

Araştırma Makalesi

**Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi
Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma¹**

*A Research in The Health Sector On The Effect Of Organizational Climate and Perceived
Organizational Support On Organizational Citizenship Behavior*

İlay TİLKİ Doktora Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Ticaret ve Finansman ABD tilkiilay@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-7289-3755	Esra Burcu BULGURCU GÜREL Doç. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü esragurel@mu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-4468-880X
---	---

Makale Gönderme Tarihi 39.09.2021	Revizyon Tarihi 16.10.2021	Kabul Tarihi 01.11.2021
---	--------------------------------------	-----------------------------------

Öz

Çalışanların rol gereklerinin ötesinde, gönüllü olarak ve örgüt yararı gözeterek sergiledikleri davranışları ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışmada odaklanılan temel kavramdır. Çalışmanın amacı, örgüt iklimi ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada anket tekniğinden yararlanarak, Muğla ili Mentеше ilçesinde bir kamu ve bir özel hastanedeki 200 çalışandan veri toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları olan özgecilik ve sivil erdem boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan, çalışmada algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, ancak örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları ve algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgüt İklimi, Algılanan Örgütsel Destek

Jel Sınıflaması: M10, L29

Abstract

Organizational citizenship behavior, which expresses the behaviors that employees display voluntarily and for the benefit of the organization, beyond the role requirements, is the main concept focused in the study. The aim of the study is to determine the relationship between perceived organizational support, organizational climate and organizational citizenship behavior. In the research, data were collected from 200 employees in one public and one private hospital in Mentеше district of Muğla province by using the survey technique. According to the analysis results, it was been determined that there is a significant and positive relationship between organizational climate

¹ Çalışma, İlay Tilki'nin Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2021'de kabul edilen "Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Önerilen Atf /Suggested Citation

Tilki, İ., Bulgurcu Gürel, E. B., 2021 Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2683-2700.

and organizational citizenship behavior and its sub-dimensions, altruism and civic virtue. Therewithal, it was determined that there is no significant relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior, but it has been found that there is a significant and positive relationship between conscientiousness and civic virtue sub-dimensions of organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Climate, Perceived Organizational Support

Jel Codes:M10, L29

Giriş

Günümüz rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmesi ve amaçlarını gerçekleştirebilmesi büyük ölçüde sahip oldukları yenilik ve yaratıcılık potansiyeline dayanmaktadır. Bu noktada, örgütlerin belirlemiş olduğu amaçlara ulaşmasında en önemli etkenlerden birinin, insan faktörü olduğu ifade edilebilir. Örgütler rekabet edebilmek, ayakta kalabilmek ve kendilerini değişikliklere uyarlamak için iyi yetişmiş ve sadık insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık duygusu gelişmiş, sorumluluk sahibi çalışanların, örgütler açısından kritik öneme sahip olduğu belirtilebilir. Aidiyet duygusu gelişmiş, örgütlerini benimsemiş çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme potansiyeli en yüksek olan çalışanlar olarak görülmektedir. Örgütün amaçları ve çalışanların amaçlarını uyumlaştırmaya çalışan, çalışanlarına ve fikirlerine değer veren örgütler bu tarz davranışların ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Bu bakış açısı, son yıllarda örgüt yönetimlerinin, istenmeyen davranışları ve düşmanca tutumları cezalandırma ve tehdit yöntemiyle değil, örgüt yararına sergilenen gönüllü davranışlar sayesinde azaltabilecekleri, performans ve verimliliği de yine bu yolla arttırabilecekleri konusundaki farkındalıklarını arttırmıştır. Destekleyici, adil ve çalışanlarla iyi ilişkiler geliştiren örgütler, örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkabilmesi için elverişli bir ortam oluşturmaktadır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde örgüt ortamındaki ilişkilerin ve genel havanın, bunun yanında çalışanların örgütten gördüğü desteğe yönelik algıların etkisi oldukça önemlidir.

Bu doğrultuda araştırmada; örgütsel yaşam açısından önemli bir olgu olan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt iklimi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu amaçla çalışmada, hastane çalışanlarının, örgüt iklimi ve örgütsel desteğe ilişkin algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin yönü tespit edilmeye çalışılmaktadır. Literatür incelendiğinde, söz konusu değişkenlerin bir arada incelendiği ve sağlık sektörü üzerinde yapılmış, sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Bu durum, araştırmayı çekici kılmaktadır. Diğer taraftan, sağlık sektörü çalışanlarının ağır çalışma koşulları ve yaşadıkları strese ek olarak 2019 yılının aralık ayında başlayan pandemi koşulları düşünüldüğünde, örgütsel vatandaşlık davranışlarının, hasta memnuniyeti, örgütsel performans ve örgütün hizmet kalitesi gibi birçok konuda oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenlerle çalışma sağlık sektörü üzerinde yoğunlaşmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1 Örgüt İklimi

Örgüt iklimi kavramı, örgütün kişiliği şeklinde tanımlanan, örgütün yapı taşları olan çalışanların, örgüt ile ilgili ortak algılarını ifade eden, örgütü diğerlerinden ayıran psikolojik bir kavram olarak ifade edilmektedir (Yüksekbilgili, 2017, s. 46-47). Örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden farklı kılan, örgütün iç çevresinin sahip olduğu devamlı ve kalıcı niteliklerdir (Gök, 2009, s. 590). Litwin ve Stringer (1968), örgüt iklimini; bireylerin doğrudan veya dolaylı bir biçimde algıladıkları çevresel şartlar, beklentiler ve güdüler topluluğu olarak tanımlamaktadır. Örgüt iklimi çalışanların algılarından oluşan psikolojik bir anlam içermesi sebebiyle, örgütte yoğun olarak hissedilen ancak ifade edilmesi zor olan bir olgudur. Tagiuri (1968) iklimi; belli bir ortamdaki bireyler tarafından değerlendirilen, söz konusu bireylerin davranışlarına yön veren ve süreklilik gösteren nitelikler olarak açıklamıştır. Ayrıca, yazar iklim kavramının oldukça açıklayıcı bir kavram niteliğinde olduğunu ve bu kavramla benzerlik gösteren çevre, çevresel şartlar, kültür, ortam ve atmosfer gibi bazı kavramlara kıyasla daha uygun olduğunu belirtmiştir (Aktaran: Halis ve Uğurlu, 2008, s. 104-105). Mullins'e (1989) göre sağlıklı bir örgüt ikliminin bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Yazara göre sağlıklı bir örgüt iklimi için, örgütsel ve kişisel amaçlar bütünleştirilmeli, etkili bir kontrol ve haberleşme ağı kurulmalı ve çalışanlar için özerklik içeren esnek bir örgütsel yapı oluşturulmalıdır. Diğer taraftan, örgütte birimler arası saygı ve güven ortamı geliştirmeli, adaletli bir ödül ve destek sistemi oluşturulmalı, çalışanların kişisel gelişimine destek

olunmalı ve farklı durumlar karşısında uygun liderlik tarzları sergilenmelidir (Aktaran: Erkan, 2017, s. 14). Örgüt iklimi, çalışma ortamı hakkında çeşitli bireysel değerlendirmeleri içeren, çok boyutlu bir kavramdır (Neal, vd., 2000, s. 100). Koys ve DeCotiis (1991, s. 273), iklimi psikolojik iklim olarak ele almışlardır ve psikolojik iklimi; özerklik, uyum, güven, baskı, destek, tanıma, adalet ve yenilik olmak üzere sekiz boyutta incelemişlerdir. Lussier (2017, s. 384) ise, örgüt iklimini, yapı, sorumluluk, ödül, canlılık, destek, sadakat, risk olmak üzere yedi boyutlu olarak ele almıştır.

Örgüt iklimi kavramının, çalışanların davranış ve tutumlarında etkili olması sebebiyle, örgütsel vatandaşlık davranışı ile etkileşim halinde olduğu düşünülmektedir. Olumlu bir örgüt ikliminin, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışı gibi ekstra rol davranışları sergilemeye motive ettiği ifade edilmektedir (Maamari ve Messarra, 2012, s. 165). Olumlu örgüt iklimi algısına sahip olan çalışanların, örgüte karşı olumlu bir tutum içinde olma ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin yüksek olduğu belirtilebilir.

1.2. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, ilk kez Eisenberger ve arkadaşları (1986, s. 501) tarafından “Örgütün, çalışanların katkılarına değer vermesine ve iyiliklerinin önemsenmesine ilişkin, çalışanların duyduğu inanç” şeklinde tanımlanmıştır. Hellman ve arkadaşlarına (2006, s. 631) göre algılanan örgütsel destek, bir örgüt üyesinin örgüte sunduğu katkıların örgüt tarafından fark ediliyor olması, bireyin o örgütün bir üyesi olarak kalmasının örgüt tarafından önemli görülmesi ve örgütün, üyelerin memnuniyeti doğrultusunda adımlar atmasına yönelik olarak bireyin genel inançlarını yansıtmaktadır. Aubé ve arkadaşları (2007, s. 480) algılanan örgütsel desteğin, örgüt üyelerinin örgütten beklentilerinin karşılanma durumuna göre oluştuğunu ifade etmektedir. Bu beklentiler arasında adil bir ücret ve ödüllendirme sistemi, hastalıkta, yapılan hatalarda ve işle ilgili sorunlarda çalışanlara anlayış gösterilmesi, işe yönelik teşvik edici davranışlar sergilenmesi ve işi anlamlı kılmaya yönelik uygulamalar yer almaktadır. Ayrıca algılanan örgütsel destek, çalışanlara gerekli kaynakların sağlanması ve sosyal destek sunulması gibi birçok şekilde ortaya çıkabilmektedir (Zampetakis vd., 2009, s. 167).

Örgütler tarafından çalışanlara sağlanan desteğin, gönüllü bir şekilde olması önemlidir. Örgütün üyelerine sağladığı yardım ve destek zorunlu bir biçimde değil, gönüllü olarak sergilendiği takdirde çalışanlar açısından daha fazla anlam ifade etmektedir. (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698-700). Örgütleri tarafından desteklendiğine inanan çalışanlar, kendilerini daha güvende hissetmekte ve karşılıklarına çıkabilecek sorunlarda örgütün desteğiyle birlikte arkalarında yer aldığını inanmaktadır (Büyükyılmaz ve Fidan, 2017, s. 503). Destekleyici bir örgüt, çalışanlarına değer vererek, saygı, ilgi, onay gibi sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamakta böylece çalışmada güçlü bir aidiyet duygusu yaratarak çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve örgüte yönelik olumlu davranışlarının artmasına katkıda bulunmaktadır (Zagenczyk, 2001, s. 24). Örgütten destek gören, yönetimle dostça ilişkiler geliştiren çalışanların, örgüt yararına davranışlar sergileme eğilimi de artmaktadır. Böylece, örgütün desteğini arkasında hisseden çalışanların, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğiliminde olacağı ifade edilebilir (Baran vd., 2011, s. 137).

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, ilk kez Organ (1988) tarafından isteğe bağlı olan, biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanımlanmayan ve örgütün etkin işleyişini teşvik eden bireysel davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu davranışların ise, rolün veya iş tanımının bir gereği olmadığı, tamamıyla kişisel bir tercih oldukları vurgulanmıştır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994, s. 353). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların rol gereklerinin dışında kalan, kişisel tercihleri doğrultusunda sergiledikleri ve sergilenmediğinde herhangi bir cezai yaptırım uygulanmayan olumlu ve gönüllü davranışlardır. Diğer taraftan, örgütsel vatandaşlık davranışları, “olumlu aktif davranışlar” ve “olumlu sakınma davranışları” olarak da ortaya çıkabilmektedir. Öyle ki, örgütsel vatandaşlık davranışları etkinliklere katılma, zamanın iyi kullanılması gibi aktif bir biçimde yararlı davranışlar sergilemenin yanında, örgüt için zararlı olabilecek eylemlerden kaçınma davranışlarını da içerebilmektedir (Aydoğan ve Delibaş, 2017, s. 5).

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışlarını; özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş boyutta ele almaktadır (Organ ve Ryan, 1995, s. 782). Özgecilik boyutu, örgüt yaşamında iş ile ilgili ortaya çıkan sorunlarda, diğer örgüt üyelerine karşılık beklemeden yardım etmeyi içeren gönüllü davranışların tümünü ifade etmektedir (Podsakoff ve Mackenzie, 1994, s. 351).

Deneyimli çalışanların yeni örgüt üyelerine uyum konusunda yardım etmesi, işinde zorluk çeken ya da yoğun iş yükü olan bir çalışana yardımcı olma gibi davranışlar, özgecilik boyutuna örnek olarak gösterilebilir. Vicdanlılık ise, sadece belirli birey ya da gruplara yönelik değil, tümüyle örgüte yarar sağlamayı amaçlayan davranışları içermektedir. Bu boyuta göre birey, kendisinden beklenen iş ve sorumluluklarını yerine getirmekle yetinmez, iş ve sorumluluklarının ötesine geçerek beklenenden fazlasını yapar. Zaman kaybetmemek, dakiklik ve görevlerinin ötesinde örgütteki diğer faaliyetlere katılım göstermek gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuna örnek verilebilir (Schnake ve Dumler, 2003, s. 284). Centilmenlik boyutu ise, çalışanların işin ve iş ortamının getirdiği zorluklar ve yükümlülükler karşısında hassasiyet gösterme davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlara, iş yükünden ve diğer örgüt üyelerinden şikâyet etmemek, ortaya çıkan durumların olumlu yönlerini görebilmek, olumsuz durumlar karşısında olaylara çözüm odaklı yaklaşmak, farklı fikirdeki örgüt üyelerine saygı duymak gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir (Taşlıyan ve Hırlak, 2014, s. 12). Nezaket boyutu, örgüt üyelerinin işleri ve kararları hakkında diğer üyelerle uyum ve iletişim halinde olmalarını ifade eden bir boyuttur. Nezaket boyutuna, örgüt üyelerinin birbirlerine danışma, bazı konular ile ilgili uyarma ve hatırlatma yapma gibi davranışlar sergilemeleri örnek olarak gösterilebilmektedir (Şanal, 2013, s. 533). Son olarak sivil erdem boyutu, temelde çalışanların örgütsel faaliyetlere kendi istekleriyle ve aktif olarak katılma davranışlarını içermektedir. Bu boyut örgüt çıkarlarını en yüksek seviyede gözeten davranışlardan oluşmaktadır. Çalışanların toplantı, takım çalışmaları ve tartışmalara aktif bir şekilde katılım göstermeleri ve geliştirdikleri önerilerin kabul edilmesi için çaba göstermeleri sivil erdem boyutuna örnek verilebilir (Allison vd., 2001, s. 284).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlamda meydana gelen uzun vadeli, planlı ve gönüllülük esasına dayanan davranışları içermektedir (Finkelstein, 2006, s. 604). Bu davranışlar, örgütün geleceği için gerekli koordinasyon ve ilerlemeye yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda örgüt üyeleri arasında dayanışma ortamı oluşturup örgütte birlik ve beraberliğin gelişmesini sağlamaktadır (Basım ve Şeşen, 2006, s. 85). Örgütsel vatandaşlık davranışı, üyeler arasındaki yardımlaşma eğilimlerini ve çalışanların sorumluluk almaya yönelik çabalarını da arttırmaktadır. Bunun yanı sıra örgüt üyelerinde olumlu tutumlar yaratarak, işlerini başarma düzeylerini olumlu olarak etkileyebilmektedir (Sökmen, 2013, s. 380). Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün sosyal sisteminin işleyişini kolaylaştıran, örgüt içi çatışmaları azaltan, örgütsel etkililiği ve verimliliği arttırmaya yardımcı olan davranışlardır. Örgütte sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları, finansal kaynakların ve insan kaynaklarının doğru alanlarda, önemli amaçlar için kullanılmasını sağlamakta böylece, örgütsel başarı düzeyinin yükselmesine de katkıda bulunmaktadır. Bu faydalara ek olarak, örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün dış çevredeki değişimlere ayak uydurmasına olanak tanıyan, yeni katılacak çalışanlar için ise, örgütü cazip bir yer haline getiren davranışlar olarak belirtilmektedir (Ay, 2007, s. 34; Gürbüz, 2006, s. 57-58). Bu bakış açısıyla, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerin sağlıklı işleyebilmesi ve amaçlarını gerçekleştirme adına oldukça önemli bir faktör olduğu ifade edilebilir.

1.4. Örgüt İklimi, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki
Literatür incelendiğinde örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen ve anlamlı ilişkiler tespit eden çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Nwankwo ve arkadaşları (2015), Subramani ve arkadaşları (2016), Aydoğan ve Dinçer (2017) ve Çekmecelioğlu (2011) örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve olumlu ilişki saptamıştır. Söz konusu çalışmaların sonuçlarına göre olumlu yönde örgüt iklimi algısına sahip çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilerken, olumsuz yönde örgüt iklimi algısına sahip olan çalışanlar ise daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Bu bulgulara ek olarak, Donaldson'ın (1980) Meksika'da bir elektrik şirketinde yaptığı çalışmada, örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ahmadizadeh ve arkadaşlarının (2012), Kuzey İran'da 127 kişi üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki saptanmıştır. Malçok'un (2011) özel bir eğitim kurumunda 374 kişi üzerinde yaptığı araştırmanın sonucuna göre örgüt ikliminin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan, literatürde bu çalışmalar dışında algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen ve söz konusu değişkenler arasında anlamlı ve olumlu sonuçlar bulan farklı çalışmalar mevcuttur (Moorman vd., 1998; Aryee vd., 2002; Chen vd., 2005; Ladebo, 2008; Büyükyılmaz ve Fidan, 2017). Çalışma sonuçlarına göre yüksek düzeyde destek algısına sahip çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri, düşük bir destek algısına sahip

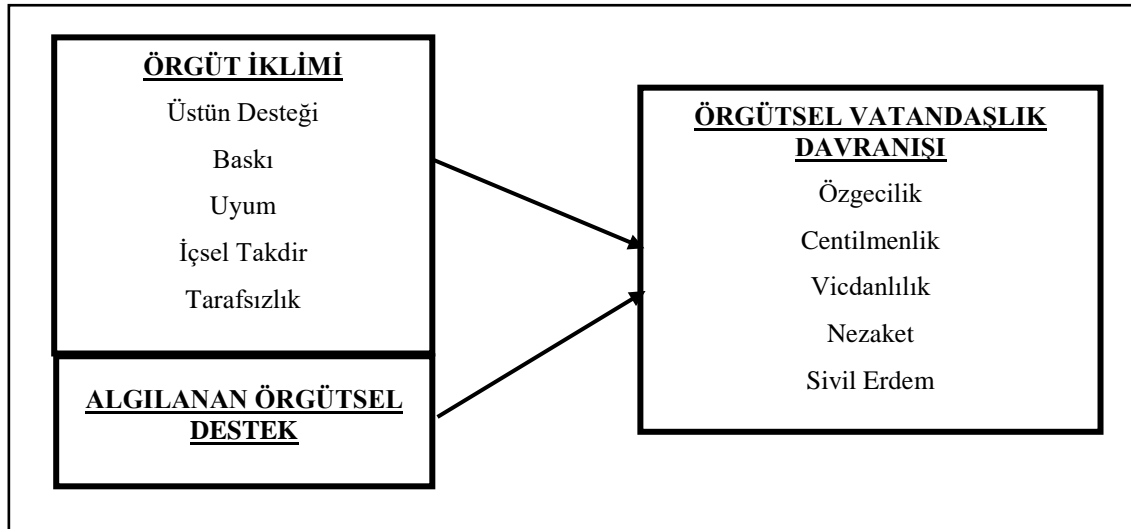
çalışanların ise, daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ya da hiç sergilemedikleri saptanmıştır. İplik ve arkadaşları (2014) araştırmaları sonucunda, çalışanların örgütsel desteğe ilişkin algılarının olumlu olması durumunda, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini saptamıştır. Muhammad (2014) ve Afsar ve Badir (2016) çalışmaları sonucunda algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğunu saptamıştır. Uzun (2018) da, benzer şekilde öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna göre desteklendiğini hisseden öğretmenlerin, rol tanımları dışında, ekstra ve gönüllü davranışlar sergilediklerini tespit etmiştir.

2. Yöntem

2.1 Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı örgüt iklimi, algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri incelemektir. Empati, fedakârlık, özveri ve ekstra rol davranışlarının en çok beklenebileceği çalışan gruplarının başında işlerinin doğası gereği, hastane çalışanları gelmektedir. Ekstra rol davranışları, biçimsel rol davranışlarının ötesinde, asıl işlerin yapılmasında direkt olarak etkisi olmayan fakat söz konusu işin etkili olarak yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan, örgütün iç ve dış çevresinin iyileştirilmesi adına gerçekleştirilen yararlı davranışlar şeklinde belirtilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1993; Aktaran: Öcel, 2013, s. 38). Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, ekstra rol davranışları kavramına bağlı olarak geliştirilmiş bir kavramdır. Organ'a (1988) göre, örgütte bu tarz davranışların sergilenmesi sonucunda örgüt, sağlıklı bir örgüt sistemine ve pratik bir işleyişe sahip olacaktır. Ayrıca örgütte beklenmeyen durumlar ve sorunların çözümü aşamasında ihtiyaç duyulan esneklik de sağlanacaktır (Yılmaz, 2016, s. 49). Hastane çalışanlarının sergiledikleri davranışlar, örgütün işleyişi ve toplum açısından hayati öneme sahip olan sağlık sektörü için oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple çalışmada, hastane çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesinde örgüt ortamındaki ilişkilerin ve genel havanın, bunun yanında çalışanların örgütten gördüğü desteğe ilişkin algılarının etkisinin olup olmadığı, varsa ne yönde etkili olduğunu saptamak amaçlanmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen araştırma modeli ve hipotezleri aşağıda sunulmaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Örgüt iklimi ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmada test edilmek üzere geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1a: Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1b: Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1c: Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1d: Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1e: Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2a: Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2b: Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2c: Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2d: Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2e: Algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Muğla ili Menteşe ilçesinde, bir kamu ve bir özel hastanede görev yapmakta olan 2448 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmada evreni oluşturan tüm çalışanlara zaman, maliyet, iş yoğunluğu ve Covid-19 pandemi dönemi nedeniyle eksiksiz bir biçimde ulaşabilmek mümkün olamayacağı için çalışmanın örneklem üzerinde gerçekleştirilmesi zorunlu bir durum olmuştur. Böylece araştırmanın örnekleme, belirlenen iki kurumdaki doktor, hemşire, diğer sağlık personeli ve idari personel olarak çeşitli pozisyonlarda görev yapmakta olan 200 çalışandan oluşmuştur.

2.3 Ölçme Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmakta olup, anketin birinci bölümü katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 7 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek amacıyla, Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilen, Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik, sivil erdem olmak üzere beş alt boyut ve on dokuz maddeden oluşmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinde 6’lı likert tipi ifadeler kullanılmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde katılımcıların örgütsel destek algılamalarını belirleyebilmek amacıyla, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen orijinali otuz altı madde ve tek boyuttan oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin, sekiz madde ve tek boyuttan oluşan, kısa versiyonu olan ve Türkçe’ye Akalın (2006) tarafından uyarlanmış olan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinde yer alan 2. 3. 5. ve 7. Maddeler ters kodlanarak düzenlenmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinde 5’li likert tipi ifadeler kullanılmıştır.

Anket formunun dördüncü bölümünde ise, çalışanların örgüt iklimi algılamalarını belirleyebilmek amacıyla Koys ve Decotiis (1991) tarafından geliştirilmiş olan ölçekten yararlanarak Montes vd. (2004) tarafından yeniden düzenlenerek geliştirilen ve Türkçe’ye İşcan ve Karabey (2007) tarafından uyarlanan “Örgüt İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; üstün desteği, baskı, uyum, içsel takdir ve tarafsızlık olmak üzere beş alt boyuttan ve on beş maddeden oluşmaktadır. Örgüt iklimi ölçeğinde yer alan 5. 6. ve 7. maddeler ters kodlanarak düzenlenmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinde 5’li likert tipi ifadeler kullanılmıştır.

3. Araştırmanın Bulguları

Çalışmada elde edilen veriler bir istatistik paket programı yardımıyla analize tabii tutulmuştur. Çalışmada sırasıyla, güvenilirlik analizi, faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılarak araştırma bulgularına ulaşılmıştır.

3.1 Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan çeşitli pozisyonlardaki hastane çalışanlarından oluşan katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi, meslekteki çalışma süresi ve kurumdaki görevlerine ilişkin veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilere göre, katılımcıların %64 ile çoğunluğunu kadınlar ve %36'sını erkekler oluşturmaktadır. Ankete katılan çalışanların %8'inin 18-24 yaş aralığında, %24,5'inin 25-34 yaş aralığında, %33,5'inin 35-44 yaş aralığında, %24'ünün 45-54 yaş aralığında, %10'unun ise 55 yaş ve üzerinde oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %63 ile çoğunluğunun evli, %37'sinin ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarının %44 ile çoğunlukla lisans ve %30,5 ile ön lisans düzeylerinde yer aldığı görülürken, %19,5'inin lise ve altı ve %6,5'inin ise, lisansüstü düzeyde bir eğitime sahip oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların ilgili kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde %36,5'inin 0-5 yıldır, %25'inin 6-10 yıldır, %19,5'inin 11-15 yıldır ve %19'unun 15 yılı aşkın süredir bu kurumda çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların meslekteki çalışma süreleri incelendiğinde %22,5'inin 0-5 yıldır, %14,5'inin 6-10 yıldır, %17'sinin 11-15 yıldır mesleklerini sürdürdükleri görülürken, %46 ile en büyük payın 15 yıl ve daha fazla süredir meslek hayatını sürdürenlerin oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kurumdaki görevlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında ise %37,5'inin hemşirelerden, ardından %34'ünün diğer sağlık personelinde olduğu, %17,5'inin idari personelden ve son olarak %11'inin doktorlardan oluştuğu görülmektedir.

3.2 Güvenilirlik Analizleri

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,891 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre değerler kabul edilebilir bir düzeydedir. Çalışmada kullanılan ikinci ölçek olan örgüt iklimi ölçeğinin içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,912 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre değerlerin kabul edilebilir bir düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışmada kullanılan son ölçek olan, algılanan örgütsel destek ölçeğinin içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,915 olarak hesaplanmış olup, değer oldukça yüksek bir düzeydedir.

3.3 Faktör Analizleri

3.3.1 KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Tablo 1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri	,844	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1741,078
	Serbestlik Derecesi	153
	Anlamlılık	,000

Tablo 2. Örgüt İklimi Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Örgüt İklimi Ölçeği		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri	,889	
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2094,320
	Serbestlik Derecesi	105
	Anlamlılık	,000

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri		,904
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1035,196
	Serbestlik Derecesi	28
	Anlamlılık	,000

Tablo 1, 2 ve 3'de yer alan ölçeklere ilişkin Kmo ve Bartlett test sonuçlarına bakıldığında, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğu görülmektedir.

3.3.2 Ölçeklere İlişkin Faktör Yapıları

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Faktör Yapısı

MADDE	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	F1	F2	F3	F4
S.1	Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.	,692			
S.2	Aşırı iş yükü ile uğraşan bir mesai arkadaşıma yardım ederim.	,748			
S.3	İşe yeni başlayan birine işini öğrenmesinde yardımcı olurum.	,826			
S.4	İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.	,840			
S.5	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.	,634			
S.6	Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.	,523			
S.12	Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.	,515			
S.7	Çalıştığım kurum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim		,592		
S.15	Çalıştığım kurum içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım.		,670		
S.16	Üst yönetimce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.		,809		
S.17	Çalıştığım kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.		,762		
S.18	Çalıştığım kurumun yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.		,723		
S.19	Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.		,517		
S.8	Çalışma saatleri içinde kişisel işlerim için zaman harcamam.			,835	
S.14	Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.			,692	
S.9	Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.				,654

S.10	Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.	,799
S.11	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.	,768
Açıklanan Toplam Varyans: %62,87		

Tablo 4’de görüldüğü üzere çalışmada, analiz sonucunda literatürde beş alt boyuttan oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı literatürden farklı bir biçimde dört faktör olarak ortaya çıkmıştır. Faktörler altında toplanan ifadeler incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından yalnızca centilmenlik boyutuna ilişkin ifadelerin farklı faktörler altında dağılım göstermiş olduğu görülmüştür. Bu durum cevaplayıcıların ifadeleri yanlış anlamasından ya da ifadeleri birbirine çok yakın bulmuş ve aradaki farkları algılayamamış olmasından kaynaklanmış olabilir. Tablo 4’de faktör yükleri ve açıklanan toplam varyans verilmiş olup tabloda F1 ile ifade edilen faktör özgecilik, F2 ile ifade edilen faktör sivil erdem, F3 ile ifade edilen faktör vicdanlılık, F4 ile ifade edilen faktör ise nezaket boyutunu oluşturmaktadır.

Tablo 5. Örgüt İklimi Ölçeği Faktör Yapısı

MADDE	ÖRGÜT İKLİMİ	F1	F2	F3
S.1	İhtiyacım olduğunda bağlı olduğum yöneticimin bana yardım edeceğine güvenim tamdır.	,809		
S.2	Bağlı olduğum yönetici benim bu kurumda yükselmeme yakından ilgilenir.	,799		
S.3	İşle ilgili sorun yaşadığımda bağlı olduğum yöneticiyle rahatça konuşabilirim.	,854		
S.4	Bağlı olduğum yönetici beni destekler ve yaptığım hatalardan yeni şeyler öğrenmeme izin verir.	,856		
S.12	Birisi yüksek performans gösterdiğinde bağlı olduğum yönetici bunu hemen fark eder ve takdir eder.	,627		
S.13	Bağlı olduğum yönetici ne yapılması gerektiğini açıklarken beni örnek gösterir.	,616		
S.14	Bağlı olduğum yönetici çalışanlar arasında ayrımcılık yapmaz.	,656		
S.8	Bu kurumda çalışanlar birbirlerine yardımcı olurlar.		,860	
S.9	Bu kurumda çalışanlar genellikle birbirleriyle iyi geçinirler.		,881	
S.10	Bu kurumda çalışanlar birbirleriyle kişisel olarak ilgilenirler.		,850	
S.11	Bu kurumda çalışanlar arasında güçlü bir takım ruhu vardır.		,740	
S.15	Eğer bağlı olduğum yönetici birini cezalandırırsa, muhtemelen o kişi bu cezayı gerçekten hak etmiştir		,510	
S.5	Yapacak çok fazla işim var ve işlerimi yapabilmek için de çok az zamanım var.			,819
S.6	Kendimi hiç tatil günüm yokmuş gibi hissediyorum.			,835
S.7	Benimle aynı düzeydeki birçok çalışan işlerinin fazlalığı nedeniyle kendilerini tükenmiş hissetmektedir.			,800
Açıklanan Toplam Varyans: %71,07				

Tablo 5’de görüldüğü üzere analiz sonucunda literatürde beş alt boyuttan oluşan örgüt iklimi, literatürden farklı bir biçimde üç faktör olarak ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedeninin araştırma kapsamında kullanılan ölçek ifadelerinin, söz konusu örneklem grubunda ifade ettiği algının, literatürde ortaya konmuş ve incelenen boyutlardan farklı olabileceği düşünülmektedir. İfadelerin faktörler altındaki dağılımları incelendiğinde tarafsızlık boyutuna ilişkin iki ifadenin de faktör 1 ve faktör 2 altında dağılım gösterdiği görülmektedir. Ayrıca üstün desteği ve içsel takdir boyutuna ilişkin ifadelerin de tek bir faktör altında toplandığı (faktör 1) görülmektedir. Bu durumun nedeni katılımcıların ilgili boyutları oluşturan ifadeleri tek bir boyut şeklinde anlamlandırmaları olabilir. Üstün desteği ve içsel takdir boyutlarına ilişkin ifadelerin ise, yapı olarak yöneticinin çalışana yönelik tutumlarına ilişkin ifadeler olması nedeniyle ifadeler arasındaki benzerliğe bağlı olarak, katılımcıların bu ifadelerin ayrımını yapmakta zorlanmış olabilmeleri olağan karşılanmıştır. Tablo 5’de F1 ile ifade edilen faktörün üstün desteği ve içsel takdir boyutlarını oluşturduğu görülmektedir. F2 ile ifade edilen faktörün uyum (bağdaşıklık) boyutunu oluşturduğu, F3 ile ifade edilen faktörün ise baskı boyutunu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yapısı

MADDE	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	FAKTÖR YÜKLERİ
S.1	Çalıştığım kurum, onun iyiliği için yaptığım katkıya değer verir.	,659
S.2	Çalıştığım kurum benim fazladan gösterdiğim çabayı takdir etmez.	,884
S.3	Çalıştığım kurum, benim herhangi bir şikâyetimi dikkate almaz.	,816
S.4	Çalıştığım kurum gerçekten benim iyiliğimi düşünür.	,703
S.5	İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez.	,871
S.6	Çalıştığım kurum genel olarak işteki memnuniyetimi önemser.	,844
S.7	Çalıştığım kurum, benimle çok az yakınlık gösterir.	,807
S.8	Çalıştığım kurum, benim işteki başarılarımla gurur duyar.	,726
Açıklanan Toplam Varyans: %62,80		

Tablo 6’ya bakıldığında literatürde tek boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkan algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda benzer şekilde, tek bir boyut elde edilmiş olup bu sonucun literatürle örtüştüğü görülmektedir.

3.4 Hipotezlerin Testi: Regresyon Analizleri

Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında yapılan regresyon analizleri aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 7. Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson	F	P Değeri
1	,499	,249	,242	1,994	32,694	,000
Model	B	Standart Hata	Beta	t	P değeri	

1	Sabit	3,290	,143		22,960	,000
	AÖD	,030	,054	,058	,561	,575
	Örgüt İklimi	,305	,070	,451	4,338	,000

Tablo 7’de görüldüğü üzere regresyon analizi sonucunda, R^2 değeri 0,249 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin %24,9’unun modeldeki bağımsız değişkenler olan örgüt iklimi ve algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı görülmektedir. Regresyon analizi sonucunda model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($F=32,694$; $p<0,05$). Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre örgüt iklimi değişkeni ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$; $\beta=,305$). Buna göre çalışanların örgüt iklimine yönelik algılarındaki bir birimlik artışın örgütsel vatandaşlık davranışında ,305 birimlik bir artışa yol açtığı belirtilebilir. Bu bulgular doğrultusunda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda diğer bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmekte olup ($p>0,05$; $\beta=,030$) H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8. Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Özgecilik Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Düzeltilmiş R²</i>	<i>Durbin-Watson</i>	<i>F</i>	<i>P Değeri</i>
1	,382	,146	,137	1,982	16,856	,000
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>P değeri</i>
1	Sabit	3,518	,182		19,331	,000
	AÖD	-,059	,068	-,096	-,863	,389
	Örgüt İklimi	,366	,089	,455	4,103	,000

Tablo 8’de görüldüğü üzere, R^2 değeri 0,146 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin %14,6’sının modeldeki bağımsız değişkenler olan örgüt iklimi ve algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı görülmektedir. Regresyon analizi sonucunda model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($F=16,856$; $p<0,05$). Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre örgüt iklimi ve özgecilik boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$; $\beta=,366$). Buna göre araştırmaya katılan hastane çalışanlarının örgüt iklimine yönelik algılarındaki bir birimlik artışın özgecilikte ,366 birimlik bir artışa yol açtığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda H1a hipotezi kabul edilmektedir. Regresyon analizi sonucunda diğer bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek ve özgecilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0,05$; $\beta= -,059$). Bu bulgulara göre h2a hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sivil Erdem Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Düzeltilmiş R²</i>	<i>Durbin-Watson</i>	<i>F</i>	<i>P Değeri</i>
1	,583	,339	,333	2,079	50,595	,000

<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>P değeri</i>
1	Sabit	2,604	,180		14,447	,000
	AÖD	,122	,068	,176	1,803	,073
	Örgüt İklimi	,391	,088	,432	4,425	,000

Tablo 9’da görüldüğü üzere R^2 değeri 0,339 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin %33,9’unun modeldeki bağımsız değişkenler olan örgüt iklimi ve algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı görülmektedir. Regresyon modeli bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($F=50,595$; $p<0,05$). Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre örgüt iklimi ile sivil erdem boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$; $\beta=,391$). Buna göre örgüt iklimi algısındaki bir birimlik artışın sivil erdemde ,391 birimlik bir artışa yol açtığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda H1b hipotezi kabul edilmektedir. Regresyon analizi sonucunda diğer bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek ile sivil erdem boyutu arasında ise, ancak $p=0,10$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ($p=,073$; $\beta=,122$) görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarındaki bir birimlik artışın sivil erdem boyutunda ,122 birimlik bir artışa yol açtığı görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda H2b hipotezi de kabul edilmektedir.

Tablo 10. Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Vicdanlılık Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Düzeltilmiş R²</i>	<i>Durbin-Watson</i>	<i>F</i>	<i>P Değeri</i>
1	,245	,060	,050	1,804	6,269	,002
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>P değeri</i>
1	Sabit	2,825	,316		8,947	,000
	AÖD	,200	,118	,196	1,687	,093
	Örgüt İklimi	,076	,155	,057	,491	,624

Tablo 10’a göre modelin açıklama gücünü ifade eden R^2 değerinin 0,060 olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin %0,06’sının modeldeki bağımsız değişkenler olan örgüt iklimi ve algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı görülmektedir. Regresyon analizi sonucunda modelin bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=6,269$; $p<0,05$). Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek ve vicdanlılık boyutu arasında $p=0,10$ anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir ($p=,093$; $\beta=,200$). Buna göre araştırmaya katılan hastane çalışanlarının örgütsel desteğe yönelik algılarındaki bir birimlik artışın vicdanlılıkta, 200 birimlik bir artışa yol açtığı görülmektedir. Bu bulgulara göre H2c hipotezi kabul edilmektedir. Diğer bağımsız değişken olan örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmekte olup ($p>0,05$; $\beta=,076$) H1c hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Nezaket Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Düzeltilmiş R²</i>	<i>Durbin-Watson</i>	<i>F</i>	<i>P Değeri</i>
1	,076	,006	-,004	1,944	,577	,562

Tablo 11’de örgüt iklimi ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışının nezaket boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmış olan regresyon modelinin anlamlı bulunmadığı görülmektedir ($F=,577$; $p>0,05$). Bu durumda H1d ve H2d hipotezleri reddedilmiştir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Örgütlerin ayakta kalabilmesi ve rekabet avantajı elde etmesi adına çalışanların gönüllü ve örgüt yararına sergiledikleri davranışlar oldukça büyük önem taşımaktadır. Bu davranışların ortaya çıkmasında cezalandırma, iş sözleşmeleri, politika ve kurallar yeteri kadar etkili olamamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılan bu davranışların ortaya çıkmasındaki en büyük etkenler olumlu ve destekleyici bir örgüt ikliminin yanı sıra çalışanların algıladığı örgütsel destek ve yönetimle kurulan dostça ilişkiler olduğu ifade edilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, literatürde sınırlı sayıda çalışmanın söz konusu olduğu, örgüt iklimi, algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular, örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında, aynı zamanda, örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik ve sivil erdem boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak araştırma bulgularına göre, algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, ancak algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık ve sivil erdem boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile literatürdeki sonuçlar paralellik göstermektedir. Literatürde örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin incelendiği benzer çalışmalara bakıldığında, örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler saptayan çeşitli çalışmalar olduğu görülmektedir. Donaldson (1980), Ahmadzadeh ve arkadaşları (2012) ve Erkan’ın (2017) yaptığı çalışmalarda örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Korkmaz ve Keleş (2021) ile Subramani ve arkadaşları da (2016) örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışının tüm alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit etmiştir. Benzer şekilde, literatürde algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar araştırmanın diğer sonucunu destekler niteliktedir. Ladebo (2008), Malçok (2011), Büyükyılmaz ve Fidan (2017) ve Uzun (2018) algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit etmiştir.

Sonuçları değerlendirdiğimizde, çalışanların örgüt iklimine yönelik olumlu yöndeki algılamaları sonucunda, üyesi oldukları örgütlere karşı olumlu tutumlar geliştirdikleri, örgütlerini sahiplendikleri, örgüte karşı gönüllü ve yararlı davranışlarda buldukları ifade edilebilir. Benzer şekilde, çalışanların örgütlerinden görmüş oldukları desteğe ilişkin algılamalarının olumlu yönde olması durumunda daha fazla vicdanlılık ve sivil erdem davranışı sergileyecekleri ifade edilebilir. Diğer taraftan, çalışma sonuçları doğrultusunda, hastane yönetimlerine örgüt iklimi ve örgütsel desteğe ilişkin ölçme ve değerlendirme çalışmaları yürütmeleri, hem örgütsel desteği arttırmak hem de olumlu bir örgüt iklimi yaratmak amacıyla çalışmalar yapmaları ve uygun politikalar belirlemeleri önerilmektedir. Elverişli ve destekleyici bir örgüt iklimi, örgütsel bağlılığı ve sadakati arttırarak, çalışanların örgüt yararına gönüllü davranışlar sergilenmesine zemin hazırlamaktadır. Yöneticilerin bu konudaki farkındalıklarının artırılması oldukça büyük önem taşımaktadır. Öte yandan, araştırmacılara konunun aydınlanabilmesi amacıyla farklı sektörlerde söz konusu değişkenlerle yapılacak araştırmaların sayısını arttırmaları önerilmektedir. Ayrıca zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle sınırlı tutulan çalışmanın örneklemin genişletilmesinin de konunun aydınlanmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bunun yanında

araştırmacıların örgütsel vatandaşlık davranışı ile farklı değişkenler arasındaki ilişkilere yönelmesinin de, örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olan ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olan farklı öncülleri belirlemek üzere yararlı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Afsar, B., ve Badir, Y. F. (2016). Person–Organization Fit, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), s. 252–278.
- Allison, B. J., Voss, R. S., ve Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), s. 282–288.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), s. 267-285.
- Ahmadzadeh, Z., Heydarinejad, S., Farzam, F., ve Bosnehri, N.S. (2012). Investigation the Relation between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Sport Studies*, 2(3), s. 163-167.
- Akalın, Ç. (2006). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-saygı, Yüksek Lisans Tezi, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Aubé, C., Rousseau, V., ve Morin, E. M. (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), s. 479–495.
- Ay, B. (2007). Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Aydoğan, E., ve Delibaş, M. B. (2017). Ahilik Kurumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 2017, 52(1), s. 1-18.
- Aydoğan, E., ve Dinçer, E. (2017). Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Kalkınma Bakanlığı Örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, s. 48-66.
- Baran, B. E., Shanock, L. R., ve Miller, L. R. (2011). Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), s. 123–147.
- Basım, H. N., ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), s. 84-101.
- Büyükyılmaz O. ve Fidan Y. (2017), Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *BMIJ*, 5(3), s. 500-524.
- Chen, X.-P., Lam, S. S. K., Naumann, S. E., ve Schaubroeck, J. (2005). Group Citizenship Behaviour Conceptualization and Preliminary Tests of its Antecedents and Consequences. *Management and Organization Review*, 1(2), s. 273–300.
- Çekmecelioğlu, G. H. (2011). Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Yönetim Dergisi*, 22, 29-47.
- Donaldson, L. (1980). *Behavioural Supervision: Practical ways to change unsatisfactory behaviour and increase productivity*. London: Addison Wesley.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), s. 500–507.
- Erkan, M. (2017). Örgüt İklimi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Etkisi: Adıyaman Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adıyaman.

- Finkelstein, M. A. (2006). Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior: Motives, Motive Fulfillment, and Role Identity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(6), s. 603–616.
- Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), s. 587-605.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), s. 48-75.
- Halis, M. ve Uğurlu, Y. Ö. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10(2), s. 101-123.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., ve Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), s. 631–642.
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12, s. 109-122.
- İşcan, Ö. F., ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), s. 103-116.
- Korkmaz, V., ve Keleş, Y. (2021). Algılanan Örgüt İkliminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), s. 520-534.
- Koys, D. J., ve DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), s. 265–285.
- Ladebo, O. J. (2008). Perceived Supervisory Support and Organisational Citizenship Behaviours: Is Job Satisfaction a Mediator?, *South African Journal of Psychology*, 38(3), 479–488.
- Litwin, G. H., ve Stringer R. A. (1968), *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Harvard University Press.
- Lussier, R. N. (2017). *Human Relations in Organizations Applications and Skill Building*. McGraw-Hill Education.
- Maamari, B., ve Messarra, L. (2012). An Empirical Study of the Relationship Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Management*, 16(2), s. 165-174.
- Malçok, A. (2011). Örgüt İklimi ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışındaki Öncüllük Rolü Üzerine Bir Araştırma, Yüksek lisans tezi, *Kara Harp Okulu. Savunma Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Montes, F. J., Moreno, A. R. ve Fernandez, L. M. (2004). Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of Support for Innovation. *International Journal of Manpower*, 25(2), s. 167-180.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., ve Niehoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *Academy of Management Journal*, 41(3), s. 351–357.
- Muhammad, A. H. (2014). Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait. *International Journal of Business Administration*, 5(3), 59-72.
- Neal, A., ve Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), s. 946–953.

- Nwankwo, B. E., Agu, S. A., Onwukwe L., Sydney-Agbor, N., ve Ebeh, R. (2015). Relationship between Organizational Climate, Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior and Taking Charge. *Psychology and Social Behavior Research*, 3(2), s. 30-35.
- Organ, D. W., ve Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), s. 775–802.
- Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), s. 37-53.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, s. 117-135.
- Podsakoff, P. M., ve MacKenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), s. 351-363.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), s. 698–714.
- Schnake, M. E., ve Dumler, M. P. (2003). Levels of Measurement and Analysis Issues in Organizational Citizenship Behaviour Research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), s. 283–301.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Subramani, A. K., Jan, N. A., Gaur, M., ve Vinodh, N. (2016). Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour with Respect to Automotive Industries at Ambattur Industrial Estate, Chennai. *IJABER*, 13(8), s. 97-114.
- Şanal, M. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmeler Açısından Önemi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), s. 529-538.
- Taşlıyan, M., ve Hırlak, B. (2014). Örgütsel İletişim Etkinliği İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 3(2), s. 5-36.
- Uzun, T. (2018). Okullarda Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Güven, Duygusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), s. 960-987.
- Vey, M. A., ve Campbell, J. P. (2004). In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring? *Human Performance*, 17(1), s. 119–135.
- Williams, S., ve Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), s. 656–668.
- Yılmaz, Ö. (2016). Örgütsel Çatışma Yönetiminde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolüne İlişkin Bir Araştırma, Doktora Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Yüksekbilgili, Ö. (2017). Özel Sağlık İşletmeleri Çalışanlarının Örgüt İklimi Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), s. 45-60.
- Zagenczyk, T.J. (2001). A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support (Phd. Dissertation). *University of Pittsburgh, Pittsburgh*, s. 24.
- Zampetakis, L. A., Beldekos, P. ve Moustakis, V. S. (2009). Day-to-day Entrepreneurship within Organisations: The Role of Trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support. *European Management Journal*, 27(3), s. 165-175.

Research Article

**Örgüt İklimi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi
Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma**

*A Research in The Health Sector On The Effect Of Organizational Climate and Perceived
Organizational Support On Organizational Citizenship Behavior*

<p>İlay TILKI Doktora Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Ticaret ve Finansman ABD tilkiilay@gmail.com https://orcid.org/0000-0002-7289-3755</p>	<p>Esra Burcu BULGURCU GÜREL Doç. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü esragurel@mu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-4468-880X</p>
--	---

Extensive Summary

Organizations are basically units that emerge for the realization of common goals and objectives. At this point, one of the biggest factors in achieving the goals and objectives that organizations have determined is the human factor. For this reason, in order for the organizational life to be better for both the organization and the employees, the researches on the employees, who are the most important parts of the organization, are increasing day by day. From this point of view, in this study; the answers of the following questions analyzed: Are organizational citizenship behaviors related to organizational climate and perceived organizational support concepts? And what is the relationships between organizational climate, perceived organizational support and organizational citizenship? The in line with these questions, it is aimed to determine the relationship between the organizational climate and organizational support perceptions and organizational citizenship behavior of the employees working in one public and one private hospital. When the literature is examined, although there are studies in which the variables in question are examined separately, but there has not been enough research on the health sector in which the same variables are examined together. In the research, data were collected from 200 employees in a public and a private hospital in Menteşe district of Muğla province by using the survey technique.

The hypotheses developed to be tested in this study, which examines the relationships between organizational climate, perceived organizational support and organizational citizenship behavior, are as follows:

H1: There is a significant and positive relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior.

H1a: There is a significant and positive relationship between organizational climate and the altruism dimension of organizational citizenship behavior.

H1b: There is a significant and positive relationship between organizational climate and the civic virtue dimension of organizational citizenship behavior.

H1c: There is a significant and positive relationship between organizational climate and the conscientiousness dimension of organizational citizenship behavior.

H1d: There is a significant and positive relationship between organizational climate and the kindness dimension of organizational citizenship behavior.

H1e: There is a significant and positive relationship between organizational climate and the sportsmanship dimension of organizational citizenship behavior.

H2: There is a significant and positive relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior.

H2a: There is a significant and positive relationship between perceived organizational support and the altruism dimension of organizational citizenship behavior.

H2b: There is a significant and positive relationship between perceived organizational support and the civic virtue dimension of organizational citizenship behavior.

H2c: There is a significant and positive relationship between perceived organizational support and the conscientiousness dimension of organizational citizenship behavior.

H2d: There is a significant and positive relationship between perceived organizational support and the kindness dimension of organizational citizenship behavior.

H2e: There is a significant and positive relationship between perceived organizational support and the sportsmanship dimension of organizational citizenship behavior.

According to the results of the analysis, it was determined that there is a significant and positive relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior ($p < 0,05$; $\beta = ,305$) and its sub-dimensions, altruism ($p < 0,05$; $\beta = ,366$) and civic virtue ($p < 0,05$; $\beta = ,391$). In the study, it was determined that there is no significant relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior ($p > 0,05$; $\beta = ,030$), but there is a significant and positive relationship between perceived organizational support and conscientiousness ($p = ,093$; $\beta = ,200$) and civic virtue ($p = ,073$; $\beta = ,122$) sub-dimensions of organizational citizenship behavior. Considering the similar studies in the literature examining the organizational climate and organizational citizenship behavior variables, Donaldson (1980), Ahmadizadeh et al. (2012), Subramani et al. (2016), Erkan (2017) found positive significant relationships between organizational climate and organizational citizenship behavior.

On the other hand, in this study, no significant relationship was found between perceived organizational support and organizational citizenship behavior as a whole, but significant and positive relationships were found between conscientiousness and civic virtue dimensions of organizational citizenship behavior. The results obtained in this study and the results in the literature show parallelism. Looking at similar studies in the literature examining the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior, Ladebo (2008), Malcok (2011), Büyükyılmaz and Fidan (2017), Uzun (2018) found significant and positive relationships between perceived organizational support and organizational citizenship behavior.

In line with the results of the study, it is recommended to the hospital managements to carry out measurement and evaluation studies on organizational climate and organizational support, to perform works to increase organizational support and create a positive organizational climate to determine appropriate policies. In order to generalize the results, it is recommended for researchers to choose a larger sample and to carry out studies with the same variables on different sectors. In addition, it is thought that it will be useful for researchers to focus on the relationships between organizational citizenship behavior and different variables in order to identify different antecedents that are related to organizational citizenship behavior and have an effect on organizational citizenship behavior.