un_55@hotmail.com

Tarih	Akademik Eğitim
2007- 2011	Kastamonu Üniversitesi Fazıl Boyner Sağlık Yüksekokulu /Hemşirelik
2013-	Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
İş Tecrübesi	
2011-	Sungurlu Devlet Hastanesi Hemşire / Devam ediyor