



# Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 3, Sayı: 9, Eylül 2017, s. 469-482

**Gökhan YILDIZ**

Türk Silahlı Kuvvetleri, Lojistik, gkhnyldzz58@gmail.com

## ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖZEL VE DEVLET HASTANELERİNDE GÖREV YAPAN HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ VE BİR UYGULAMA

### Özet

Günümüzde sağlık sektöründeki teknolojik gelişmeleri göz önüne aldığımızda, bu ilerlemelerin çalışanlar tarafından ne şekilde kuruma yansıtılacağı ve ayak uydurulacağı merak konusu olmuştur. İnsan sağlığının önemini de düşünürsek, hastanelere yapılacak olan her yeniliğin hastane çalışanları tarafından nasıl karşılanacağı ve bir vatandaş olarak bu yeniliklerin kurum kültürüyle nasıl uyum sağlayacağı önemli hale gelmiştir. Kültür, bir çevrenin hayatını devam ettirme, toplumsal birimlerini belirleme, kazanılan tutum ve davranışlarını, bilgi, değer, inanç ve insanların etkileşimi sonucu ortaya çıkan tüm faaliyetlerini gidermek ve ihtiyaçlarını tedarik etmek amacıyla meydana getirdiği bir hayat tarzıdır. Örgüt kültürü ise örgüt çalışanlarının bir araya gelip paylaştığı gelenekler, inançlar, diller, hisler, etkileşimler, uygulamalar ve değerlerden meydana gelmiştir. Örgütün sosyal mekanizmasının bakıma alınması olarak tarif edilen örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların iş arkadaşları ile iş birliğine yönelik ve sistemi koruyucu faaliyetlerde bulunmaları, sistemin gelişmesi için orijinal fikirler ortaya atmaları, sisteme daha fazla katkı sağlayabilmek için kendi kendini eğitmeleri, örgütün dış çevrede olumlu şekilde tanınmasını sağlayacak davranışlar için gayret göstermeleridir.

**Anahtar Kelimeler:** *Kültür, Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık.*

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF NURSES WORKING IN PRIVATE AND STATE HOSPITALS AND AN APPLICATION

Abstract

Nowadays, the technological developments in the health sector in mind, this progress be reflected in what way by employees of the institution and foot uydurulacağı curious. Considering the importance of human health, to hospital employees hospital every innovation which will be held by a citizen and how to meet it, how to fit in with the corporate culture has become important. Culture, environment, social units to continue their lives to determine the attitudes and behaviors, knowledge, earned value, resulting from the interaction of people of faith and all activities and bring in order to supply the needs of a life style. Organizational culture is the Organization's employees come together to share traditions, beliefs, languages, feelings, interactions, practices and values. Kind of social mechanism of the Organization as the acquisition described in organizational citizenship behavior directed at cooperation with colleagues, employees and system protective activities, to develop the system to discard the original ideas, in order to provide more contributions to the system of training itself, the Organization's external environment will allow the positive recognition for effort.

**Keywords:** *Culture, Organizational Culture, Organizational Citizenship*

Giriş

Bu araştırma, örgütün verimliliğine, etkililiğine ve başarısına etki eden örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının aralarında nasıl bir ilişki olduğunu hastane çalışanı olarak hemşireler açısından incelenmesi ve bu doğrultuda örgütün verimliliği, etkililiği ve başarısını artırma konusunda aydınlatıcı olması bakımından önemlidir.

Örgüt kültürü, ortak bir kültürel değerlere sahip olan, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan gelenekler ve davranış şekilleri gibi çıkarımlarla etki eden örgüt bünyesindeki normlar, değerler ve çeşitli anlatılarla meydana gelmiş yapıdır. Ortaya çıkan her değer ve davranışlar örgütün her bir kademesine etki ederek örgütsel hayatı yönlendirmektedir. Bu doğrultuda bireylerde, özgüven, örgütsel bağlılık, çalışma isteği ve azmi gibi sonuçlar meydana gelmektedir.

Örgüt kültürü, örgütün verimlilik seviyesinin artmasında önemli nedenlerdendir. Bireyin örgüte göstermiş olduğu samimi ve içten bağlılık bunun en büyük göstergelerinden bir tanesidir. Böylelikle başarının üst seviyeye çıkmasına ve örgüt bünyesindeki yeniliklerin gelişmesine katkı sağlanmaktadır. Bu nedenle örgütte paylaşılan ve başarıyı getiren tüm değer, inanış ve davranışları sahiplenen güçlü kültürün olduğu örgütler rakiplerinin önünde yer almaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, gönüllü ve isteğe bağlı olarak gerçekleştirilen, resmi görev tanımlarında olmayan, örgütün etkililiğine ve başarısına katkıda bulunan ekstra rol davranışları

dır. Başka bir ifadeyle, örgüt çalışanının kendi isteği sonucu örgütte alınan kararları örgüt içinde ve dışında destekleme, yardımlaşma ve sorunları çözme gibi davranışları sergilemesidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının birçok önemi bulunmaktadır. Örgütün verimliliğini ve performansını artırma, örgüt için istenmeyen ve zarar verici davranışlardan kaçınma, çalışanların yeteneklerini, becerilerini ve kişisel gelişimlerini ileri seviyeye taşıma isteği bunlardan bazılarıdır.

### **Örgüt Kültürü Kavramı ve Tanımı**

Örgüt kültürü, örgüt içinde yükümlü olunan sorumlulukların yapıma şeklidir. Bir bakıma örgütün kimliğidir. Sahip olunan bu kimlik o örgütü diğerlerinden ayırır. Örgüt kültürü, benimsenen ya da benimsenmeyen davranış biçimleri, değerler ve gelenekler, inançlar, yazılı veya sözlü kurallar, üst yönetim istekleri, resmi ya da gayri resmi yöntemlerin toplamıdır. Kültür ise farklı özellikleriyle netlik elde edilen kapsamlı bir terimdir. Bilinen bir geçmişe ve tarihe sahip olan her kurum ya da örgüt için kültür, hem iç dinamik hem de dış dinamik yapısında tutarlılığa ulaşmayı ve devam ettirmeyi öğrenmeye çalışan temel varsayımlar dizisidir (Erkmen, 2010:3). Bu temel varsayımlardan hareketle, örgüte yabancı olan yöneticilerin örgütü nasıl yöneteceklerini bilemeyeceklerini anlayabiliriz.

1980'lerde meydana gelmiş ve değeri hızlı bir şekilde artmış olan örgüt kültürü, özellikle uzak doğu ülkelerindeki başarıların oluşmasında örgütsel bağlılığın katkısının fazla olduğu anlaşılmca önemini göstermiştir. İster soyut ister somut olsun ya da bunların hiçbiri olmasın bütün örgütlerin kendine has kültürü vardır. Burada asıl önemli husus, kültürün bileşenlerinden olan normlar, değerler ve inançların kişiler tarafından benimsenmesidir. Eğer kültür oluşturulacaksa bileşenler, çalışanlar tarafından zorluk çekmeden kavranmalıdır. Aksi durumda örgütün iç dinamiğinin dengesi bozulduğu gibi problem çözümünde istenilen sonuçlar da elde edilememektedir (Güney, 2012b:183-184).

Örgüt kültürü hakkında yapılmış olan birkaç tanımı şu şekilde sıralayabiliriz:

- Örgüt kültürü, herhangi bir örgütü başka örgütlerden farklılaştıran, çalışanları tarafından ortak olarak kullanılan bir kavram mekanizmasıdır (Erdem, 2013:520).
- Bir toplumun dışarıya adapte olma ve örgüt bünyesi ile özdeşleşme problemlerini çözmek için meydana getirdiği kendi içindeki sistemleşmiş yapıdır (Eren, 2010:135).
- Ortak bir kültüre sahip olan organizasyon üyelerince paylaşılan davranış şekilleri, normlar ve gelenekler gibi esas yaklaşımlar ve fikirlerin bahse konu olduğu yapı taşıdır (Güney, 2012b:184).
- Ortak ve hüküm süren tutumlardan meydana gelen, üyelerine sembolik çıkarımlarla etki eden, kurum içindeki anlatılar, değerler, inançlar ve masallardan ortaya çıkmış yapıdır (Sökmen, 2013:62).
- Bir örgüt yoluyla dış kuşaklarla etkileşme ve yapısıyla ortak hareket etme problemlerinin cevaplanması süresince ortaya çıkmış, etkinliğinden dolayı önemsenerek örgüt üyelerine öğretilmeye çalışılan yanlış anlaşılma, doğru düşünme ve karar verme, ortak noktalar ve değerler kalıbıdır (Doğan, 2012:104).

- Örgüte katılan bireyler vasıtasıyla aktarılan normlar, semboller, hikayeler, düşünceler, duygular ve ideolojilerin örgüt çalışanlarınca özümsemesi neticesinde tamamen örgüte ait yeni olguların oluşmasıdır (Oğulluk, 2010:24).

### **Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ve Tanımı**

Vatandaşlık olgusu insanoğlunun topluluklar halinde ve yerleşik hayata geçerek siyasal güç politikasının egemenliği altına yaşamaya başlamasıyla meydana gelmiştir. Ancak vatandaşlık kavramı karmaşık ve değişken bir yapıya sahip olduğu için toplumlararası farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla farklı her toplumun farklı vatandaşlık anlayışı vardır. Bütünlük halinde yaşayan insanların gelişimleri için üretim birimlerinde önemli adımlar atmaları ve sanayinin gelişmesiyle endüstriyel toplumlar ortaya çıkmıştır. Böyle bir gelişim beraberinde endüstriyel vatandaşlık olgusunun oluşmasına neden olmuştur. Rekabet, pazar ve pazarlama kavramlarının günümüzde iş hayatının olmazsa olmaz parçaları olmasından dolayı yalnızca bir toplumun üyeliğine ve metalaşmanın oluşumuna engel olunmuştur. Böylelikle bireylerin bütün etkinliklerinin ve kapasitelerinin iş odaklı olarak daha verimli kullanılması maksadıyla örgütsel vatandaşlık kavramı ortaya çıkmıştır (Serinkan ve Erdiş, 2014:71).

Literatürde ilk olarak Organ ve arkadaşları tarafından ortaya konulmuş, boyutları ve teorisi yine Organ tarafından geliştirilmiş olan örgütsel vatandaşlık davranışı, iş görenlerin örgütün fonksiyonlarını yeterli ve etkili biçimde uygulamasına yardımcı olan, gönüllülük esaslı davranıştır (Efeoğlu v.d., 2014:112). Diğer bir ifadeyle, örgütte çalışan bir kişinin, resmi görev tanım formunda bulunmamasına ve yapması durumunda olası bir yaptırımla karşı karşıya gelmemesine rağmen, kendi inisiyatif anlayışı sonucu, örgüt bünyesinde alınan kararları destekleme, örgüt uygulamalarını örgüt dışında da destekleme, yardımlaşma ve örgüt içinde gördüğü bir problemi çözme yönünde gayret etme gibi tümüyle gönüllülük temeline dayanan bir davranış yöntemi göstermesini ifade etmektedir (Koçel, 2015:530). Kısaca toparlayacak olursak, bir çalışanın organizasyon stratejisinin ve görev tanımının sınırları ötesine geçen davranışlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının kişisel tercihlere bağlı olarak sergilenmemesi durumunda herhangi bir ceza gerekmez. Örneğin bir öğretmenin anlatacağı derse yönelik hazırlık yapması ve sonuçlarını çıkarması gibi davranışların hiçbiri örgütsel vatandaşlık davranışı niteliği taşımamaktadır. Bu durumda öğretmenin işini ne derecede iyi yaptığının bir değeri yoktur. Çünkü öğretmen biçimsel görev tanımındaki yükümlülüklerini gerçekleştirmektedir. Elbette ki çok yüksek performansla çalışması takdir edilmeye değerdir, ancak övülmeye değer her performans örgütsel vatandaşlık davranışı nitelikleri arasına girmeyebilir (Karaman ve Aylan, 2012:38). Bu yüzden örgütsel vatandaşlık davranışı olarak görülebilecek bir davranış, örgüt tarafından doğrudan cezalandırılmayan ve ödüllendirilmeyen davranış olmalıdır.

### **Örgüt Kültürünün Özel Ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama**

Yapılan araştırmada öncelikle literatür araştırması yapılarak, örgüt kültürünün özel ve devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini saptamak maksadıyla anket soruları hazırlanmıştır. Anketin ilk kısmında çalışanların kişisel

özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular vardır. Bu kısımda hemşirelerin yaş, cinsiyet, örgütte çalışma süresi, öğrenim durumu ve hangi sektörde görev yaptığı öğrenilmeye çalışılmıştır. Anketin ikinci bölümünde hemşirelerin örgüt kültürü konusundaki düşünceleri tespit etmeye yönelik sorular vardır. Üçüncü ve son bölümünde ise, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemeye yönelik sorular vardır.

### **İstatistiksel Analiz**

Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi isimli çalışmada yaptığımız analizde SPSS 20 paket programı kullanılmıştır. Öncelikle bu program vasıtasıyla geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılarak ölçeğin ve alt boyutların Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Daha sonra ise ölçekten elde edilen demografik bilgilerin yüzde ve frekans dağılımlarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır.

Daha sonraki veriler, medyan (minimum-maksimum) ve (ortalama  $\pm$  standart sapma) ile gösterilmiştir. Verilerin normal dağılım uyumu Shapiro Wilk testi ile sınanmıştır. Test sonucunda normal dağılımı gösteren sürekli veriler için ortalamalar arası karşılaştırmalarda Independent T test ve ANOVA testi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen sürekli veriler için ise Mann-Whitney U test ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki Spearman Korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Ankete katılanların demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları**

<b>Değişken</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Yaş</b>		
20-29 Yaş	141	68.8
30-40 Yaş	48	23.4
40+	16	7.8
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	150	73.2
Erkek	55	26.8
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>
<b>Çalışma Süresi</b>		
0-5 Yıl	102	49.8
6-10 Yıl	68	33.2
11+	35	17.1
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>
<b>Eğitim</b>		

**Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama**

İlköğretim	4	2
Lise	73	35.6
Lisans ve Üstü	128	62.4
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>
<b>Sektör</b>		
Özel	33	16.1
Kamu	172	83.9
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin Tablo incelendiğinde örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin 150'sinin (% 73.2) kadın, 55'inin (% 26.8) erkek olduğu görülmüştür. Hemşirelerin 141'i (%68,8) 20-29 yaş grubu, 48'i (%23,4) 30-40 yaş grubu ve 16 'sının da 40+ yaş grubu bireylerden oluşmaktadır. 102 hemşirenin (%49,8) mesleki kıdeminin 0-5 yıl, 68'inin (%33.2) 6-10 yıl, 35'inin (%17.1) 11 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Hemşirelerin eğitim durumu incelendiğinde, araştırmaya katılanların 128'i (%83,9) Lisans ve üstü, 73'ü (%35,6) Lise ve 4'ünün de (%2) İlköğretim mezunu olduğu görülmüştür. Hemşirelerin 172'si (%83,9) kamu da, 33'ü (%16,1) özel sektörde çalışmaktadır.

Ankete katılanların örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık güvenilirlik analizi aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 2:Örgüt Kültürü Ölçeği Güvenirlik Analizi**

Örgüt Kültürü	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Bireysel Özerklik	0,702	4
Örgütsel Yapı	0,718	5
Örgütsel Destek	0,723	3
Örgütsel Kimlik	0,760	4
Örgütsel Adalet	0,794	3
Çatışmada Hoşgörü	0,720	2
Risk Üstlenmeye Teşvik	0,733	5
<b>Toplam</b>	<b>0,939</b>	<b>26</b>

Örgüt Kültürü ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde bütün alt boyutlar için ölçeğin güvenilir ve toplam güvenilirliğinde yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3:Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenirlik Analizi**

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Yardımlaşma	0,837	8
Centilmenlik	0,832	4
Vicdanlılık	0,819	4

*Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*

Sivil Erdem	0,819	4
<b>Toplam</b>	<b>0,804</b>	<b>20</b>

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde bütün alt boyutlar ve toplam güvenilirliğin yüksek olduğu görülmektedir.

### Hipotez testleri

Kamu ve özel hastanelerde görev yapmakta olan hemşirelerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, tecrübe ve çalıştıkları sektör değişkenleri için Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği alt boyutlarına göre farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırmamızın 4 temel hipotezi vardır. Bunları şöyle sıralayabiliriz.

H1: Örgütsel Adalet alt boyutuna göre yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

H2: Centilmenlik alt boyutuna göre iş tecrübesi açısından anlamlı bulunmuştur.

H3: Örgütsel Adalet alt boyutuna göre eğitim durumu açısından anlamlı fark bulunmuştur.

H4: Yardımlaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarına göre eğitim durumu açısından anlamlı fark bulunmuştur.

### Hipotezlere İlişkin Bulgular

H1: Örgütsel Adalet alt boyutuna göre yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

**Tablo 4:** Örgüt Kültürü Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Değişkenler	Yaş Grupları	Tanımlayıcı İstatistik-	p-	Farklar
Bireysel Özerklik	20-29 Yaş (n=141)	3.25(1-5) 3.23±0.868	0.682 <sup>d</sup>	
	30-39 Yaş (n=48)	3.20(1-4.75) 3.19±0.906		
	40+ Yaş (n=16)	3.50(1-4.75) 3.39±1.129		
	20-29 Yaş (n=141)	3.20(1-5) 3.28±0.800		
Örgütsel Yapı	30-39 Yaş (n=48)	3.20(2-4.80) 3.22±0.724	0.872 <sup>c</sup>	
	40+ Yaş (n=16)	3.50(1.60-4.80) 3.30±0.885		
	20-29 Yaş (n=141)	3.00(1-5) 3.14±0.991		
Örgütsel Destek	30-39 Yaş (n=48)	3.17(1-4.67) 3.13±0.957	0.195 <sup>d</sup>	
	40+ Yaş (n=16)	3.67(1.67-5) 3.63±0.910		
	20-29 Yaş (n=141)	3.25(1-5) 3.30±0.947		
Örgütsel Kimlik	30-39 Yaş (n=48)	3.5(1-4.50) 3.24±0.945	0.127 <sup>d</sup>	
	40+ Yaş (n=16)	4.00(2.5-5) 3.78±0.785		
	20-29 Yaş (n=141)	3.00(1-5) 2.88±1.106		
30-39 Yaş (n=48)	2.67(1-4.67)			

**Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama**

		2.76±1.119	
	40+ Yaş (n=16)	3.66(2-5)	
		3.56±0.956	
	20-29 Yaş (n=141)	3.00(1-5)	
		3.16±1.084	
Çatışmada Hoşgörü	30-39 Yaş (n=48)	3.00(1-5)	0.493 <sup>d</sup>
		3.02±1.077	
	40+ Yaş (n=16)	3.50(1-5)	
		3.41±1.129	
	20-29 Yaş (n=141)	3.20(1-5)	
		3.29±0.886	
Risk Üstlenmeye Teşvik	30-39 Yaş (n=48)	3.20(1.40-4.80)	0.482 <sup>d</sup>
		3.18±0.750	
	40+ Yaş (n=16)	3.50(2-5)	
		3.48±0.730	
	20-29 Yaş (n=141)	3.08(1.46-4.81)	
		3.21±0.805	
Örgüt Kültürü	30-39 Yaş (n=48)	3.17(1.50-4.62)	0.237 <sup>d</sup>
		3.13±0.750	
	40+ Yaş (n=16)	3.62(1.96-4.54)	
		3.50±0.706	

Veriler; (ortalama±standart sapma)(minimum-Maksimum) ve medyan(minimum- maksimum) gösterimi ile verilmiştir.

c: ANOVA

d: Kruskal Wallis Test

Tablo incelendiğinde, Bireysel Özerklik, Örgütsel Yapı, Örgütsel Destek, Örgütsel Kimlik, Çatışmada Hoşgörü, Risk Üstlenmeye Teşvik ve Örgüt Kültürü skor ortalamalarına göre yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmazken, Örgütsel Adalet alt boyutuna göre yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur.(p<0,05) 40 yaş ve üstündeki hemşirelerin örgütsel adalet skor ortalamaları 30-39 yaş grubundakilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir.

H2: Centilmenlik alt boyutuna göre iş tecrübesi açısından anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 5:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Değişkenler	Çalışılan Süre	Tanımlayıcı İstatistikler	p-değeri	Fark Durum
	0-5 Yıl (n=102)	4(1.38-5)		
		3.99±0.664		
Yardımlaşma	6-10 Yıl (n=68)	4.13(1.88-5)	0.932 <sup>d</sup>	
		3.99±0.643		
	11+ Yıl (n=35)	4(2.25-4.88)		
		4.02±0.463		
	0-5 Yıl (n=102)	3.50(1-5)		Grup 1- Grup 2
Centilmenlik		3.29±1.034	0.000 <sup>d</sup>	
	6-10 Yıl (n=68)	2.25(1-4.75)		Grup 2- Grup 3
		2.47±1.020		



**Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama**

	11+ Yıl (n=35)	3.50(1.50-4.75) 3.19±1.090	
	0-5 Yıl (n=102)	4(1-5) 4.04±0.730	
Vicdanlılık	6-10 Yıl (n=68)	4(2-5) 3.93±0.749	0.390 <sup>d</sup>
	11+ Yıl (n=35)	4.25(2-5) 4.14±0.761	
	0-5 Yıl (n=102)	3.75(1-5) 3.62±0.915	
Sivil Erdem	6-10 Yıl (n=68)	4(2.25-5) 3.89±0.674	0.096 <sup>d</sup>
	11+ Yıl (n=35)	3.75(1.25-5) 3.89±0.743	
	0-5 Yıl (n=102)	3.80(1.95-4.75) 3.79±0.505	
Örgütsel Vatandaşlık	6-10 Yıl (n=68)	3.70(2.15-4.70) 3.66±0.451	0.056 <sup>d</sup>
	11+ Yıl (n=35)	3.80(2.45-4.85) 3.85±0.419	

Veriler; (ortalama±standart sapma)(minimum-Maksimum) ve medyan(minimum- maksimum) gösterimi ile verilmiştir.

d: Kruskal Wallis Test

Tablo incelendiğinde, Yardımlaşma, Vicdanlılık, Sivil Erdem, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, skor ortalamalarına göre hemşirelerin iş tecrübeleri açısından anlamlı fark yokken, Centilmenlik, skor ortalamalarına göre anlamlı fark bulunmuştur.(p<0,05) Çalışma süresi 0-5 yıl ve 11 yıl ve üstü olan hemşirelerin centilmenlik skor ortalamalarının 6-10 yıldır çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir.

H3: Örgütsel Adalet alt boyutuna göre eğitim durumu açısından anlamlı fark bulunmuştur.

**Tablo 6:** Örgüt Kültürü Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Değişkenler	Eğitim	Tanımlayıcı İstatistik-	n-	Fark Durum
Bireysel Özerklik	İlköğretim (n=4)	3.13(3-4.25) 3.38±0.595	0.958 <sup>d</sup>	
	Lise (n=73)	3.25(1-4.75) 3.23±0.887		
	Lisans ve üstü (n=128)	3.25(1-5) 3.23±0.913		
	İlköğretim (n=4)	2.90(2.60-4.40) 3.20±0.817		
Örgütsel Yapı				

*Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*

	Lise (n=73)	3.20(1-5) 3.27±0.857	
	Lisans ve üstü (n=128)	3.20(1.20-5) 3.27±0.749	
Örgütsel Destek	İlköğretim (n=4)	3.33(2.33-4) 3.25±0.739	
	Lise (n=73)	3.33(1-5) 3.24±0.972	0.781 <sup>d</sup>
	Lisans ve üstü (n=128)	3.17(1-5) 3.14±0.997	
	İlköğretim (n=4)	2.13(1.75-4.25) 2.56±1.179	
Örgütsel Kimlik	Lise (n=73)	3.50(1.25-5) 3.41±0.949	0.249 <sup>d</sup>
	Lisans ve üstü (n=128)	3.50(1-5) 3.30±0.924	
	İlköğretim (n=4)	4(2.33-4.33) 3.67±0.903	
	Lise (n=73)	3(1-5) 3.19±1.100	0.008 <sup>d</sup>
Örgütsel Adalet	Lisans ve üstü (n=128)	2.67(1-5) 2.72±1.088	Grup 2- Grup 3
	İlköğretim (n=4)	3(3-4) 3.25±0.500	
	Lise (n=73)	3(1-5) 3.16±1.041	0.995 <sup>d</sup>
	Lisans ve üstü (n=128)	3(1-5) 3.13±1.126	
Risk Üstlenmeye Teşvik	İlköğretim (n=4)	3.6(3-3.80) 3.50±0.346	
	Lise (n=73)	3.40(1.40-5) 3.37±0.885	0.421 <sup>c</sup>
	Lisans ve üstü (n=128)	3.20(1-5) 3.22±0.830	
	İlköğretim (n=4)	3.13(2.65-4.08) 3.25±0.598	
Örgüt Kültürü	Lise (n=73)	3.23(1.69-4.65) 3.28±0.812	0.630 <sup>d</sup>
	Lisans ve üstü (n=128)	3.13(1.46-4.81) 3.17±0.780	

Veriler; (ortalama±standart sapma)(minimum-Maksimum) ve medyan (minimum-maksimum) gösterimi ile verilmiştir.

c: ANOVA

d: Kruskal Wallis Test

Tablo incelendiğinde, Bireysel Özerklik, Örgütsel Yapı, Örgütsel Destek, Örgütsel Kimlik, Çatışmada Hoşgörü, Risk Üstlenmeye Teşvik ve Örgüt Kültürü skor ortalamalarına göre eğitim

*Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*

durumu arasında anlamlı fark bulunmazken, Örgütsel Adalet alt boyutuna göre eğitim durumu açısından anlamlı fark bulunmuştur.( $p<0,05$ ) Lise mezunu hemşirelerin örgütsel adalet skor ortalamaları Lisans ve üstü mezunlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir.

H4: Yardımlaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutlarına göre eğitim durumu açısından anlamlı fark bulunmuştur.

**Tablo 7:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizler

Değişkenler	Eğitim	Tanımlayıcı İstatistikler	p-değeri	Fark Durum
Yardımlaşma	İlköğretim (n=4)	2.56(1.75-4)	0.034 <sup>d</sup>	Grup 1 – Grup 2
		2.72±0.970		
	Lise (n=73)	4.13(2-5)		
		4.02±0.602		
	Lisans ve üstü (n=128)	4.06(1.38-5)		
		4.02±0.588		
Centilmenlik	İlköğretim (n=4)	2.63(1.54-4.50)	0.85 <sup>d</sup>	
		2.81±1.281		
	Lise (n=73)	3.25(1-5)		
		3.04±1.051		
	Lisans ve üstü (n=128)	3.25(1-5)		
		2.99±1.130		
Vicdanlılık	İlköğretim (n=4)	2.75(2-4.50)	0.097 <sup>d</sup>	
		3±1.061		
	Lise (n=73)	4(2-5)		
		3.95±0.792		
	Lisans ve üstü (n=128)	4(1-5)		
		4.09±0.677		
Sivil Erdem	İlköğretim (n=4)	2.63(1.25-4.75)	0.207 <sup>d</sup>	
		2.81±1.449		
	Lise (n=73)	4(1.75-5)		
		3.69±0.876		
	Lisans ve üstü (n=128)	4(1-5)		
		3.82±0.750		
Örgütsel Vatandaşlık	İlköğretim (n=4)	2.65(2.20-3.75)	0.027 <sup>d</sup>	Grup 1 – Grup 3
		2.81±0.680		
	Lise (n=73)	3.75(2.45-4.75)		
		3.75±0.467		

*Örgüt Kültürünün Özel ve Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*

Lisans ve üstü (n=128)	3.78(1.95-4.85) 3.79±0.449
---------------------------	-------------------------------

Veriler; (ortalama±standart sapma)(minimum-Maksimum) ve medyan(minimum-maksimum)

gösterimi ile verilmiştir.

d: Kruskal Wallis Test

Tablo incelendiğinde, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem skor ortalamalarına göre hemşirelerin eğitim durumları açısından anlamlı fark yokken, Yardımlaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı skor ortalamalarına göre anlamlı fark bulunmuştur.( $p<0,05$ ) Lise ve Lisans ve üstü mezunu hemşirelerin yardımlaşma skor ortalamaları ilköğretim mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alt boyutuna göre, Lisans ve üstü mezunu hemşirelerin skor ortalamaları ilköğretim mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir.

#### **Sonuç**

Bu çalışmada örgüt kültürünün özel ve devlet hastanelerinde görev yapmakta olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine olan etkisi incelenmiştir. Bu amaçla Bingöl ilinde bulunan özel ve devlet hastanelerinde görev yapmakta olan 205 hemşireden elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Ankete katılan 205 kişiden 141'i 20-29 yaş grubuna, 48'i 30-40 yaş grubuna, 16'sı ise 40 + yaş grubuna girmektedir. Ankete katılanların 150'si kadın iken 55'i erkektir. Ankete katılanların 102'si 0-5 yıl, 68'i 6-10 yıl, 35'i 11 + yıl süreli hizmete devam etmektedir.172'si devlet hastanelerinde, 33'ü özel hastanede görev yapmaktadır. Ankete katılanların 4'ü ilköğretim, 73'ü lise, 128'i ise lisans ve üstü çalışanları temsil etmektedir.

Çalışanların örgüt kültürü ölçeği, bireysel özerklik, örgütsel yapı, örgütsel destek, örgütsel kimlik, örgütsel adalet, çatışmada hoşgörü ve risk üstlenmeye teşvik alt boyutlarına göre yaş grupları açısından farklılaşma olup olmadığını test etmek için yapılan ANOVA ve Kruskal Wallis Testi sonucunda örgütsel adalet alt boyutuna göre yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. ( $p<0,05$ ) 40 yaş ve üstündeki hemşirelerin örgütsel adalet skor ortalamaları 30-39 yaş grubundakilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir. Buradan şu sonucu çıkarabiliriz, orta yaşlardan itibaren çalışanlar, yıllar ilerledikçe örgütsel adalet algılarını artırmaktadır. Böylelikle yaşıyla doğru orantılı olarak olgunluk seviyesi artan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve örgüt yararına davranışlarda bulunma eğilimi gönüllü olarak artmaktadır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutlarına göre iş tecrübesi açısından farklılaşma olup olmadığını test etmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda centilmenlik alt boyutuna göre iş tecrübesi açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. ( $p<0,05$ ) Çalışma süresi 0-5 yıl ve 11 yıl ve üstü olan hemşirelerin skor ortalamaları 6-10 yıldır çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir.

Buradan şu sonucu çıkarabiliriz, mesleğinin başlarında ve mesleğinin sonlarına yaklaşan hemşireler işine daha sıkı bağlanmaktadır. Mesleğe başlama heyecanı ve meslekten edinilen tecrübenin sonucu olarak hemşirelerin hastaneye daha çok sahip çıktıkları ve yürütülen faaliyetlerden daha az şikâyetçi oldukları gözlenmiştir. Böylelikle hemşireler hastane ortamının olumsuz yönlerini değil daha çok olumlu yönlerini vurgulamaktadırlar.

Çalışanların örgüt kültürü ölçeği, bireysel özerklik, örgütsel yapı, örgütsel destek, örgütsel kimlik, örgütsel adalet, çatışmada hoşgörü ve risk üstlenmeye teşvik alt boyutlarına göre eğitim durumları açısından farklılaşma olup olmadığını test etmek için yapılan ANOVA ve Kruskal Wallist Testi sonucunda örgütsel adalet alt boyutuna göre eğitim durumları açısından anlamlı fark bulunmuştur. ( $p<0,05$ ) Lise mezunu hemşirelerin örgütsel adalet skor ortalamaları lisans ve üstü mezunlarına göre istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir. Buradan şu sonucu çıkarabiliriz, lise mezunu hemşireler lisans ve üstü mezunlarına göre hastanenin çalışan personeli ödüllendirmede yeterince adil davrandığını düşünmektedirler. Çalışanların olumlu davranışlarının ödüllendirilmesi konusunda adaletli davranıldığını belirtmişlerdir.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutlarına göre eğitim durumları açısından farklılaşma olup olmadığını test etmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ve yardımlaşma skor ortalamalarında anlamlı fark bulunmuştur. ( $p<0,05$ ) Lise ve lisans ve üstü mezunu hemşirelerin yardımlaşma skor ortalamaları ilköğretim mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir. Lisans ve üstü mezunu hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı skor ortalamaları ilköğretim mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir. Buradan şu sonucu çıkarabiliriz, eğitim seviyesi artan hemşirelerin görev tanımlarında bulunmasa da kendi istekleriyle örgüt bünyesinde alınan kararları destekleme, yardımlaşma ve örgüt içinde gördüğü bir problemi çözme gayreti gösterme gibi örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının da arttığını görmekteyiz.

### **Öneriler**

Araştırma özel ve kamu hastanelerinde görev yapan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Konu üzerinde çalışma yürütmek isteyenler uygulamayı doktorlar ya da daha genel olarak sağlık çalışanlarının tamamı üzerinde yapabilirler. Farklı seviyedeki her bir çalışanın aralarındaki anket sonuçlarının farklılıkları incelenebilir.

Hastanelerde görev yapan hemşirelerin verimliliğini ve üretkenliğini artırmak için örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin hastane yönetimi desteğiyle geliştirilmesinde fayda görülmektedir. Özellikle bu destek, mesleğine yeni başlayan hemşireler üzerinde yoğunlaşmalıdır.

#### KAYNAKLAR

- Doğan, B. (2012). Örgüt Kültürü, Birinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eren, E (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, On İkinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Erkmen, T. (2010). Örgüt Kültürü, Birinci Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Güney, S. (2012). Örgütsel Davranış, İkinci Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). "Örgütsel Vatandaşlık", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1), s.s.35-48.
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği, On Altıncı Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Oğulluk, H. (2010). "Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü (Tokat İli Örneği)", (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Robbins, S. P. ve Judge, T.A. (2013). Örgütsel Davranış, İnci Erdem, (çev. ed.), On Dördüncü Baskı, Nobey Yayın Dağıtım, Ankara.
- Serinkan, E. ve Erdiş, Y. Ü. (2014). Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet, Birinci Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Sökmen, A. (2013). Örgütsel Davranış, Birinci Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.