

Hekimlerde Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği

The Reliability and Validity of the Organizational Citizenship Level Scale on Physicians

İBRAHİM TOPÇU*
ARZU KADER HARMANCI SEREN**
FATMA KAYA***
AHMET KARADAL****
AYTOLAN YILDIRIM*****

Geliş Tarihi: 02.07.2012, Kabul Tarihi: 28.09.2012

ÖZET

Amaç: “Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği”nin hekimlerde geçerlik ve güvenirliliğini göstermektir.

Yöntem: Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde yer alan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde çalışan hekimler oluşturmaktadır. Örnekleme ikisi Avrupa bölgesinde, ikisi Anadolu bölgesinde yer alan, 100 yatak ve üzeri kapasiteli hastaneler arasından rastlantısal olarak seçilen toplam dört hastanede çalışan hekimler dahil edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde yüzdelik dağılımı, madde toplam puan korelasyonu, açıklayıcı/açıklayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa katsayısı analizleri kullanılmıştır.

Bulgular: Ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0.29 - 0.71 aralığında, faktör yüklerinin ise 0.514-0.850 aralığında olduğu, orijinal ölçekten farklı olarak 5 değil 4 faktör grubuna ayrıldığı ve ölçek toplamında Cronbach alfa değerinin 0,90 olduğu belirlenmiştir

Sonuç: Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin hekimlerde uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel vatandaşlık; hekimlik; geçerlik-güvenirlilik; ölçek.

ABSTRACT

Aim: To demonstrate the reliability and validity of the organizational citizenship level scale on physicians.

Methods: The subjects of the study were physicians employed in Ministry of Health hospitals in Istanbul, Turkey. For the sampling, physicians who worked in a total of four hospitals (two on the European side of Istanbul and two on the Asian side) with ≥ 100 bed capacities were selected randomly. After selection, the Organizational Citizenship Level Scales were given to the physicians working in these hospitals. Percentage, item total score correlation, exploratory factor analysis and Cronbach's alpha coefficient were used for data analyses.

Results: The total score correlation values of the items in the scale were found to be between 0.29 and 0.7; the scale was separated into four factor groups different from the original scale, and the Cronbach's alpha coefficient total was found to be 0.90.

Conclusion: The results showed that the Organizational Citizenship Level Scale was a reliable and valid tool to be used on physicians.

Key words: Organizational citizenship; physicians; validity-reliability; scale.

* İ Topçu, Dr.
İstanbul İl Sağlık Müdür Yard.
İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, Eğitim Şubesi
Büyük Reşitpaşa Cad. No:12 Laleli, Fatih /İstanbul
Tel.: 0 212 511 07 07 Faks: 0 212 638 30 35
e-posta: ibrahim.topcu@sm34.gov.tr

*** F Kaya, Hemşire
İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, Eğitim Şubesi
Büyük Reşitpaşa Cad. No:12 Laleli, Fatih/İstanbul
Tel.: 0 212 511 07 07 Faks: 0 212 638 30 35
e-posta: fatmakaya2@gmail.com

***** A Yıldırım, Prof. Dr.
İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi,
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Abide-i Hürriyet C. 34381 Şişli / İstanbul
Tel.: 0 212 440 00 00-27134 Faks: 0 212 224 49 90
e-posta: ayotlany@myynet.com

** A K Harmancı Seren, Dr. Araş.Gör.
İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi,
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Abide-i Hürriyet C. 34381 Şişli / İstanbul
Tel.: 0 212 440 00 00-27134 Faks: 0 212 224 49 90
e-posta: arzukader@gmail.com

**** A Karadal, Dr.
Pendik Toplum Sağlığı Merkezi
Bağlarbaşı M. İnönü C. Bozkurt S. N:8/11 Maltepe / İstanbul
Tel.: 0 542 402 14 57
e-posta: ahmetkaradal@gmail.com

Giriş

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) terimi, literatürde ilk kez Katz ve Kahn^[1] tarafından 1966 yılında kullanılmıştır. Daha sonra, ÖVD, organizasyonlarda çalışanların kendilerinden beklenmeyen organizasyon yararına davranışları için kullanılan “ekstra rol davranışı” kavramından yola çıkılarak tanımlanmıştır.^[2-3] ÖVD kavramı, ilk kez seksenli yılların başında kullanılmış; Smith, Organ ve Near^[4] 1983 yılında iki bankada çalışan 422 kişi üzerinde yapılan araştırma ile örgütsel vatandaşlık davranışının doğası açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı, organizasyonun biçimsel ödüllendirme sisteminde doğrudan veya dolaylı olarak yer almayan, ancak örgütsel fonksiyonları artırmada etkili olan davranışlardır. Çalışanlar, bu davranışları yapmadıklarında herhangi bir ceza, yaptıklarında ise herhangi bir ödül almaya-caklarını bildikleri halde kendi isteklerine bağlı olarak sergilemektedir.^[5-9] Burada özellikle üzerinde durulması gereken nokta, kişinin örgüt içerisinde kendi görev tanımı içeriğinde tanımlanmamış ve örgüte faydası dokunacak davranışları kendiliğinden yerine getirmesidir. Bu davranışlar, organizasyon tarafından daha önceden belirlenmemiş, çalışanların iş tanımlarında doğrudan tanımlanmamıştır. Çalışanın örgütte yaptığı anlaşmada kendi görev tanımları arasında açıkça yer almayan, ancak çalışanların kendi içlerinden gelerek yaptığı davranışlardır.^[4-7] Örgütsel vatandaşlık davranışı için literatürde iyi asker sendromu tanımı da kullanılmaktadır.^[3,6]

Örgütsel vatandaşlık davranışları organizasyonun yararına olan davranışlardır. İş arkadaşlarına işlerinde yardımcı olma, iş geliştirme süreçlerinin içerisinde yer alma ve bu süreçlere katkı koyma, zamanı ve organizasyona ait tüm kaynakları titiz bir biçimde kullanma gibi iş tanımları içerisinde tanımlanmayan davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışları arasında sayılmaktadır.^[10] Literatürde otuz yakın örgütsel vatandaşlık davranışı sayılmaktadır.^[7-10] Ancak, temel olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarının, özgecilik, erdemlilik, vicdanlılık, sivil erdem ve nezaket olarak beş bileşen içerisinde incelendiği belirtilmektedir.^[11-13] Bu organizasyonlarda çalışanların arasında yardımlaşma ve dayanışmanın organizasyondaki verimliliği ve yönetsel etkinliği artırdığı, organizasyonun çevresel değişimlere uyumunu kolaylaştırdığı, kaynakların daha etkin kullanılmasını sağladığı, yeni ve iyi çalışanları organizasyona çekip var olan nitelikli çalışanların da kurumda kalmalarını sağladığı ifade edilmektedir.^[14]

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili çalışmaların doksanlı yıllardan itibaren sağlık alanında da yapıldığı görülmektedir.^[15-18] Bolon'un^[15] çalışmasında, iş memnuniyeti arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı; Dukreich ve ark.^[16] çalışmasında, hekimlerin sağlık sistemini benimsemelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerini etkilediği; Cardona ve ark.^[17] 1185 hekimle yaptıkları çalışmada, hekimlerin organizasyonla sosyal bağları arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Altuntaş ve

Baykal'ın^[18] hemşirelerle yaptığı çalışmada da yöneticilerine, kurumlarına ve iş arkadaşlarına güven düzeyi yüksek olan hemşirelerin vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik boyutlarında örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri saptanmıştır.^[18]

Sağlık alanı ekip çalışmasının son derece önemli olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemenin organizasyona önemli yararlar sağlayabileceği bir alandır. Ayrıca, çalışanların kurumlarında motive ve doyumlu çalışmalarının bir göstergesi olarak da çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri önemsenmelidir. Özellikle önemli dönüşümler yaşanan kamu sağlık alanında çalışan hekimlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini belirlemek, bu alana dönük planlamaların değerlendirilmesinde etkili olabileceği ve katkı sağlayabileceği için yöneticiler tarafından önemsenmelidir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaygınlaştırılması ve çalışanların bu davranışları göstermeye teşvik edilebilmeleri için öncelikle yöneticilerin organizasyonlarında mevcut durumu analiz etmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda sağlık alanında hekim grubu içerisinde var olan örgütsel vatandaşlık düzeyini belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir araçlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmada, daha önce farklı alanlarda çalışanlara uygulanmış ve sağlık alanında hemşire grubunda geçerliği güvenilirliği gösterilmiş olan^[19] “Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği”nin (ÖVDÖ), hekim grubunda geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırma Tipi: Bu, metodolojik bir çalışmadır.

Araştırmanın Örneklemi: Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde yer alan Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde çalışan hekimler oluşturmaktadır. Her iki yakada yer alan, 100 yatak ve üzeri kapasiteli hastaneler eskiden SSK olanlar ve olmayanlar, özel dal hastanesi olanlar ve olmayanlar olarak listelenmiş ve toplam dört hastane ikisi Avrupa yakasında, ikisi Anadolu yakasında, ikisi eski SSK ikisi kuruluşundan itibaren Sağlık Bakanlığı'na bağlı ve ikisi özel dal, ikisi genel hasta kabul eden hastaneler olacak şekilde rastlantısal olarak seçilmiştir.

Örnekleme alınan hastanelerden ilk hastanede 500, ikincisinde 523, üçüncüsünde 81 ve dördüncüsünde 60 olmak üzere toplam 1164 hekim çalışmaktadır. Kurumlarda veriler Ocak-Mart 2012 tarihleri arasında toplanmış olup çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 752 hekime ulaşılmış, ancak sadece 478 hekimden anket formu geri alınabilmiştir. Bu 478 anketten ise 196 tanesi eksik veya yanlış doldurulduğu için analiz dışında bırakılmış ve çalışma 282 kişi ile tamamlanmıştır.

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın verilerini toplamak için

hekimlerin çalıştıkları kurum, birim, pozisyon, medeni durum, aylık kişisel gelir, aylık toplam gelir, mülkiyet, kurumda çalışma süresi, haftalık çalışma saati gibi değişkenlerin sorgulandığı bir anket ile ÖVDÖ kullanılmıştır. ÖVDÖ, 2010 yılında Altuntaş ve Baykal^[19] tarafından hemşirelerde geçerlik güvenilirliği gösterilen, 24 maddeden ve beş alt boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları “yardım etme”, “vicdanlılık”, “hoşgörülülük”, “kurumu övme” ve “bilgilendirme ve katılım” şeklinde sıralanmaktadır. Ölçek, ortalama puanı 3.5 üzerine çıktıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Etik Boyut ve Veri Toplama: Araştırmada, ÖVDÖ'nün kullanımı için ölçeğin hemşire grubunda geçerlik güvenilirlik çalışmasını yapan yazarlardan e-posta yoluyla izin alınmıştır. Ayrıca, kurumlarda uygulamaya başlamadan önce İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin alınarak protokol oluşturulmuştur. Ardından da çalışmanın yürütüleceği hastanelerin başhekimliklerinden yazılı izin alınmıştır. Son olarak ilgili hastanelerde çalışan hekimlerin gönüllülüğü esas alınmıştır. Ocak-Mart 2012 tarihleri arasında anketler hekimlere araştırmacılar tarafından dağıtılmış ve geri toplanmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Araştırmanın verilerinin analizinde yüzde- frekans testleri, Kaiser Meier Olkin (KMO) - Bartlett, açımlayıcı faktör analizi, madde-toplam puan korelasyonu ve Cronbach alfa güvenilirlik analizi testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmada ölçeğin kapsam geçerliği ve test-tekrar test analizi yapılmaksızın diğer geçerlik güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmada yer alan hekimlerin %55.3'ü erkek, %44.7'si kadındır; %38.3'ü birinci hastanede, %27.3'ü ikinci hastanede, %14.9'u üçüncü ve %19.5'i de dördüncü hastanede çalışmaktadır. Hekimlerin yaşları ortalama 36.2±9.1, aylık gelir ortalamaları 4083.70±1826.30 TL, kurumda çalışma yılı ise ortalama 5.4±6.3 olarak belirlenmiştir.

Madde Analizi

Toplam 24 madde içeren ÖVDÖ'nün güvenilirlik çalışması için 24 maddenin madde-toplam puan korelasyonlarına bakıldığında; maddelerin korelasyon değerlerinin $r=0.20$ ile 0.56 aralığında değiştiği belirlenmiştir. Maddelerden 19 tanesinin (1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 23, 24) korelasyon katsayısının 0.20 'nin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Beş madde (madde 3, 5, 15, 20 ve 21) korelasyon analizleri sonucu korelasyon değerleri düşük ($r \leq 0.20$) ve güvenilirlik katsayıları istatistiksel olarak anlamsız ($p > 0.05$) bulunduğu için ölçekten çıkarılmış ve ölçek 19 maddeye düşürülmüştür. Kalan 19 madde ile tekrarlanan madde toplam

puan korelasyon analizinde elde edilen değerler Tablo 1'de yer almaktadır. Buna göre $r=0.29-0.71$ aralığında değişmektedir.

Yapı Geçerliliği

Ölçeğin yapı geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi öncesinde Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett testi yapılmış KMO katsayısı 0.878 , Bartlett testi sonucu da ($X^2=2738.345$ ve $P < 0.001$) ileri düzeyde anlamlı olarak bulunmuştur.

Orijinal ölçekte beş alt boyutu olan ÖVDÖ'nün korelasyon analizleri sonucu beş madde dışında bırakıldıktan sonra yapılan açımlayıcı faktör analizinde taslak ölçekteki tüm maddelerin dört alt boyutta toplandığı belirlenmiş ve madde yükü 0.50 'nin ($0.523-0.850$ aralığında) üzerinde bulunmuştur. Bu faktör yapısı total varyansın %64.316'sını açıklamaktadır. Tablo 2'de alt boyutlara göre maddelerin faktör yükleri listelenmiştir.

İç Tutarlık Analizi

Alt boyutların ve toplam ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0.90 ; yardım etme alt boyutunda 0.89 , vicdanlılık alt boyutunda 0.89 , bilgilendirme ve katılım alt boyutunda 0.89 ve kurumu övme alt boyutunda da yine 0.89 bulunmuştur (Tablo 1).

Tartışma

Geçerlik güvenilirlik çalışmaları, bilimsel çalışmalarda kullanılan veri toplama araçlarının niteliğinin sınanmasında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Ölçek geliştirmede bu analizlerden yararlanıldığı gibi, farklı kültürler arasında uyarlanan ölçeklerde de geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması gerektiği belirtilmektedir.^[20-22]

Oldukça benzer bir meslek grubunda geçerlik güvenilirliği gösterilmiş olmasına karşın literatürde farklı meslek gruplarına uygulamadan önce ölçüm araçlarının ilgili grup üzerinde geçerlik ve güvenilirliğinin gösterilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.^[20]

Bu çalışma geçerlik güvenilirlik analizi Altuntaş ve Baykal^[19] tarafından hemşirelik grubu üzerinde gösterilmiş olan ÖVDÖ baz alınarak 282 hekim içeren örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Literatürde ölçek çalışmalarında ulaşılması gereken örneklem büyüklüğüne ilişkin farklı oranlar kullanılmaktadır. Bunlardan biri ölçekteki her bir madde için 10 kişinin örnekleme dahil edilmesini gerektiren 10 kuralıdır.^[21] Buna göre çalışmanın örnekleme en az 24 madde için 240 kişi alınmalıdır. Bir diğer kural beş kuralı olarak adlandırılıp her bir madde için en az beş kişiye ulaşılması gerekmektedir.^[21-23] Burada 24 maddeli ölçek için örneklemin alt sınırı 120 'dir. Bu çalışmada 282 kişilik örnekleme ulaşılmış, ölçek madde sayısı 24 olduğu için literatürde belirtilen sınırın da üzerinde kişi çalışmaya katılmıştır.

Tablo 1: Ölçek Alt Boyutlarına Göre Madde-Toplam Korelasyon ve Cronbach alfa Değerleri

ALT BOYUT	MADDE NO	İFADELER	MADDE-TOPLAM KORELASYON DEĞERLERİ	CRONBACH ALFA
YARDIM ETME	Madde-1	Benim işimi engelse de yardıma ihtiyacı olan bir çalışma arkadaşına zaman ayırım.	0.44	0.89
	Madde-7	İş yükü ağır olan arkadaşlara işimin bir parçası olmasa bile yardım ederim.	0.54	
	Madde-13	Arkadaşlarının iş ile ilgili sorunlarını çözmelerine yardımcı olmak için kendi zamanımdan fedakarlık yaparım.	0.54	
	Madde-19	Özellikle dile getimeseler bile işleri yoğunlaşan veya zor bir işle görevlendirilen arkadaşlarıma yardım ederim.	0.61	
VICDANLILIK	Madde-2	Yaptığım işlere başkalarının kontrolüne gerek duyulmayacak ölçüde özen gösteririm.	0.52	0.89
	Madde-8	İşimi ve bana verilen görevleri çok ciddiye alarak hatasız yerine getirmek için özen gösteririm.	0.61	
	Madde-9	Kurumum, işimi iyi yapmamı sağlayacak olanakları sağlayamıyorsa bundan yakınmanın en doğal hakkım olduğunu düşünürüm.	0.29	
	Madde-11	Herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneneğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım.	0.64	
	Madde-14	İşe en çok devam eden çalışanlardan biriyim.	0.57	
	Madde-17	Aynı hataları yapmamaları için deneyimlerimi arkadaşlarımla paylaşıyorum.	0.65	
	Madde-23	İşle ilgili bir konuda deneyim eksikliği nedeniyle zaman kaybetmişsem, aynı şeyin diğer çalışanların da başına gelmemesi için onları uyarırım.	0.71	
BİLGİLENDİRME VE KATILIM	Madde-4	İşlerin daha etkili veya hızlı yapılabilmesini sağlayacak öneriler aklıma gelirse bunu yönetimle paylaşıyorum.	0.56	0.89
	Madde-10	Düzenlenen toplantılarda kendi görevim ile ilgili konularda fikir ve önerilerimi çekinmeden söylerim.	0.56	
	Madde-16	Aklıma gelen önerileri ve yapıcı eleştirileri arkadaşlarımla ve yönetimle paylaşıyorum.	0.62	
	Madde-22	Kurum içindeki toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	0.53	
KURUMU ÖVME	Madde-6	Kurumum hakkında olumsuz görüşlere sahip insanların fikirlerini değiştirmeye çalışırım.	0.44	0.89
	Madde-12	Kurumdan yararlanabilecek herkese kurumumun hizmetlerini tanıtırım.	0.56	
	Madde-18	Kurum içinde yetersizliklerden yakınsam bile dışarıda kurumumdan övgü ile söz ederim.	0.45	
	Madde-24	Başkalarına bu kurumun çalışmak için iyi bir yer olduğunu söylerim.	0.30	
TOPLAM ÖLÇEK CRONBACH ALFA				0.90

Madde analizleri ve madde-toplam puan korelasyonu
Ölçeğin iç tutarlık göstergesi olarak, ölçek alt boyutları ile toplam ölçek puanı arasındaki korelasyon ilişkisi değerlendirilmektedir. Korelasyon katsayısının yüksek olması,

o maddenin ölçülen teorik yapıya uygun olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Korelasyon katsayılarının alt sınırı değişik kaynaklarda 0.20; 0.25; 0.30 olarak verilmektedir.^[20,22,24] Bu çalışmada ÖVDÖ'nün (24 madde)

Tablo 2: Ölçek Maddelerinin Alt Boyutlara Dağılımı ve Faktör Yüğü

MADELER	ALT BOYUTLARA DAĞILIM			
	ALT BOYUT 1	ALT BOYUT 2	ALT BOYUT 3	ALT BOYUT 4
Madde 14	0.809			
Madde 8	0.793			
Madde 2	0.775			
Madde 23	0.676			
Madde 11	0.670			
Madde 17	0.581			
Madde 9	0.523			
Madde 16		0.806		
Madde 10		0.796		
Madde 4		0.743		
Madde 22		0.636		
Madde 7			0.836	
Madde 13			0.754	
Madde 19			0.734	
Madde 1			0.592	
Madde 24				0.850
Madde 18				0.797
Madde 6				0.739
Madde 12				0.586

güvenirliğı için yapılan madde analizi sonrasında, madde-toplam puan korelasyon katsayısı 0.20 ve altında olan 5 madde (3, 5, 15, 20, 21) ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 19 maddenin madde-toplam puan korelasyonlarının $r=0.29$ ile 0.71 arasında olduğı saptanmıştır. Ölçeğin sadece 2 maddesi (madde 9 ve madde 24) 0.29 ve 0.30 korelasyon değerlerine sahiptir. Bu iki madde dışındaki korelasyon değerleri 0.44 ve üzerindedir.

Yapı Geçerliğı

Geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için en sık kullanılan yöntem, faktör analizidir. Bu yöntem, ölçeğin neyi ne kadar isabetli ölçtüğü ile ilişkili bir kavramdır.^[25-27]

Bu çalışmada, ÖVDÖ'nün yapı geçerliğı için açımlyıcı faktör analizi yapılmıştır.^[20,21] Literatürde faktör analizi öncesinde KMO ve Bartlett testinin değerlendirilmesi önerilmektedir. Buna göre KMO'nun 0.50 'nin altında olması yetersiz iken $0.50-0.60$ arasında olması zayıf, $0.60-0.70$ arasında olması kötü, $0.70-0.80$ arasında olması orta, $0.80-0.90$ arasında olması iyi ve 0.90 'ın üzerinde olması da mükemmel olarak değerlendirilmektedir.^[21] Bu çalışmada, KMO katsayısı 0.878 olarak

bulunmuş olup güvenilirlik düzeyi "iyi" olarak değerlendirilmiştir. Bartlett testi sonucu da ($X^2=2738.345$ ve $P<0.001$) ileri düzeyde anlamlı olarak bulunmuştur.

Madde-toplam puan korelasyon analizi sonucunda güvenilirlik katsayıları 0.25 'in altında olan beş madde çıkarılarak kalan 19 madde ile yapılan açımlyıcı faktör analizinde ölçeğin dört alt boyuta dağıldığı görülmektedir (Tablo 2). Burada maddelerin "yardım etme", "vicdanlılık", "kurumu övme" ve "bilgilendirme ve katılım" alt boyutlarına birebir Altuntaş ve Baykal'ın^[19] çalışmasına paralel olarak dağıldıkları belirlenmiştir. Tek istisna korelasyon analizleri sırasından ölçekten çıkarılan 5. maddenin bilgilendirme ve katılım alt boyutunda yer almamasıdır.

Farklı olarak Altuntaş ve Baykal'ın^[19] çalışmasında, "hoşgörülülük" alt boyutunu oluşturan dört maddeden üçü madde-toplam puan korelasyon analizleri neticesinde düşük korelasyon değerleri almaları nedeniyle ölçekten çıkarıldığından, bu alt boyutta bir dağılım olmamıştır. Altuntaş ve Baykal'ın^[19] çalışmasında "hoşgörülülük" alt boyutunda bulunup bu ölçekte de bulunan tek madde olan 9. madde, bu çalışmada "vicdanlılık" alt boyutunda yer almıştır (Tablo 1 ve Tablo 2).

Bu dört faktör yapısı total varyansın $\%64.316$ 'sını açıklamaktadır. Açıklanan varyans oranı, ölçeğin faktör yapısının gücünü göstermektedir.^[21,25,27] Sosyal bilimlerde çok faktörlü desenler için açıklanan varyansın $\%40$ ile $\%60$ arasında olmasının yeterli olduğu belirtilmekte iken,^[21] bu çalışmada bu değer $\%60$ 'ın üzerinde bulunmuştur.

İç Tutarlık Analizi (Cronbach Alfa Analizi)

Ölçek geliştirme çalışmalarında, ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığını test etmek gerekmektedir.^[26,28,29] Değişik iç tutarlık analiz yöntemleri olmakla birlikte en yaygın olarak özellikle Likert tipi ölçeklerde Cronbach alfa analizleri kullanılmaktadır. Cronbach alfa katsayısı 0 ile 1 arasında dağılım göstermektedir. Değişik kaynaklarda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının araştırma alanına ve konusuna göre farklı tasniflerine yer verilmektedir.^[20-22,25-29] Ancak sağlık bilimleri alanında Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı için alt sınır olarak 0.70 değerinin alınması önerilmektedir.^[20,25]

ÖVDÖ'nün iç tutarlık analizinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, ölçeğin bütünü için 0.90 olarak bulunmuştur (Tablo1). Bu sonuç, ölçek maddelerinin birbirleriyle yüksek iç tutarlığa ve yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Dört alt boyutun her biri için ayrı iç tutarlık analizleri yapıldığında, alt boyutların tümünde (yardım etme, vicdanlılık, kurumu övme ve bilgilendirme ve katılım) Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0.89 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar her dört alt boyutun güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 1).

Sonuç

ÖVDÖ için yapılan geçerlik ve güvenirlilik analizleri sonucunda, ölçeğin made toplam korelasyon değerlerinin 0.29-0.71 arasında değiştiği, Cronbach alfa katsayılarının alt boyutlarda 0.89, ölçek bütününde ise 0.90 olduğu, faktör yüklerinin de 0.514-0.850 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu değerlere göre ölçeğin hekim grubunda yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir olduğu saptanmıştır.

Bu ölçek sağlık alanında hekim grubu üzerinde yapılacak örgütsel vatandaşlık çalışmalarında kullanılabilir. Yenilenen çalışmalarda ölçeğin zamana karşı geçerliğinin de test edilmesi önerilir.

KAYNAKLAR

- Katz D, Kahn RL. The social psychology of organizations. New York: John Wiley; 1966.
- Wanxian L, Weiwu W. A demographic study on citizenship behavior as in –role orientation. *Pers Individ Dif* 2007; 42:225-234.
- Organ DW. A reappraisal and interpretation of the satisfaction–causes- performance hypothesis. *Acad Manage Rev* 1977; 2:46-53.
- Smith CA, Organ DW, Near JP. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *J Appl Psychol* 1983; 68:653-663.
- Bateman TS, Organ DW. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Acad Manage J* 1983; 26:587-595.
- Organ DW, Ryan K. A Meta analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology* 1995; 48:775-802.
- Basım N, Şeşen H. Örgütsel vatandaşlık ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 2006;61(4):83-101.
- Moorman RH, Blakely GL, Niehoff BP. Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice. *Acad Manage J* 1998; 41(3):351-357.
- Organ DW. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance* 2009; 10(2):85-97.
- Sezgin N. Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2005; 25(1):317-319.
- Organ DW. Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome. Lexington MA: Lexington Books; 1988.
- Khaloa P. Organizational citizenship behavior within learning environments. *IJME* 2008; 7(1):73-80.
- Rego A, Riberio N, Cunha MP. Perceptions of organizational virtuousness and happiness and as predictors of organizational citizenship behaviors. *J Bus Ethics* 2010; 93:215-235.
- Pdsakoff PM, Mckenzie SB. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: a review and suggestions for future Research. *Human Performance* 1997; 10(2):133-151.
- Bolon DS. Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hosp Health Serv Adm.* 1997;42(2):221-41.
- Dukreich JM, Golden BR, Shortell SM. Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Adm Sci Q* 2002;47:507-533.
- Cardona P, Lawrence BS, Bentler PM. The influence of social and work exchange relationships on organizational citizenship behavior. Working Paper. 2003. <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0497-E.pdf> (Erişim 12.06.2012).
- Altuntas S, Baykal U. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *J Nurs Scholarsh* 2010; 42(2):186-94.
- Altuntaş S, Baykal U. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin hemşirelikte geçerlik güvenirligi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2010; 13(3):7-16.
- Erefe İ. Veri toplama araçlarının niteliği. İçinde: İ Erefe (Ed), Hemşirelikte Araştırma İlke Sürec ve Yöntemleri. İstanbul: Odak Ofset; 2002. s.169-187.
- Şencan H. Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. 1. basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2005.
- Çam MO, Baysan Arabacı L. Tutum ölçeği hazırlamada nitel ve nicel adımlar. *HEMAR-G* 2010; 12(2):59-71.
- Büyükoztürk Ş. Anket geliştirme. 2005. http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2005_cilt3/sayi_2/133-151.pdf?ref=Sex%C5%9Ehop.Com (Erişim 17 Mayıs 2012).
- Gözüm S, Aksayan S. Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. *HEMAR-G* 2002; 4(2):9-20.
- Yurdugöl H. Ölçme kuramı ve güvenilirlik katsayıları. 2005. <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugol/3/indir/Guvenirlilik.pdf> (Erişim: 10 Haziran 2010).
- Öner N. Türkiye'de kullanılan psikolojik testler: bir başvuru kaynağı. Genişletilmiş 2. baskı. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi; 2008.
- Büyükoztürk Ş, Kılıç Çakmak E, Akgün ÖE, Karadeniz Ş ve Demirel F. Bilimsel araştırma yöntemleri. 5. baskı. Ankara: Pegem Akademi;2010.
- Tavşancıl E. Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. 1. baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2002.
- Ural A, Kılıç İ. Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık; 2005.