

HEMŞİRELERİN PROFESYONEL DEĞERLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Haluk TANRIVERDİ¹

ÖZ

Bu çalışmanın amacı sağlık kurumlarında farklı düzeylerde görev yapan hemşirelerin profesyonel değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırma Sağlık Bakanlığına bağlı İstanbul İlinde bulunan 3 Eğitim ve Araştırma Hastanesinin klinik ve polikliniklerinde kolayda örneklem metoduna göre belirlenen yönetici hemşire, sorumlu hemşire ve hemşire olarak çalışan toplam 340 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Araştırmada aralıklı Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği ile, aralıklı Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi ölçekleri uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları kullanılmıştır. Niceliksel veriler; t-testi, Tek yönlü (One way) Anova testi, Tukey Post Hoc testi, Pearson korelasyon ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Hemşirelerin Profesyonel değerler ve örgütsel vatandaşlık davranış ortalamaları yüksek düzeyde bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin genel profesyonel değer düzeyi ile genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Genel profesyonel değer düzeyi ile genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hemşirelerin sorumluluk düzeyi, harekete geçme düzeyi ve güvenlik düzeyi genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyini arttırmaktadır. Sağlık kurumlarında çalışanlara sağlanacak güvenli ortamlar, sorumlu tutum ve davranışların kazandırılması, inisiyatif kullanabilme imkânlarının oluşturulması; onların kurumlarında kendilerinden beklenen tutum ve davranışlara yönelmesinde önemli etkenler olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, Profesyonel Değerler, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

¹Prof.Dr.. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Öğretim üyesi. e-posta: haluktanriverdi34(at)gmail.com

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL VALUES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR LEVELS OF NURSES

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between professional values and organizational citizenship behavior levels of nurses working at different levels in health institutions. The study was conducted with convenience sampling method to 340 executive nurses and nurses whose working in 3 different clinics and polyclinics which is affiliated to Ministry of Health in Istanbul. The data was obtained with permission of the facilities and the scale of Nurses' Professional Values and Organizational Citizenship was conducted to data collection. The data were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 program. Descriptive statistical methods were used. T-test, one-way ANOVA, The Tukey Post Hoc, Anova test, Pearson correlation and regression analysis was used. The results of this study shows that the mean rank of the professional values of nurses general organizational citizenship behavior was found high. There was statistically significant relationship was found between the general professional value level and the level of general organizational citizenship behavior of the nurses participating in this study. Regression analysis was used to determine the effect between general professional value and general organizational citizenship behavior. As a determinant of the level of general organizational citizenship behavior level, it was found that the effect of general professional value level variables (explanatory power) was strong. When level of responsibility, level of mobility and level of security of nurses increase the level of general organizational citizenship behavior increase. Organizational citizenship behaviors were also found to be significantly associated with the duration of the title work in the hospital. With establishing safe environments, responsive attitudes and behaviors to be provided to employees in health institutions, creating opportunities to use initiative, it would be important factors for nurses behaviors expected from them.

Keywords:Nurses, Professional Values, Organizational Citizenship Behavior.

Tanrıverdi, Haluk. "Hemşirelerin Profesyonel Değerleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *ulakbilge* 5. 13 (2017): 1183-1204

Tanrıverdi, H. (2017). Hemşirelerin Profesyonel Değerleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi *ulakbilge*, 5 (13), s.1183-1204.

1. GİRİŞ

Değer; bireye, objeye, düşünceye ait güçlü motivasyonel, subjektif, doğru, gerçek, güzel, iyi olanın seçimi olarak tanımlanabilir (Orak ve Alper, 2012; 23). Değerler konusundaki çalışmaları yapan Rokeach değeri; “belirli bir davranış ve varoluş amacının kişisel ve toplumsal olarak karşıtlarına tercih edilmesine dair bir inanç” olarak tanımlamaktadır (Kaya ve Arkadaşları, 2012:18). Bir başka tanımla değerler; davranışa rehberlik eden ve bireyin kendini adadığı idealler ve inançlardır (Göriş vd., 2014: 138).

Değerler, yaşamın ilk evrelerinde kazanılmaya başlarken mesleki eğitim sırasında eğitsel stratejilerle yönlendirilebilir (Karadağlı, 2016: 82). Değerler; kimlik oluşumunda önemli bir etkiye sahip inançlardır. Her birey, hayatına anlam katan, yaşamına şekil veren, davranışlarına rehberlik eden, çevresini algılama ve yargılamasına zemin hazırlayan kişisel, sosyal, toplumsal, kültürel ve mesleki değerlere sahiptir (Karadağlı, 2016: 82). Değerler, yaşamın ilk evrelerinde kazanılmaya başlarken mesleki eğitim sırasında eğitsel stratejilerle yönlendirilebilir. (Karadağlı, 2016: 82). Mesleki değerler ise, bir meslek grubu tarafından önem verilen genel nitelikler olarak ifade edilmektedir (Orak ve Alpar, 2012; 23; Kaya vd., 2012:19).

Profesyonellik ise, çeşitli yetkinliklerle ilgili tutum, bakış açısı davranış biçimidir. Profesyonel tutum, verimliliğin ve etkinliğin en temel özelliğidir. Profesyonellik, çağdaş toplumların en çok önem verdiği konulardan biri olup toplumun refahını sağlamak için; yapılan işin önemsenmesini, yüksek düzeyde eğitim almayı, başkalarına yardım etme isteği ile motive olmayı, örgütlenmeyi, etik ilkelere sahip olmayı, sorumluluk alma ve karar verme becerisini gerektirir (Karadağlı, 2016: 82). Profesyonelliğin en önemli ölçütü; işinin gereklerini en mükemmel haliyle gerçekleştirebilmektir (Karamanoğlu vd, 2009: 12). Çağdaş toplumların en çok önem verdiği konulardan biri olan profesyonellik, yüksek oranda uzmanlık, bilgi, beceri, tutum ve davranış biçimi olarak ifade edilmektedir (Göriş vd., 2014: 137-138).

Toplumda bir görevi, bir konuyu meslek olarak seçen, bu konuda derinleşen, mesleği düzenli ve en az hata ile sürdürüp alandaki bilgi ve deneyimiyle hayat kazanan kişiye profesyonel denilir (Karamanoğlu vd, 2009: 12; Erbil ve Bakır, 2009: 292).

Hemşirelik, birey, aile ve toplumun sağlık durumu ile ilgilenen, geçmişten günümüze sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlerle kendini yenilemeyi başaran uygulamalı bir sağlık disiplini (Karadağlı, 2016: 82; Göriş vd., 2014: 137).

Uluslararası Hemşirelik Konseyi hemşireliği “Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden ve hastalık halinde iyileştirme ve rehabilite etmeyi sağlayan bir meslek grubu olarak tanımlamaktadır (Göriş vd., 2014: 137).

Günümüzde hemşireler sağlık bakımı vermenin yanı sıra araştırma yapma, teori geliştirme, mesleki organizasyon ve faaliyetlere katılma gibi profesyonelce mesleki işlevleri gerçekleştirmektedirler. Böylece hemşirelikte profesyonellik ve hemşirelikte profesyonel değerler kavramları ön plana çıkmıştır (Göriş vd., 2014: 137). Ebe ve hemşireler, meslek sahibi niteliğini taşımaları, meslek birlikleri içinde olmaları, uzmanlık ve teknik bilgiyi kullanmalarından dolayı profesyoneldirler (Erbil ve Bakır, 2009: 292). Sağlık hizmetlerinin sunumunda anahtar rolü olan hemşireler profesyonel birer meslek mensubudur. Profesyonel olmak bir takım değerlere sahip olmayı gerektirmektedir (Göriş vd., 2014: 138).

Hemşireliğin temel işlevi sağlıklı / hasta bireye yardım ederek, sağlıklı bireyin sağlığını koruma, sürdürme ve geliştirme; hasta bireyin yeniden sağlığına kavuşması ya da yetersizlikleri ile baş edebilmesi için gerekli olan bilgi, istek ve güce kavuşmasına yönelik faaliyetleri içerir (Can ve Acaroğlu, 2015: 33). Dolayısıyla Hemşireliğin hizmet amacı birey, aile ve topluma yardım etmek, yaşanan sağlık sorunlarına çözüm bularak yaşama nitelik kazandırmaktır. Hemşirelerin insanın yaşamına, onuruna, bireysellik ve bütünlüğüne, değerlerine ve kararlarına saygı duyarak nitelikli hizmet verebilmesi için kişisel ve profesyonel davranışlarını şekillendiren değerlerinin farkında olması çok önemlidir (Kaya vd., 2012:19).

Profesyonellerden kurallara otomatik olarak uymaları değil; uygulamalarında yetkin olmaları, akılcı ve etik davranarak; sağlıklı / hasta bireye hizmet verirken, davranış ve tutumlarını savunurken, gerekçelerini açıklarken, etik ikilemlerle karşılaştığında karar verirken bir takım dayanaklara yani etik ilkelere ve mesleki değerlere gereksinim duyacaktır (Orak ve Alpar, 2012; 23).

Hemşirelerin sahip olduğu değerler, sağlıklı/hasta bireylerle, meslektaşlarıyla, diğer ekip üyeleri ile ve toplumla etkileşimine rehberlik etmekte, değer yüklü uygulamalar konusunda karar vermesine yol göstermekte, hemşirelik uygulamaları için temel oluşturmaktadır (Orak ve Alpar, 2012; 27).

Hemşirelik mesleğinin profesyonellik değerleri, Miller’in hemşireliğe özel olarak basit bir tekerlek şeklinde geliştirdiği, “Hemşirelikte Profesyonellik Modeli” adı altında ifade edilmektedir (Adıgüzel vd., 2011: 243). Hemşireliğin profesyonelleşmesi, hemşirelik meslek üyelerinin profesyonel değerleri bilmesi ve gereklerini yerine getirmesi ile olası olmaktadır (Kaya ve Kantek, 2016: 19).

Profesyonel değerler ise hemşirelik uygulamalarının temel kaynağıdır ve hemşirelerin hastalarla, meslektaşlarıyla ve toplumla etkileşimine rehberlik ederler. Ayrıca profesyonel değerler, hemşirelere, etik ikilemlerle karşılaştıklarında güvenli ve insancıl bakımı sağlamada yol gösterirler. Amerikan Hemşireler Birliği ve Uluslararası Hemşireler Birliği profesyonel hemşirelik değerlerini yararlılık, özgecilik, estetik, eşitlik, özgürlük, insan onuru, adalet, doğruluk olmak üzere yedi temel değer belirlemiştirler (Karadağlı, 2016: 82). Hemşireler kendi değerlerini ve bu değerleri bakım verdikleri bireyleri nasıl etkileyeceklerini bildikleri sürece anlamlı, saygılı ve etkili bakım verebilirler (Karadağlı, 2016: 82).

Profesyonel değerler, uygulayıcılar ve profesyonel gruplar tarafından kabul edilen, eğitim ve uygulamalara rehberlik eden, inanç ve tutumları etkileyen standartlardır. Profesyonel değerler, kişinin davranışını etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Bu nedenle, mesleki sosyalleşme, kaliteli hemşirelik bakımı verme, karar verme yeteneği ve mesleki kimlik için profesyonel değerlerin meslek üyelerine kazandırılması önem taşımaktadır (Kaya vd., 2012; Kaya ve Kantek, 2016: 19). Profesyonel değerler, kökenini mesleki etik değerlerden alırlar ve kişisel değerlerin yansıması ile oluşmaktadır (Kaya ve Kantek, 2016: 19).

Amerikan Hemşireler Birliği ve Uluslararası Hemşireler Birliği en önemli durumun sağlıklı/hasta bireyin esenliği olduğunu, temel değerın yararlılık olduğunu vurgulayarak, özgecilik, estetik, eşitlik, özgürlük, insan onuru, adalet, doğruluk olmak üzere hemşirelikte yedi temel değer belirlemiştir (Kaya vd., 2012:19). Profesyonel Değerlerin Alt Boyutları; çıkan beş faktör içerdikleri madde ifadelerinden yola çıkılarak; insan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik ve otonomi olarak isimlendirilmiştir (Orak ve Alpar, 2012; 27). (Özyürek, 2015:7-9).

Hemşirelerin sahip olduğu profesyonel değerler, sağlıklı/ hasta bireylerle, meslektaşlarıyla, diğer ekip üyeleriyle ve toplumla etkileşimine rehberlik etmekte, değer yüklü uygulamalar konusunda karar vermelerine yol göstermekte ve hemşirelik uygulamaları için temel oluşturmaktadır. Profesyonel değerler yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi sosyo-demografik faktörlerden etkilenebilmektedir. Ayrıca literatürde mesleki kıdemin, uzmanlık alanının ve pozisyonun da hemşirelerin profesyonel değerlerini etkilediği belirtilmiştir (Göriş vd., 2014: 138).

Artan uluslararası rekabet ve sürekli değişim nedeniyle, iş görenlerin örgüt içi inisiyatif kullanmaları ve özgün tutum ve davranışlarına giderek daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaçların ortaya çıkardığı davranış biçimlerinden biri, paylaşma, yardım etme, destekleme ve koruyup bakım verme gibi diğerinin yararını

ya da yardımcı amaçlayan gönüllü bir davranış olarak tanımlanan prososyal davranış biçimi olan “örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD)” dır (Özkütük vd., 2012: 2).

Günümüzde örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumların yönetilmesindeki en etkili unsurlardan birisidir. Örgütlerin yüksek performansla çalışabilmesi; verimliliğin artırılması, sağlıklı, girişimci, yenilikçi, tüm çalışanların bir ve beraber olarak örgütün hedeflerine doğru koşabilmesi, örgütün menfaatleri doğrultusunda kişisel ve kurumsal gelişimin her zaman ön planda tutulduğu, beklentilerin ötesinde çalışılarak fazladan oluşturulan gayretlerle oluşabilmektedir. Böylece çalışanlar arasında “biz büyük bir aileyiz” kültürünün oluşturularak, örgütün vizyon, misyon, değer ve hedeflerine adanılmış bir örgütsel davranışın ortaya konabilmektedir. Bu sayede oluşabilen örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütsel davranışın ve örgütün kültürel yapısının en önemli faktörünü oluşturmaktadır (Avcı, 2015:18-19).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, Organ tarafından, bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır (Gürbüz, 2006:50). Fazladan Rol Davranışı, tanımına göre “Vatandaşlık”, rol tanımlarında yer almayan, örgütün sosyal sistemine faydalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Aslan, 2008:166). Bir başka tanıma göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin örgüt içerisindeki resmi rolünün ötesinde, kendi isteğine bağlı olarak gösterdiği ve örgüt içerisindeki diğer insanlara yardım etmeyi amaçlayan gönüllülüğe dayalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Özkütük vd., 2012: 3). Örgütsel vatandaşlık davranışı, “işbirliği yapma arzusu“ ve “bağımlı rol performansı ile yaratıcı ve spontan davranışlar arasındaki ayrım” şeklinde tanımlanan düşünceleri temel alan davranışlardır (Meydan vd., 2011:44).

Bir örgütte çalışanlar, kendilerini ne kadar çok örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, buldukları örgütün üyeliğine ne kadar içten bağlanırlarsa, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için fazla bir çaba gösterirler. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak örgütün işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. Örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, önerileri kabul etme, yetenek geliştirme, etkin ve yaygın bir iletişim ağı kurma gibi konuları içeren örgütsel vatandaşlık örgütün genel performansı ile bağlantılıdır (Özkütük vd., 2012: 3).

Örgütsel vatandaşlık davranışı organizasyon içinde temel olarak üç noktada örgütsel yapıyı etkilemektedir Bunlar; bireylerin vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde yardımlaşma eğilimini artırması, çalışanların sorumluluk duygularının gelişmesi ve çalışanların olumlu tutumları ile ilgilidir. (Özkütük vd., 2012: 3-4).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalarda bu kavramın rol üstü - fazladan rol davranışı prososyal davranış, kendiliğinden davranış ve kurumsal-bağlamsal performans gibi kavramlarla benzer anlamda; biçimsel rol davranışı ile de karşıt anlamda kullanıldığı tespit edilmektedir (Gürbüz, 2006:50-51).

Örgütsel vatandaşlık davranışı temelde, ikiye ayrılmaktadır birincisi, örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel yapı, yönetsel uygulamalar ve örgüt amaçlarına aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci tür ise, yönetsel uygulamalara ve örgütsel amaçlara zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde kendini göstermektedir (Çimen, 2016:2).

Sağlık hizmetlerinin daha verimli bir şekilde sunulabilmesi, yönetici hemşirelerin çalışan memnuniyetini artırabilmeleri, özellikle sağlık işletmelerinde büyük sorun haline gelen işgören devir hızının azaltılması, hemşirelerin iş doyumunu, performans ve örgütsel bağlılıklarının artırılabilmesi için, yönetici hemşirelerin çalışanların işyerinde sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili öngörü sahibi olmaları önem kazanmaktadır (Altuntaş ve Baykal 2010; Özkütük vd., 2012: 4-5).

Sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer önemi, sağlık hizmetlerinin ekip yönetimine dayalı olması dolayısıyla, özgecililiği gerekli kılmasıdır. Çünkü birinin yaptığı hata, direkt tüm hizmetin başarısızlığıyla sonuçlanmaktadır. O halde yeni işe başlayan meslektaşlarına gönüllü olarak yardım etme, onları işe alıştırma gibi davranışlar, örgütün başarısını da artıran önemli bir örgütsel vatandaşlık davranışı olacaktır (Aslan, 2008:173).

Son yıllarda sağlık göstergelerinde ve hasta memnuniyetindeki artışın hızla yükseldiği görülmektedir. Bu başarıda en fazla rolü olan sağlık çalışanlarının ise çalışma şartları zorlaşmış, iş yükü ve sorumlulukları artmıştır. Tüm bu olumsuzluklara rağmen sağlık çalışanlarının sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları diğer hizmet sektörlerine iyi bir örnek teşkil etmektedir (İşsever, Söyük ve Şengün, 2016: 31).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın Boyutlarını biçimsel rol tanımlarının ötesinde ve üzerinde davranan, örgütsel etkinliği artırmayı amaçlayan çalışan davranışı olarak tanımlandığında, bu davranışı oluşturan çeşitli alt boyutların varlığı söz konusu olacaktır. ÖVD kavramını yazına kazandıran Organ (1988), yayımlanmış olduğu kitabında örgütsel vatandaşlık davranışının; diğergamlık, Bilinçlilik, Nezaket, Sivil erdem, ve Centilmenlik olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu ortaya koymuştur. Yazında ÖVD konusunda yapılan araştırmacıların ölçek olarak daha çok

Organ'ın ortaya koyduğu bu beş boyutu kullandıkları görülmektedir (Gürbüz, 2006:54-55).

Altuntaş ve Baykal (2010) tarafından hemşireler üzerine yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları 5 alt boyutta incelenmiştir. Alt boyutları “yardım etme”, “vicdanlılık”, “hoşgörülülük”, “kurumu övme” ve “bilgilendirme ve katılım” şeklinde sıralanmaktadır (Altuntaş ve Baykal, 2010: 14-15).

Örgütsel vatandaşlık davranışına etki eden faktörler arasında bireyin ruhsal durumu ve kişilik özellikleri, işe karşı tutumları ve iş tatmini, yönetim sürecinin özellikleri, örgütsel yapı, örgütsel güven, örgüt kültürü, kişi-örgüt bütünleşmesi gibi konular önem kazanmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş değerleri (Ryan, 2002) etik davranış (Baker, Hunt ve Andrews, 2006) arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etik ve değerlerin etkisinin belirlendiği (Singh, Pathardikar, Bandyopadhyay, 2012: 25) araştırmalar bulunmaktadır. Ayrıca konuyla ilgili olarak cerrahi klinik ve yoğun bakım hemşirelerinde mesleki profesyonellik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkileri ortaya koyan (Öz, 2015) çalışmalar yapılmıştır. Yine yapılan bir çalışmada; hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin kişisel ve mesleki faktörlerden etkilendiğini ortaya konulmuştur (Altuntaş ve Baykal, 2014:89).

Hemşirelik mesleği için çok önemli bir kavram olan profesyonel değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Ancak literatürde genellikle her iki değişkenin tek veya diğer değişkenlerle ilişkisi incelendiğinden bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle çalışmada söz konusu ilişkileri incelemenin, hemşirelik bakım hizmetlerinin uygulama ve sonuçlarının iyileştirilmesi açısından ilgili alana veri oluşturacağı düşünülmüştür.

Araştırma, eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerleri ile örgütsel vatandaşlık düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Araştırmanın alt problemleri, “Hemşirelerin “profesyonel değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları ” ne düzeydedir?”, Hemşirelerin “profesyonel değerleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri bazı sosyo-demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, unvan, çalışma yılı)” göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu araştırma “ilişkisel tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni profesyonel değerler ve bağımlı değişkeni ise örgütsel vatandaşlık davranışdır. Araştırma neden sonuç ilişkisine dayalı şekilde (açıklayıcı)

tasarlanmıştır. Model, hemşirelerin profesyonel değerleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında ilişki olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Araştırma modeliyle birlikte aşağıdaki hipotez de çalışmada test edilmektedir.

H1: Profesyonel değerler ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni eğitim ve araştırma hastanelerinde görev yapan hemşirelerdir. Araştırmanın örneklemini ise, İstanbul'da bulunan 3 eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan farklı düzeylerde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Ankete gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve kolayda örneklem metoduna göre belirlenen hemşirelere 343 soru formu dağıtılmış, 3 adedi tasnif dışı kalmış, 340 tanesi analize tabi tutulmuştur. Araştırma için kurumlardan gerekli izinler alınmıştır. Araştırma için elde edilen veriler 2016 Yılı içinde tamamlanmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada 4 likert aralıklı Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği (Orak ve Alpar, 2012) ile, 7 likert aralıklı Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi (Altuntaş ve Baykal, 2010) ölçeklerinden oluşan bir anket uygulanmıştır.

PDÖ, Ölçeğin her bir maddesi için test-tekrar test korelasyon katsayısının .22-.53 arasında değiştiği; Cronbach's Alpha katsayısının hem test hem de tekrar test için .96 olduğu belirlendi. Hemşirelere (N=1047) uygulanan ölçeğin madde toplam puan korelasyon katsayısının .36-.66 arasında değiştiği ve Cronbach's Alpha katsayısının .95, ölçeğin tamamından alınan ortalama puanın ise 181.05 ± 21.17 olduğu belirlendi. HPDÖ için yapılan faktör analizi çalışmasında özdeğeri 1'i aşan, toplam varyansın %50.99'unu açıklayan beş faktör elde edildi. Faktör analizi sonucunda ölçeğin madde sayısı 44'ten 31'e düştü. Faktörler sırasıyla insan onuru (11 madde), sorumluluk (7 madde), harekete geçme (5 madde), güvenlik (4 madde) ve otonomi (4 madde) olarak isimlendirildi. Sonuç: HPDÖ'nün 44 maddelik halinin hemşirelerin etik kurallara bakış açısını, 31 maddeye indirgenmiş halinin ise hemşirelerin değerlerini incelemeye kullanılabilir, ülkemiz için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir (Orak ve Alpar, 2012: 522). Ölçek, dörtlü

Likert tipi uygun değil (1), biraz uygun (2), oldukça uygun (3), son derece uygun(4) bir puanlamaya sahiptir. Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 4 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı=En büyük değer-En küçük değer/Derece sayısı formülü kullanılmıştır. Buna göre ölçek sonuçları 4.00-1.00=3.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00-1,59 puan aralığında “çok düşük”; 1,60-2,19 puan aralığında “Düşük”; 2,20-2,79 puan aralığında “orta”; 2,80-3,39 puan aralığı “yüksek” ve 3,40-4,00 puan aralığında “çok yüksek” olarak sınır değerleri belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır (Sümbüloğlu, 1993:9). Profesyonel değerler ölçeği genel güvenilirlik katsayısı 5 faktör ve 31 madde yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,95$) bulunmuştur. (Orak ve Alpar, 2012: 522).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği alt boyut puan ortalaması üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek alt boyutlarından ortalama 2.5 puan alınması gerekmektedir. Alt boyut puan ortalaması arttıkça (2.5’in üstüne çıktıkça) kişinin Örgütsel vatandaşlık davranışı ÖVD sergileme düzeyinin arttığı kabul edilmektedir. Ölçek alt faktörleri sırasıyla Vicdanlılık (7 madde), Kurumu övme (4 madde), Bilgilendirme ve Katılım (5 madde), Hoşgörülülük (4 madde), yardım etme (4 madde) şeklindedir. Ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0.27 - 0.53 arasında, faktör yüklerinin ise 0.420-0.864 arasında olduğu görülmüştür. Ölçeğin 5 faktör grubuna ayrıldığı ancak orjinal ölçekte yer alan katılım alt boyutu ile ilgili maddelerin bilgilendirme alt boyutu içinde yer aldığı ve toplam Cronbach alfa değerinin de .87 olduğu belirlenmiştir (Altuntaş, Baykal, 2010: 7;14-15). ve 5 faktör ve 24 maddeli örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeği için $\alpha=0,87$ olarak yüksek derecede güvenilir (Altuntaş ve Baykal, 2014:89) bulunmuştur. Geliştirilen bu ölçek “yardım etme, intizam, hoşgörü, katılım, bilgilendirme ve firmayı tanıtmaya” olmak üzere 5 alt boyut ve 24 maddeden oluşmakta ve 7’li cevap seçenekleri (her zaman-7, çoğu zaman-6, yarıdan fazla-5, yarı yarıya-4, yarıdan az-3, nadiren-2, hiçbir zaman-1) bulunmaktadır. Ölçek, ortalama puanın (3,5) üzerine çıkıldıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin arttığı şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 7 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı=En büyük değer-En küçük değer/Derece sayısı formülü kullanılmıştır. Buna göre ölçek sonuçları 7.00-1.00=6.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00-2,19 puan aralığında “çok düşük”; 2,20-3,39 puan aralığında “Düşük”; 3,40-4,59 puan aralığında “orta”; 4,60-5,79 puan aralığı “yüksek” ve 5,80-7,00 puan aralığında “çok yüksek” olarak sınır değerleri belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır (Sümbüloğlu, 1993:9). Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.83’tür (Altuntaş ve Baykal, 2010: 9).

Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin güvenilirliğini ölçmede kullanılan Cronbach’s Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme

kriterine göre (Özdamar, 2004); $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçeğin güvenilir olmadığı; $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin düşük güvenilirlikte olduğu; $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir olduğu; $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilmektedir.

2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun n tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir.

Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006: 116); r (0,00-0,25 aralığında “çok zayıf”, r (0,26-0,49) aralığında “zayıf”, r (0,50-0,69) aralığında “orta”, r (0,70-0,89) aralığında “yüksek”, ve r (0,90-1,00) aralığında ise “ çok yüksek düzeyde “ bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan hemşirelerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

3.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Tablo 1. Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özelliklere göre dağılımları

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş Grubu	18-25	89	26,2

	26-35	134	39,4
	36-45	92	27,1
	46 Ve üzeri	25	7,4
	Toplam	340	100,0
Cinsiyet	Kadın	293	86,2
	Erkek	47	13,8
	Toplam	340	100,0
Medeni Durumu	Bekar	146	42,9
	Evli	194	57,1
	Toplam	340	100,0
Unvanı	Hemşire	239	70,3
	Sorumlu Hemşire	27	7,9
	Sağlık Memuru	35	10,3
	Diğer	39	11,5
	Toplam	340	100,0
En Son Bitirdiği Okul Derecesi	Yüksek Lisans	50	14,7
	Lisans	181	53,2
	Önlisans	66	19,4
	Lise	43	12,6
	Toplam	340	100,0
Bitirdiği Okul Türü	Hyo	68	20,0
	Syo	132	38,8

	Sbf	29	8,5
	Sml	59	17,4
	Diğer	52	15,3
	Toplam	340	100,0
Çalıştığı Klinik	Genel Poliklinik	42	12,4
	Diğer	298	87,6
	Toplam	340	100,0
Hemşire Olarak Çalışma Süresi	0-5 Yıl	117	34,4
	5-10 Yıl	78	22,9
	10-15 Yıl	56	16,5
	15-20 Yıl	45	13,2
	20 Yıldan Fazla	44	12,9
	Toplam	340	100,0
Hastanede Çalıştığı Süre	0-1 Yıl	70	20,6
	1-5 Yıl	116	34,1
	5-10 Yıl	77	22,6
	10-15 Yıl	37	10,9
	15 Yıldan Fazla	40	11,8
	Toplam	340	100,0

Araştırmaya katılan 340 kişiye ait demografik özelliklere ilişkin bulgular Tablo 1’ de belirtilmiştir. Hemşireler yaş grubu değişkeni ne göre 89’u (%26,2) 18-25, 134’ü (%39,4) 26-35, 92’si (%27,1) 36-45, 25’i (%7,4) 46 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Hemşireler cinsiyet

değişkenine göre 293'ü (%86,2) kadın, 47'si (%13,8) erkek olarak dağılmaktadır. Hemşireler medeni durumu değişkenine göre 146'sı (%42,9) bekar, 194'ü (%57,1) evli olarak dağılmaktadır. Hemşireler unvanı değişkenine göre 239'u (%70,3) hemşire, 27'si (%7,9) sorumlu hemşire, 35'i (%10,3) sağlık memuru, 39'u (%11,5) diğer olarak dağılmaktadır. Hemşireler en son bitirdiği okul derecesi değişkenine göre 50'si (%14,7) yüksek lisans, 181'i (%53,2) lisans, 66'sı (%19,4) önlisans, 43'ü (%12,6) lise olarak dağılmaktadır. Hemşireler bitirdiği okul türü değişkenine göre 68'i (%20,0) HYO, 132'si (%38,8) SYO, 29'u (%8,5) SBF, 59'u (%17,4) SML, 52'si (%15,3) diğer olarak dağılmaktadır. Hemşireler çalıştığı klinik değişkenine göre 42'si (%12,4) genel poliklinik, 298'i (%87,6) diğer olarak dağılmaktadır. Hemşireler hemşire olarak çalışma süresi değişkenine göre 117'si (%34,4) 0-5 yıl, 78'i (%22,9) 5-10 yıl, 56'sı (%16,5) 10-15 yıl, 45'i (%13,2) 15-20 yıl, 44'ü (%12,9) 20 yıldan fazla olarak dağılmaktadır. Hemşireler hastanede çalıştığı süre değişkenine göre 70'i (%20,6) 0-1 yıl, 116'sı (%34,1) 1-5 yıl, 77'si (%22,6) 5-10 yıl, 37'si (%10,9) 10-15 yıl, 40'i (%11,8) 15 yıldan fazla olarak dağılmaktadır.

3.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 4. Korelasyon analizi

		Vicdanlılık	Kurumu Övme	Bilgilendirme ve Katılım	Hoşgörülülük	Yardım Etme	Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyi
İnsan	r	0,514**	0,090	0,412**	0,151**	0,319**	0,433**
Onuru	p	0,000	0,096	0,000	0,005	0,000	0,000
Sorumluluk	r	0,471**	0,201**	0,504**	0,214**	0,351**	0,501**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Harekete Geçme	r	0,452**	0,264**	0,440**	0,226**	0,318**	0,491**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Güvenlik	r	0,513**	0,232**	0,462**	0,237**	0,318**	0,511**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Otonomi	r	0,462**	0,194**	0,376**	0,210**	0,285**	0,443**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Genel Profesyonel Değer	r	0,575**	0,215**	0,520**	0,236**	0,380**	0,558**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

$p \leq 0.05$

Genel profesyonel değer düzeyi ile genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.558$; $p=0.000<0.05$). Buna göre genel profesyonel değer düzeyi arttıkça genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi artmaktadır.

Ayrıca genel profesyonel değer düzeyi alt boyutları olan insan onuru; sorumluluk, harekete geçme, güvenlik ve otonomi ile genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Sırasıyla; $r=0.433$; $r=0.501$; $r=0.491$; $r=0.511$; $r=0.443$; $p=0.000<0.05$).

Genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi ile örgütsel vatandaşlık düzeyi alt boyutları olan vicdanlılık, kurumu övme, bilgilendirme ve katılım, hoşgörülülük ve yardım etme düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Sırasıyla; $r=0.575$; $r=0.215$; $r=0.520$; $r=0.236$; $r=0.380$; $p=0.000<0.05$).

3.3. Hemşirelerin Profesyonel Değerlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

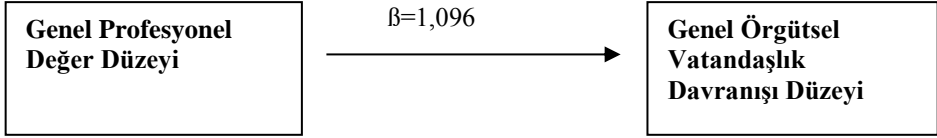
Tablo 5. Hemşirelerin genel profesyonel değer düzeyinin genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyi	Sabit	1,737	6,023	0,000	152,624	0,000	0,309
	Genel Profesyonel Değer Düzeyi	1,096	12,354	0,000			

Genel profesyonel değer düzeyi ile genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=152,624$; $p=0,000<0.05$). Genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi düzeyinin belirleyicisi olarak genel profesyonel değer düzeyi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,309$). Hemşirelerin genel profesyonel değer düzeyi genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=1,096$).

Genel profesyonel değer düzeyi ile genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=152,624$; $p=0,000<0.05$). Genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi düzeyinin belirleyicisi olarak genel profesyonel değer düzeyi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,309$). Hemşirelerin genel profesyonel değer düzeyi genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=1,096$).

Şekil 2. Hemşirelerin genel profesyonel değer düzeyinin genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi üzerine etkisinin sonuç modeli



İnsan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi ile vicdanlılık arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=34,484$; $p=0,000<0.05$). Vicdanlılık düzeyinin belirleyicisi olarak insan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,331$). Hemşirelerin insan onuru düzeyi vicdanlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,552$). Hemşirelerin güvenlik düzeyi vicdanlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,425$).

İnsan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi ile kurumu övme arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=7,612$; $p=0,000<0.05$). Kurumu övme düzeyinin belirleyicisi olarak insan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,089$). Hemşirelerin insan onuru düzeyi kurumu övme düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,872$). Hemşirelerin harekete geçme düzeyi kurumu övme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,683$).

İnsan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi ile bilgilendirme ve katılım arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=28,561$; $p=0,000<0.05$). Bilgilendirme ve katılım düzeyinin belirleyicisi olarak insan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,289$). Hemşirelerin sorumluluk düzeyi bilgilendirme ve katılım düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,741$). Hemşirelerin güvenlik düzeyi bilgilendirme ve katılım düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,524$).

Güvenlik ile hoşgörülülük arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan *stepwise* regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=20,059$; $p=0,000<0.05$). Hoşgörülülük düzeyinin belirleyicisi olarak güvenlik değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,053$). Hemşirelerin güvenlik düzeyi hoşgörülülük düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,503$).

İnsan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi ile yardım etme arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=11,610$; $p=0,000<0.05$). Yardım etme düzeyinin belirleyicisi olarak insan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,135$). Hemşirelerin sorumluluk düzeyi yardım etme düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,364$).

Tablo 6. Hemşirelerin profesyonel değerlerinin genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Genel Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyi	Sabit	1,890	6,467	0,000	33,805	0,000	0,326
	İnsan Onuru	-0,005	-0,036	0,972			
	Sorumluluk	0,367	3,110	0,002			
	Harekete Geçme	0,254	2,439	0,015			
	Güvenlik	0,380	3,412	0,001			
	Otonomi	0,051	0,508	0,612			

İnsan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi ile genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=33,805$; $p=0,000<0.05$). Genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi düzeyinin belirleyicisi olarak insan onuru, sorumluluk, harekete geçme, güvenlik, otonomi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,326$). Hemşirelerin sorumluluk düzeyi genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,367$). Hemşirelerin harekete geçme düzeyi genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,254$). Hemşirelerin güvenlik düzeyi genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,380$).

TARTIŞMA

Araştırmaya katılan hemşirelerin genel profesyonel değerleri ve alt faktörlerinin puan ortalamaları yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuç; Orak ve Alpar'ın (2012: 522); Kaya ve Kantek'in (2016:23); Görüş vd. 'nin (2014: 140) çalışmalarının araştırmayı destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Yine elde edilen bu sonucun Öz'ün, (2015:48); Yayla ve Arkadaşlarının (2015:19); yaptıkları araştırmalarla ve literatür bilgileriyle de uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin ve alt faktörlerinin puan ortalamaları orta ve çok yüksek düzeyde bulunmuştur. Genel ve alt faktörlere göre "vicdanlılık" düzeyi ortalamasının çok yüksek; "kurumu övme" düzeyi ortalamasının orta; "bilgilendirme ve katılım; hoşgörülülük; "yardım etme ve genel örgütsel vatandaşlık davranış" düzeyi ortalamasının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçların; Altuntaş ve Baykal'ın (2014:89); Özkütük ve Arek'in (2012:1); Meydan vd. 'nın (2011:52); sonucuyla benzerlik gösterdiği; Öz'ün, (2015:48); Gürbüz'ün (2006:69); Öztürk ve Özata'nın (2013:365); İşsever, Söyüç ve Şengün'ün (2016:33); Öztürk ve Özata'nın (2013:365); Baykal vd.'nin (2011:55) ve literatür bilgileriyle de uyumlu olduğu görülmüştür. Baykal vd.'nin (2011:52) çalışmasında katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı alt faktörlerini sergileme oranlarının en fazla bilgilendirme ve en az da yardım etme davranışını gösterdikleri sonucu ile çalışmamızın bulgularının farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu farklılığın söz konusu araştırmanın akademisyen hemşireler üzerine elde edilen sonuçtan kaynaklandığı düşünülmektedir. Baykal vd. 'nin (2011:54) yardım etme davranışlarının yüksek düzeyde olması sonucunun ise çalışmamızla benzerlik gösterdiği ve araştırmamızı desteklediği görülmüştür.

Hemşirelerin genel profesyonel değer düzeyi ve alt faktörleri ile genel örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi ve alt faktörleri arasında istatistiksel açıdan orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışmamızda genel örgütsel

vatandaşlık davranış düzeyi düzeyinin belirleyicisi olarak genel profesyonel değer düzeyi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür. Öz'ün (2015:48) çalışmasında ortaya çıkan sonuçlar her iki bulguyu da destekler niteliktedir.

Ayrıca araştırmada profesyonel değerler ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin demografik faktörlerle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre; profesyonel değerler düzeyinin cinsiyetle, medeni durumla, en son bitirilen okulla anlamlı ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç; Görüş ve Arkadaşlarının (2012); Korkmaz ve Aydemir'in (2015:147-148) bulgularıyla farklılık göstermektedir. Yönetici hemşirelerde profesyonel değerlerin eğitim düzeyiyle farklılaştığı sonucuna ulaşan Kaya ve Kantek'in (2016:23) sonucuyla ve hemşire öğrencilerde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunan Karadağlı'nın (2016: 81) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Araştırmamızda hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş ile, medeni durum ile, unvan ile, en son bitirilen okul derecesi ve okul türü ile, çalışma süresi ile anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Altuntaş ve Baykal'ın (2014: 89) yaş ve unvan değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği; hemşirelerin yaş ortalaması ve meslekteki çalışma yılı arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeylerinin arttığı, sorumlu hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan Özkütük ve Arek'in (2012: 1) çalışmasının araştırmamızı desteklediği görülmüştür. Bireylerin demografik faktörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşan Salıhoğlu'nun (2013: 309) çalışmasında veri sayısı azlığı ve farklı unvanlarda çalışanlarında araştırma kapsamına alınması açısından araştırmamızla farklılık göstermektedir.

SONUÇ

Araştırmada hemşirelerin profesyonel değerlere sahip oldukları ve olumlu vatandaşlık duygusu içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır

Ulaşılan bulgular hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinde profesyonel değerlerin önemli bir örgütsel değişken olduğunu, aynı zamanda örgüt içinde profesyonel değerlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Böylece hipotezimiz desteklenmiştir.

Hemşirelerin profesyonel davranış alanlarındaki gelişimlerinin değerlendirilmesi ve desteklenmesi, yöneticilerin hemşireleri profesyonel davranışlar ve önemi konusunda bilgilendirmesi önem kazanmaktadır. Örgütler, mesleğinin gerektirdiği tutum ve davranış ile kurumunu daha çok sahiplenen, işini geliştirmeye çalışan, iş arkadaşlarının işini kolaylaştırmaya gayret eden, vatandaşlık

bilinci ile çalışan profiline sahip olabilmek için çalışanlarının mesleki sorunlarının çözümüne yönelmeleri gerekmektedir. Çalışanların iş memnuniyeti ve mesleğe ve kuruma bağlılığıyla yararlı ve yardımsever özelliklerini kazandırmaya yönelik çalışmalara önem vermeleri uygun olacaktır. Araştırmamızın yalnızca İstanbul ilinde ve sınırlı sayıda çalışandan oluşması ile anketle toplanan verilere dayanması kısıtlılığını oluşturmaktadır.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O, Tanrıverdi H, Özkan D S. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği, *Yönetim Bilimleri Dergisi* 9 (2).
- Altuntaş, S, ve Baykal Ü., (2010). Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin hemşirelikte geçerlik güvenirliği. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13 (3), 7-16.
- Altuntaş, S., ve Baykal Ü, (2014). Organizational citizenship behavior levels of nurses and effective factors, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1 (2).
- Aslan, Ş., Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması, CBU, İ.İ.B.F., *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2).
- Avcı, A., (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt: 12 (2), 11-26.
- Baker, T L, Hunt T G., Andrews M,C, 2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: the influence of corporate ethical values, *Journal of Business Research* Volume 59 (7), 849–857 (Erişim Tarihi: 13.05.2017)
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296306000622>
- Baykal, Ü., Altuntaş S., Öztürk H., Sökmen S., Seren İntepeler Ş., Kantek F., (2011). Akademisyen hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve etkileyen faktörler, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2011; 8 (3), 52-58.
- Can, Ş, ve Acaroğlu R., (2015). Hemşirelerin mesleki değerlerinin bireyselleştirilmiş bakım algıları ile ilişkisi, *Florence.Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23 (1), 32-40.
- Çimen, M., (2016). Yönetimde yeni yaklaşımlar: örgütsel vatandaşlık davranışı, *Acıbadem Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2016 (1), 1-5

- Erbil, N., ve Bakır A., (2009). Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 6 (1).
- Göriş, S., Kılıç Z., Ceyhan Ö., Şentürk A., (2014). Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5 (3), 137-142
- Gürbüz, S., (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2006, Yıl: 2, 3 (1), 48-75
- İşsever, H, Söyük S, H Şengün S., (2016). Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, *Nobel Medicus* 36, 12 (3),
- Kalaycı, Ş., (2006). SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, Asil Yayınevi, Asil Yayın Dağıtım, S.116. Ankara.
- Karadağlı, F. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin profesyonel değer algıları ve etkileyen faktörler, *Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9 (2).
- Karamanoğlu, A Y., Özer F G., Tuğcu A., (2009). Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi, *Fırat Tıp Dergisi* 14 (1), 12-17
- Kaya, H., Işık B, Şenyuva E., Kaya N (2012). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel ve profesyonel değerleri, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15 (1).
- Kaya, A., ve Kantek F., (2016). Yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörler, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3 (1).
- Korkmaz, O., ve Aydemir S., (2015). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (2).
- Meydan, C., H., Şeşen H., Basım H. N. (2011). Adalet algısı ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki öncüllük rolü, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3 (2).
- Organ, D W., (1988) Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome, MA: Lexington Books.
- Orak N Ş., ve Alpar Ş E., (2012). Hemşirelerin profesyonel değerleri ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2 (1).

- Özkütük, N., Orgun F., Sezer H., Güneysu Çakan A., (2012). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin İncelenmesi, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 28 (3) : 1-12,
- Öz, M., (2015). *Cerrahi hemşirelerin mesleki profesyonellik ve örgütsel vatandaşlık davranışları*, T. C., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Danışman Yrd. Doç. Dr. Pakize Özyürek, Afyonkarahisar.
- Özdamar, K. (2004). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (Çok değişkenli analizler), 5. Baskı, Kaan Kitabevi, S.36. Eskişehir.
- Öztürk, Y, E., ve Özata M., (2013). Hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ile tıbbi hataya eğilim arasındaki ilişkinin araştırılması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 365-381
- Ryan, J,J., (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: values that work for employees and organizations, *Journal of Business and Psychology*, 17 (1), 123–132 (Erişim Tarihi: 13.05.2017) <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1016246103190>
- Singh, V, K., Pathardikar A, D., Bandyopadhyay, R., (2012). Influences of ethics and values on organizational citizenship behavior: a review, *Journal of Management Value & Ethics*, 2 (3), (Erişim Tarihi: 13.05.2017) file:///C:/Users/h/Downloads/JOMVE.25-36.pdf
- Salihoğlu, G, H., (2013). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Çorum ilinde hastane çalışanlarına anket uygulaması), *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1).
- Sümbüloğlu, K.. (1993). Biyoistatistik, Özdemir Yayıncılık, Ankara.
- Yayla, A., , Özlü Z K., Gümüş K., Sevinç G., Khaghani E., (2015). İki farklı kültürdeki hemşirelerin profesyonel değerlerinin incelenmesi: farklı iki ülke örneği, *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, Eylül / Ekim / Kasım / Aralık Sonbahar Kış Dönemi (5).